

HEUTE FÜR MORGEN DENKEN



Nachhaltigkeitserklärung

(nicht im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüft)

Allgemeine Informationen (ESRS themenübergreifende Standards)

Im Folgenden werden Nachhaltigkeitsinformationen in Anlehnung an die Richtlinie, die ein Unternehmen gemäß 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates in der durch die Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates geänderten Fassung anzugeben hat, berichtet. Da im Geschäftsjahr 2023 hierzu keine gesetzliche Verpflichtung bestand, erfolgen die Angaben hierzu freiwillig. Nachhaltigkeit ist für die Joseph-Stiftung kein neues Thema, sondern wird seit Jahren strategisch und operativ gelebt. Vor diesem Hintergrund erachtet die Joseph-Stiftung es als Chance die bereits gelebte unternehmerische Nachhaltigkeitspraxis den jeweiligen Interessensgruppen des Lageberichts darzustellen und sukzessive über die nächsten Jahre auszubauen. Die finale Umsetzung der CSRD in das deutsche Recht steht zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts noch aus.

Da keine Pflicht zur Erstellung eines konsolidierten Jahresabschlusses besteht (PublG §1ff) ist nach Abschnitt ESRS 1 5.1 – 62. die Nachhaltigkeitserklärung nicht für den Konzern verpflichtend anzufertigen. Demnach wird die Nachhaltigkeitserklärung auf individueller Basis für die Muttergesellschaft erstellt. Die Tochterfirmen werden somit nicht unter der Konsolidierungspflicht, sondern erst mit der Berichterstattung der KMUs berichtspflichtig. Somit gilt die Bewertung der Wertschöpfungskette nur innerhalb der Unternehmenstätigkeitsgrenzen der Joseph-Stiftung und der nachgelagerten Wertschöpfungskette bis zum Kunden. Nach ESRS 1 „2. Qualitative Merkmale von Informationen“ bezieht sich die Joseph-Stiftung hier nur auf relevante Merkmale von Informationen.





Inhalt

Kategorie	Angabepflicht
Allgemeine Angaben	Strategie
	Geschäftsmodell
	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen
Umwelt (E1)	Anpassung an den Klimawandel
	Klimaschutz
	Energie
Soziales (S1)	Arbeitsbedingungen
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit
Governance (G)	Unternehmenskultur
	Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken
	Korruption und Bestechung



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

Organe der Stiftung sind der Stiftungsrat und der Vorstand. Der Stiftungsrat besteht aus mindestens fünf und höchstens neun Mitgliedern. Zum Stichtag 31.12.2023 gehörten dem Stiftungsrat acht Mitglieder an.

Stiftungsrat (Aufsichtsorgan):

- Dr. Hubert Schiepek (Stiftungsratsvorsitzender),
- Dr. Wolfgang Pöbl (stellv. Stiftungsratsvorsitzender)
- Jürgen Oehm
- Dr. Johannes Siedler
- Wolfgang Streller
- Wilhelm Wenning
- Prof. Dr.-Ing. Markus Brautsch
- Timo Kremer,
- Josef Weber bis September 23, dann Wechsel in den Vorstand.

Dem Vorstand gehörten zum Stichtag zwei Personen an: Vorstände:

- Andreas F. Heipp
- Klemens Deinzer bis 10/23 (verabschiedet in passive Phase der Altersteilzeit)
- Josef Weber ab 10/23

Beiden Organen gehören keine Frauen an.

Die Aufgaben des Stiftungsrats umfassen gemäß Stiftungsstatut vom 20.02.2015 unter anderem folgende Aufgaben:

- Berufung der Vorstandsmitglieder
- Erlassen einer Geschäftsordnung für den Vorstand und Einteilung der Ressorts
- Förderung, Beratung und Überwachung des Vorstands in der Geschäftsführung
- Beschlussfassung über Feststellung des Jahresabschlusses, Lagebericht und Vorschlag des Vorstands zur Verwendung des Bilanzgewinns. Zustimmung zur Bestellung von Prokuristen, Beschlussfassung über die Gründung, den Erwerb oder die Beteiligung an Unternehmen

Die vollständige Aufgabenliste kann dem Stiftungsstatut entnommen werden.

Der Vorstand wiederum ist in allen Angelegenheiten zuständig, die nicht nach der Satzung dem Stiftungsrat zugewiesen sind. Dies umfasst gemäß Geschäftsordnung für den Vorstand vom 22.06.2020 das Führen der Geschäfte selbstverantwortlich nach Gesetz, Stiftungsstatut und dieser Geschäftsordnung. Außerdem ist ein angemessenes Risikomanagementsystem einzurichten.

Die vollständige Aufgabenliste kann der Geschäftsordnung für den Vorstand entnommen werden.

Gemäß den Leitlinien der Mitglieder der Stiftungsorgane vom 26.09.2022 orientieren sich beide Organe an folgenden Grundsätzen (Auszug):

- Das in Obhut gegebene Vermögen ist in seiner nachhaltigen Ertragsfähigkeit zu erhalten
- Die Organe handeln informiert, integer und verantwortungsvoll
- Stiftungsräte sind grundsätzlich unabhängig von der operativen Tätigkeit und werden von den verantwortlichen Organen informiert

Die vollständigen Grundsätze können den Leitlinien der Mitglieder der Stiftungsorgane entnommen werden.





Zugang zu Fachwissen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte wird für den Vorstand durch das Engagement in der Initiative Wohnen.2050 (kurz: IW.2050) und die wohnungswirtschaftlichen Verbände Verband bayerischer Wohnungsunternehmen (kurz: VdW Bayern) und Katholischer Siedlungsdienst (kurz: KSD) sichergestellt. Diese Zusammenschlüsse sind darauf ausgerichtet ihre Mitgliedsunternehmen zu fördern und aktuelle Themen aufzugreifen, wobei es sich bei der IW.2050 originär um ein klimapolitisches Bündnis handelt.

Im Stiftungsrat gab das Nachhaltigkeitsmanagement im Berichtszeitraum eine Präsentation zu den aktuellen Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus wird bei der Zusammensetzung des Gremiums immer auf die jeweilige Fachkompetenz der Mitglieder geachtet. Im Gremium sind mehrere Wirtschaftsprüfer und Juristen vertreten, ein Bankkaufmann, aber auch ein Architekt und ein Hochschullehrer und Institutsleiter für Energietechnik. Eine vollständige Liste der fachlichen Hintergründe der Stiftungsratsmitglieder liegt vor.

Gemäß Stiftungsstatut gibt es keine weiteren geschäftsführenden Organe neben dem Vorstand.

Es sind allerdings pro Geschäftsbereich Bereichsleiter/innen benannt, die als „Mitglied der Geschäftsleitung“ benannt sind. Als nächste Führungsebene sind Teamleiter/innen eingesetzt. Der Vorstand, die Bereichsleitungen, die Teamleitungen, sowie Referent/innen und Stabsstellen bilden die sogenannte Führungsgemeinschaft. Die Führungsgemeinschaft ist als das zentrale beratende Gremium im Unternehmen installiert, das gemeinsam über wesentliche Themen und Weichenstellungen für das gesamte Unternehmen informiert und berät. Innerhalb der Führungsgemeinschaft wurden im Berichtsjahr Ausschüsse zu den Themen „Strategie und Stiftungscard“, „Wirtschaftsplan“ und „Personal“ eingesetzt. In der Führungsgemeinschaft wird der Wirtschaftsplan verabschiedet und die strategischen Projekte zur Umsetzung freigegeben. Für die jeweiligen 5-Jahres-Planungen sind also alle Mitglieder der Führungsgemeinschaft eingebunden, schwerpunktmäßig in ihren jeweiligen Fachbereichen. Entsprechend umfangreich muss das Wissen um Auswirkungen, Risiken und Chancen sowohl des jeweiligen Bereichs als auch des ganzen Unternehmens sein. Auch die Vorstände befinden sich mit ihren jeweils zugeordneten Führungskräften in engem Austausch für eine fundierte Entscheidungsfindung.

Rund um Stiftungscard und Wirtschaftsplan gibt es standardisierte Prozesse zur Erstellung und regelmäßigen Kontrolle zur Zielerreichung. Ab 2024 wird verstärkt Wert auf Zielvereinbarungen gelegt, sowohl für den Geschäftsbereich, aber auch heruntergebrochen auf jeden einzelnen Mitarbeiter.

Für die jeweiligen Führungsebenen nach dem Vorstand können folgende Diversitätsverhältnisse ermittelt werden:

Bereichsleitungen: 10 BL insgesamt: 6 männlich, 4 weiblich

Teamleitungen: 10 TL insgesamt: 7 männlich, 3 weiblich

Referent/innen / Stabsstellen: 10 Referent/innen oder Stabsstellen insgesamt: 5 männlich, 5 weiblich

Die Führungsgemeinschaft insgesamt weist 38% weibliche Mitglieder auf.

Zusätzlich fungiert der Betriebsrat in der Joseph-Stiftung bestehend aus acht Mitgliedern als Vertretung der Beschäftigten. Fünf Mitglieder des Betriebsrats sind weiblich, das entspricht einer Quote von 63%.

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

Durch die Erstellung der Klimastrategie und der permanenten Suche nach kosten- und energieeffizienten Maßnahmen zur Umsetzung, müssen sich alle Mitarbeitenden in den Kerngeschäftsfeldern regelmäßig in den für sie relevanten Themen fortbilden. Auch hier spielen die genannten Zusammenschlüsse IW.2050, VdW Bayern und KSD eine entscheidende Rolle, da hier mit Führungskräften die Entwicklung vorangetrieben wird und von den Mitarbeitenden die meisten Fortbildungsangebote wahrgenommen werden. Darüber hinaus greift unsere Personalentwicklung auch Nachhaltigkeitsthemen auf wie in S1 beschrieben, da sich Berufsbilder durch diese Anforderungen verändern. Für die gesamte Belegschaft finden zusätzlich Informationsveranstaltungen zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen wie Klimapfad oder Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen von Betriebsversammlungen oder Mitarbeiterinformationen statt. Nachhaltigkeit wird in der Joseph-Stiftung schon lange nicht mehr als isoliertes Thema betrachtet, sondern als Kern unseres Handelns, so dass nicht gesondert im Thema Nachhaltigkeit fortgebildet wird. Darüber hinaus erweitert sich das Netzwerk mit Sachverständigen rund um das Thema nachhaltiges Bauen stetig.

GOV 3 - Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Es existieren keine Anreizsysteme für Verwaltungs-, Leistungs- und Aufsichtsorgane bzgl. ausschließlicher nachhaltigkeitsbezogener Leistung/Ziele.

GOV 4 – Sorgfaltspflicht

Aus der Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte ergeben sich für jeden Standard spezifische Sorgfaltspflichten. Die folgenden Tabellen zeigen die sich für E, S und G ergebenden Sorgfaltspflichten auf und wo diese im Unternehmen verankert sind.

Umwelt (E1)

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Maßnahmen	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Entwicklung und Umsetzung der Klimaschutzstrategie	<ul style="list-style-type: none"> Integration der Klimaschutzstrategie in die Unternehmensstrategie mit Hilfe der Stiftungscard (Balanced Scorecard). Festlegung von kurzfristigen und langfristigen Zielen zur Emissionsreduzierung. Nutzung von Innovationen und Technologien zur Emissionsminderung, Fortbildung der Belegschaft. Jährliche Berichterstattung an den Stiftungsrat 	E1-1; E1-2; E1-3; E1-4
Treibhausgasemissionsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> Jährliche Erstellung einer CO₂-Bilanz Festlegung von Emissionsreduktionszielen und -maßnahmen Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen und Einsatz erneuerbarer Energien 	E1-3; E1-4; E1-5; E1-6
Berichterstattung und Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung der jährlichen Nachhaltigkeitserklärung nach ESRS und Prüfung durchs externe Prüfgesellschaft jährlicher Bericht an den Aufsichtsrat regelmäßige interne Berichterstattung an die Belegschaft 	E1-1; S1-1; S1-2; S1-3 (Einbeziehung von Mitarbeitenden)
Einbindung von Stakeholdern	<ul style="list-style-type: none"> Dialog mit Vertretern der Mieterschaft Dialog mit Banken Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partnern, um klimaschonende Praktiken entlang der Lieferkette zu fördern 	Allg. Angaben SBM-1; G1-2



Eigene Belegschaft (S1)

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Maßnahmen	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung von Arbeitszeitgesetzen und Gewährleistung angemessener Pausen und Urlaubszeiten durch Arbeitszeiterfassung. • Sicherstellung fairer und transparenter Lohnstrukturen durch Anwendung des Tarifvertrags. • Bereitstellung einer sicheren Arbeitsumgebung, einschließlich regelmäßiger Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. • Regelmäßiger Austausch mit dem Betriebsarzt, sowie der Arbeit des Arbeitssicherheitsausschusses 	S1-10; S1-12; S1-16; S1-17 (Gleichbehandlung und Diskriminierung) S1-14 (Gesundheit)
Respektierung der Arbeitnehmerrechte	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Vereinigungsfreiheit. • Sicherstellung des Schutzes vor Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz. • Einsatz und aktiver Austausch mit dem Betriebsrat • Implementierung von Beschwerdemechanismen und Prozessen zur Bearbeitung von Arbeitsrechtsverstößen. 	S1-1; S1-2; S1-3 (Einbeziehung von Mitarbeitenden) S1-10; S1-12; S1-16; S1-17 (Gleichbehandlung und Diskriminierung) G1-1
Förderung der Vielfalt und Inklusion	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer Diversity-Strategie • Überwachung der Vielfalt in der Belegschaft und in Führungspositionen. • Förderung der Chancengleichheit bei Einstellungen und Beförderungen. 	S1-10; S1-12; S1-16; S1-17 (Gleichbehandlung und Diskriminierung) G1-1
Weiterbildung und Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung bereichsspezifischer Fortbildungsbudgets • Angebote von bereichsübergreifenden Fortbildungen nach Themenschwerpunkt. • Entwicklung individueller Entwicklungspläne für Mitarbeiter. 	S1-1; S1-13
Work-Life-Balance	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung eines flexiblen Arbeitszeitmodells mit Arbeitszeiterfassung und Option mobil zu arbeiten • Individuelle Elternzeitvereinbarungen möglich 	S1-15
Transparente Kommunikation und Einbindung der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Offenlegung wichtiger Unternehmensinformationen und Entscheidungsprozesse in Mitarbeiterinformationen und Betriebsversammlungen. • Einbeziehung und regelmäßiger Dialog mit dem Betriebsrat • Förderung einer offenen Kommunikation und des Dialogs zwischen Mitarbeitern und Führungskräften 	S1-1; S1-2; S1-3

Governance (G)

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Maßnahmen	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Ethisches Geschäftsverhalten und Compliance	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung von Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Handreichungen zur Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen. • Etablierung von Mechanismen, um Bedenken hinsichtlich rechtswidrigen Verhaltens oder Regelverstößen zu untersuchen, zu ermitteln und zu berichten • Regelmäßige Schulungen für Mitarbeiter zu Themen wie Korruptionsbekämpfung Interessenkonflikten oder Hinweisgeberschutz 	G1-1; G1-3 und G1-4
Datenschutz und Cybersicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung von Datenschutzrichtlinien und -verfahren zur Sicherstellung der Einhaltung der DSGVO • Einführung von Sicherheitsmaßnahmen und Technologien zur Verhinderung von Datenlecks und Cyberangriffen. • Regelmäßige Schulungen für Mitarbeiter im Bereich Datensicherheit und Datenschutz. 	G1-1
Risikomanagement und interne Kontrollen	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung regelmäßiger Risikobewertungen, um finanzielle, operationelle und strategische Risiken sowie Klimarisiken zu identifizieren. • Entwicklung und Umsetzung interner Kontrollen zur Minderung von Risiken und zur Gewährleistung der Integrität finanzieller Berichterstattung. • Regelmäßige Berichterstattung an den Stiftungsrat zu den Ergebnissen der Kontrollen 	Allg. Angaben GOV-5

GOV-5- Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Es existiert ein Ansatz zur Risikodokumentation in Excel mit Fokus auf die Hauptrisiken. Für die Klima-Risikoberichterstattung existieren umfangreiche Dokumentationen. Für 2024 ist die Einführung eines erweiterten Risikomanagements geplant. Zur Risikobewertung findet eine Kombination aus den folgenden zwei Bewertungen statt:

Quantitative Risikobewertung: Dieser Ansatz beinhaltet die Verwendung von Zahlen und Daten, um Risiken zu quantifizieren. Dabei werden statistische Methoden und Modelle verwendet, um die Eintrittswahrscheinlichkeit und die potenziellen Auswirkungen von Risiken zu bewerten. **Qualitative Risikobewertung:** Bei dieser Methode werden Risiken anhand ihrer subjektiven Eigenschaften und Auswirkungen bewertet, anstatt sie zu quantifizieren. Dies kann durch Expertenurteile, Workshops oder Interviews erfolgen, bei denen die Wahrscheinlichkeit und Auswirkung von Risiken aufgrund von Erfahrung und Fachwissen eingeschätzt wird.

Die wichtigsten ermittelten Risiken und die Minderungsstrategien, einschließlich damit verbundener Kontrollen, sind:

Bei der JS im Bau- und Vermietungsgewerbe gibt es eine Vielzahl von Risiken, die identifiziert werden können. Nachfolgend finden sich einige der wichtigsten Risiken sowie mögliche Minderungsstrategien und zugehörige Kontrollen:

Markt- und Konjunkturrisiken:

Risiko: Schwankungen in der Nachfrage nach Bauprojekten oder Mietobjekten aufgrund von wirtschaftlichem Abschwung oder Marktvolatilität. **Minderungsstrategie:** Diversifizierung des Portfolios durch verschiedene Bauprojekte oder Mietobjekte in verschiedenen (geografischen) Regionen oder Marktsegmenten. **Kontrolle:** Regelmäßige Marktanalysen und Prognosen durchführen, um Veränderungen in der Nachfrage frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren.



Finanzrisiken:

Risiko: Zahlungsausfälle von Mietern oder Kunden, Liquiditätseingpässe oder Kostenüberschreitungen bei Bauprojekten. Minderungsstrategie: Angemessene Liquiditätsreserven aufbauen, Versicherungen gegen Zahlungsausfälle abschließen und strenges Kostenmanagement durchführen. Kontrolle: Regelmäßige Überwachung der Zahlungsströme, enge Zusammenarbeit mit Finanzinstituten und Finanzexperten sowie die Implementierung von Budgetkontrollen und Kostenmanagementprozessen.

Rechts- und Vertragsrisiken:

Risiko: Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, Vertragsstreitigkeiten oder Haftungsansprüche. Minderungsstrategie: Klare und umfassende Verträge erstellen, rechtliche Beratung in Anspruch nehmen, um Verträge zu überprüfen, und Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften sicherstellen. Kontrolle: Regelmäßige Schulungen für Mitarbeiter zu rechtlichen Themen, Überwachung von Vertragsbedingungen und Einrichtung eines internen Compliance-Programms.

Bauprojekt- und Baustellenrisiken:

Risiko: Verzögerungen, technische Probleme, Sicherheitsrisiken oder Qualitätsmängel während der Bauphase. Minderungsstrategie: Einsatz von erfahrenen Baumanagern und Auftragnehmern, Implementierung strenger Sicherheitsstandards und -protokolle, regelmäßige Qualitätskontrollen und -inspektionen. Kontrolle: Enges Projektmanagement, regelmäßige Überwachung des Baufortschritts, Schulung der Mitarbeiter in Bezug auf Sicherheitspraktiken und Durchführung von internen und externen Audits. In 2024/2025 ist die Integration der Risiken in das betriebliche Prozessmanagement geplant. Mit den Bereichsleiter*innen ist eine regelmäßige Berichterstattung und Bearbeitung angedacht.

Es findet eine regelmäßige Berichterstattung an die Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens statt.

SBM-1 - Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Das Geschäftsmodell der Joseph-Stiftung

Gemäß Stiftungsstatut ist die Hauptaufgabe des Unternehmens die Wohnungsversorgung für breite Schichten der Bevölkerung zu vertretbaren Konditionen. Neben der Betreuung des Bestandes werden Objekte für kirchliche Rechtsträger, für Kommunen, für private Eigentümer, für Genossenschaften und nach dem Wohneigentumsgesetz verwaltet. Bauträgergeschäfte werden entsprechend der Nachfrage und der Marktlage durchgeführt. Die Joseph-Stiftung besitzt insgesamt 4.040 Mietwohnungen, 1.527 (Studenten-) Wohnheimplätze und verwaltet rund 4.200 Wohnungen für Dritte bzw. Wohnungseigentümer. Im Rahmen der Geschäftsbesorgungen werden weitere 1.400 Wohnungen, überwiegend im ländlichen Raum sowie 740 Wohnungen über die Geschäftsbesorgung des KWS Regensburg verwaltet. Zielsetzung

ist es, Bevölkerungsschichten in niedrigen Lohn- und Einkommensbereichen sowie Transfereinkommensbezieher mit Wohnraum zu versorgen; hierfür hält die Joseph-Stiftung entsprechend dem im Stiftungsstatut verankerten Sozialauftrag preiswerte Wohnungen vor.

Die Kerngeschäftsfelder der Joseph-Stiftung sind Wohnen (Bewirtschaftung eigener Wohnungsbestände in der Metropolregion Nürnberg sowie in Dresden und Regensburg; Verwaltung von Wohnungsbeständen Dritter sowie von Wohnungseigentümergeinschaften) und Planen und Bauen (Neubau und Modernisierung für den Eigenbestand und Dritte sowie Bauträgermaßnahmen). Weitere Betätigungsfelder sind das Halten von Unternehmensbeteiligungen und das Ausüben von Geschäftsbesorgungen.

Im Geschäftsfeld Wohnungsvermietung ist die größte Herausforderung, die Gratwanderung zwischen Sozialverträglichkeit der Mieten und wirtschaftlicher Stabilität des Unternehmens langfristig erfolgreich zu gestalten. Als Vermieter haben wir daher eine hohe Verantwortung unseren Mietern gegenüber: Die Miete muss bezahlbar bleiben und die Wohnungen bzw. die Wohnquartiere müssen so ausgestaltet sein, dass dort Familien und Einzelpersonen jeden Alters sicher leben können. Dazu gehört auch, dass die Wohnungen an bedarfsgerechte (funktionale und gesellschaftliche) Infrastruktur angeschlossen sind (ÖPNV, Kindergärten, Schulen, Einkaufsmöglichkeiten usw.). Des Weiteren unterstützen wir die Wohnversorgung im ländlichen Raum, vorrangig über die Geschäftsbesorgungen.

Ein wichtiges Ziel unserer Geschäftsstrategie ist es, den CO₂-Ausstoß unserer Gebäude und der Verwaltung zu minimieren, um einen Beitrag zu den Klimaschutzzielen zu leisten. Dazu haben wir eine Klimastrategie erarbeitet, welche durch den Stiftungsrat genehmigt wurde, und einen Klimapfad für unsere Bestandsgebäude in Bearbeitung. Planungen ab 2024 gehen von dem Ziel einer Klimaneutralität im Sinne von 0 kgCO₂e/m²a aus, um das 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu verfolgen.

Eine besondere Verantwortung ergibt sich auch gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unseres Unternehmens: Auch hier steht das Thema Sicherheit an erster Stelle: Die Joseph-Stiftung ist bestrebt, die Arbeitsverhältnisse so auszugestalten, dass ein maximales Ausmaß an Arbeitsplatzsicherheit und Mitarbeiterzufriedenheit ermöglicht wird.

Die Wertschöpfungskette der Joseph-Stiftung

	Aktivitäten	Akteure/Beziehungen	Abhängigkeiten (Ressourcen)
Vorgelagerte Wertschöpfungskette	<p>Projektphase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektentwicklung und Planung, Genehmigungsverfahren, Grundstückserwerb <p>Bauphase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herstellung von Rohstoffen; Lieferung von Materialien • Herstellung von Rohstoffen; Lieferung von Materialien • Bautätigkeiten • Lieferung und Logistik • Energieversorgung • Wasserversorgung • Bereitstellung der Infrastruktur und der Förderungen • Finanzierung • Versicherung • Modernisierung • Instandhaltung durch Dritte 	<p>Lieferanten und Dienstleister:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anbieter von Dienstleistungen • Anbieter von Ressourcen • Hersteller von Gebäuden • Lieferanten • Energieversorger • Stadtwerke • Öffentliche Hand • Kapitalgeber • Versicherer <p>Andere Akteure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politik • NGOs • Regulierende Organisationen 	<p>Natürliche Ressourcen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rohstoff • Erdgas; Heizöl • Wasser <p>Menschliche und Soziale Ressourcen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifiziertes Personal • Dritt-/Fremd-Mitarbeiter • Anwohner • Mieter und potentielle Mieter • NGOs
Eigene Geschäftsbereiche	<p>Projektphase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektentwicklung <p>Bauphase</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rohstoffbeschaffung • Bautätigkeiten • Energieerzeugung • Infrastruktur • Förderung • Modernisierung • Instandhaltung 	<p>Eigene Mitarbeiter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen (Personal- und Sachaufwand) <p>Kunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Käufer • kleine Genossenschaften • Wohnungseigentümergeinschaften • weitere Immobilienbesitzer <p>Endverbraucher:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mieter <p>Lieferanten und Dienstleister:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stadtwerke 	<p>Natürliche Ressourcen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rohstoff • Erdgas; Heizöl • Sonne <p>Menschliche und Soziale Ressourcen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifiziertes Personal • Dritt-/Fremd-Mitarbeiter
Nachgelagerte Wertschöpfungskette	<p>Nutzungsphase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nutzung durch den Mieter (Homeoffice, Tagespflege, gewerbliche Nutzung, usw.) • Energienutzung • Wassernutzung • Abwasser • Müllentsorgung Wohnung <p>Ende der Lebensdauer des Gebäudes/ der Nutzungsdauer der Wohnung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nutzung durch den Käufer (Wiedervermietung, Abriss, neue oder andere Nutzung, usw.) • Abriss und Entsorgung, Recycling 	<p>Lieferanten und Dienstleister:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stadtwerke • Entsorgungsunternehmen <p>Kunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Käufer <p>Endverbraucher:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mieter 	<p>Natürliche Ressourcen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strom • Erdgas; Heizöl • Wasser <p>Menschliche und Soziale Ressourcen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifiziertes Personal • Dritt-/Fremd-Mitarbeiter



Im Hinblick auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette greifen wir in diesem Berichtsjahr rein auf interne Informationen zurück.

Das Unternehmen ist nicht an den Sektoren der fossilen Brennstoffe, der Herstellung von Chemikalien, im Bereich umstrittener Waffen oder dem Anbau, sowie der Produktion von Tabak beteiligt. Fossile Brennstoffe kommen in Teilen der Gebäude als Energieträger zum Einsatz, es werden jedoch weder fossile Brennstoffe abgebaut noch hergestellt.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten zum Stichtag wies 183 Personen auf.

Strategie

Die Strategie der Joseph-Stiftung wird im Folgenden in den einzelnen Fachthemen zu E, S und G erläutert.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Das Geschäftsmodell der Joseph-Stiftung umfasst primär die Vermietung von Wohnraum. Hier wird der Kontakt zur Stakeholdergruppe Mieter insbesondere durch die Kundenbetreuer:innen gepflegt. Der Kontakt zu den Banken wird durch die Finanzabteilung und die Vorstände konstant geführt. Zusätzlich versendet die Joseph-Stiftung vierteljährig eine Bankeninformation. Eine weitere Stakeholdergruppe sind die Gemeinden, welche besonders bei neuen Bauvorhaben oder Quartiersentwicklungsprojekten kontaktiert werden. Sämtliche Anliegen der Stakeholder werden intern in den Führungsgremien diskutiert und beraten.

Die Kernelemente des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette, welche Nachhaltigkeitsaspekte grundlegend beeinflussen, wurden durch die Wesentlichkeitsanalyse nach dem Grundsatz der doppelten Wesentlichkeit ermittelt. Die erstellte Analyse bildet die Grundlage der zu berichtenden Inhalte des Unternehmens.

Angaben zum Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit (ESRS 2 - IRO 1)

Zur Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit haben wir in Einklang mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ein strukturiertes Verfahren zur Identifikation und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen entwickelt. Ausgangspunkt unserer Wesentlichkeitseinschätzung war eine Analyse unserer Geschäftstätigkeit und der Wertschöpfungskette eines sozialen Wohnungsunternehmens sowie daraus abgeleitet eine Bestandsaufnahme unserer Stakeholder.

Die Ergebnisse dieser Analyse haben wir dann unter Einbindung der organisatorisch verantwortlichen Mitarbeiter zunächst den Standardinhalten gegenübergestellt und abgeleitet, welche der ESRS Standards thematisch für unser Unternehmen einschlägig sind.

Für die Einbindung der Stakeholderperspektive wurden ebenfalls interne Bewertungen der einzelnen Aspekte durchgeführt. Als bedeutendste Nutzer der Nachhaltigkeitserklärung wurden die Banken identifiziert. Des Weiteren wurde die Mieterperspektive als größte Interessensgruppe eines Wohnungsunternehmens betrachtet. Für die Mieterperspektive wurde die interne Bewertung durch eine Befragung der Mietergruppe im Rahmen einer Masterarbeit der Universität Bamberg ergänzt.

Darüber hinaus haben wir uns für die Wesentlichkeitsanalyse auch auf die Ergebnisse von Stakeholderbefragungen anderer, hinsichtlich der Geschäftstätigkeit vergleichbarer, Wohnungsunternehmen aus einer CSRD-Arbeitsgruppe gestützt. Darüber hinaus war unser Unternehmen selbst Teil einer branchenspezifischen CSRD-Arbeitsgruppe von bayerischen Wohnungsunternehmen.

Insgesamt kamen alle drei Ansätze zu dem Ergebnis, dass E1, S1 und G als wesentlich für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Joseph-Stiftung zu betrachten sind.

Anschließend erfolgte die Bewertung der identifizierten potenziell wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Detail für die nach unserer Einschätzung thematisch relevanten Standards anhand einer Bewertungsmatrix auf Ebene der in den Standards geregelten Nachhaltigkeitsaspekte. Dabei haben wir die ESRS Kriterien Ausmaß, Umfang, Wahrscheinlichkeit und Unabänderlichkeit (Wesentlichkeit der Auswirkungen) sowie finanzielles Ausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit (Finanzielle Wesentlichkeit) der jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte eingeschätzt und entsprechend ihrem Schweregrad auf einer Skala von 0-5 bewertet.

Daraus abgeleitet ergab sich eine sogenannte Short List wesentlicher Themen, die wir dann in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung einbezogen haben. Die relevanten Themen werden wir zukünftig auch in unser Unternehmensreporting (z.B. an den Aufsichtsrat) integrieren. Die Einbindung der Klimarisiken, der CO₂-Bilanz und des Klimapfads in die Unternehmensplanung und in die Berichterstattung an den Aufsichtsrat haben wir bereits umgesetzt.

Angabe zu ESRS 2- IRO 2

Die folgende Tabelle enthält eine Auflistung der spezifischen Angabepflichten, die wir auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse in unseren Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen haben.

Für jede Angabepflicht sind die entsprechenden Seitenzahlen angegeben, auf denen die Informationen zu finden sind.

Die von uns im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte sind:

Kategorie	Angabepflicht	Seitenzahl
Umwelt (E1)	Anpassung an den Klimawandel	S. 25-33
	Klimaschutz	S. 25-33
	Energie	S. 32-33
Soziales (S1)	Arbeitsbedingungen	S. 34-41
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit	S. 39-41
Governance (G)	Unternehmenskultur	S. 42
	Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	S. 43-44
	Korruption und Bestechung	S. 43

Für die Berichterstattung, soweit nicht anders angegeben, dient das Jahr 2023 als Basisjahr. Bei der Erarbeitung von Zielen werden Zeiträume wie folgt definiert: Kurzfristig 1 Jahr, Mittelfristig 1-5 Jahre, langfristig >5 Jahre.

Für eine Bewertung der finanziellen Situation einschließlich Finanzlage, finanzielle Leistungsfähigkeit und Cashflows sowie Chancen und Risiken sind die anderen Kapitel des Jahresabschlusses, insbesondere die weiteren Inhalte des Lageberichtes, zu betrachten.

Strategien (MDR-P), Maßnahmen (MDR-A) und Parameter und Ziele (MDR-T)

Das komplette Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (MDR-P, MDR-A) sowie die Parameter und Ziele wurden in dieser ersten Berichterstattung textlich in den einzelnen Sektionen E, S und G dargestellt, jeweils für das spezifische Thema. Für das kommende Berichtsjahr ist geplant, diese Darlegungen in den allgemeinen Angaben tiefergehend aufzuführen und in den spezifischen Teilen darauf zu verweisen, wenn möglich und ansonsten näher auszuführen, wenn dies notwendig ist.



Umwelt

Klimawandel (E1)

E1-1 Übergangsplan zur Eindämmung des Klimawandels

Diese Offenlegungsanforderung steht im Einklang mit den Anforderungen der EBA-Säule 3. Das Unternehmen unterliegt demnach mit seinen Tätigkeiten den Pariser Benchmarks der EU.

Unsere Tätigkeiten sehen wir besonders unter dem NACE Code L68 im Einklang mit der Taxonomie-Verordnung einschließlich etwaiger delegierter Verordnungen im Zusammenhang mit der Eindämmung des Klimawandels und der Anpassung an den Klimawandel.

Als Übergangsplan zur Eindämmung des Klimawandels wurde im Jahr 2023 eine Klimastrategie erarbeitet und am 15.06.2023 vom Stiftungsrat genehmigt. Darauf aufbauend wird auf Basis der sich stetigen wandelnden Informationsgrundlage ein Klimapfad erstellt, der zielgerecht angepasst und mit dem Stiftungsrat jährlich abgestimmt wird. Er bezieht sich auf die Annahmen des eingetragenen Vereins „Initiative Wohnen.2050“. Diese gehen bis Ende 2023 von einem Restverbrauch von 8-12 kgCO_{2e}/m²a aus. Die weiteren Planungen ab 2024 gehen von dem Ziel einer Klimaneutralität im Sinne von 0 kgCO_{2e}/m²a aus, um das 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu verfolgen. Die Planung berücksichtigt neben den verschiedenen technischen Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele auch deren wirtschaftliche Auswirkungen auf das Unternehmen.

Die Joseph-Stiftung besitzt insgesamt 4.040 Mietwohnungen, 1.527 (Studenten-) Wohnheimplätze, 67 gewerbliche Einheiten (Stichtag 31.12.2023) sowie eine Vielzahl von Garagen und Stellplätzen. Diese Immobilien werden in der Regel langfristig im Bestand gehalten und binden so eine Vielzahl an potenziell eingeschlossenen THG-Emissionen. Im Falle von Rückbauten sollen Baustoffe nach Möglichkeit wiederverwendet werden. Bei den technischen Maßnahmen am Gebäudebestand unterscheiden wir zwischen Maßnahmen zur Energieeinsparung und Maßnahmen zur Dekarbonisierung. Da unsere Mieter einen erheblichen Einfluss auf den Energieverbrauch unserer Gebäude haben, zählen zu den Maßnahmen zur Energieeinsparung neben Dämmmaßnahmen auch Informationskampagnen zur Energieeinsparung in den Mietermappen.

Um den Gebäudebestand bis 2045 tatsächlich klimaneutral bewirtschaften zu können, soll die Wärme- und Warmwasserversorgung, wo möglich, auf Fernwärme, erneuerbare Quartiersbeziehungsweise klimaneutrale Energiekonzepte umgestellt werden.

Die Kosten für diese Maßnahmen werden auf Basis der Baukosten 2023 im aktuellen Stand des Klimapfades (2023) auf 461 Mio. € beziffert.

Zur Ermittlung der tatsächlichen jährlichen Emissionen werden seit 2019 regelmäßig CO₂-Bilanzen erstellt. Dabei wurden Annahmen und Kennwerte aus der Arbeitshilfe 85 des GdW und der IW.2050 genutzt. Ab 2024 ersetzt ein neu überarbeitetes Tool der IW.2050 die CO₂-Bilanzerstellung. Dieses weist neben den CO₂-Emissionen auch die THG-Emissionen in CO₂-Äquivalenten (CO_{2e}) aus.

Durch diese Bilanzen kann der erwartete Fortschritt des Unternehmens bei der Umsetzung des Klimapfades überwacht werden. Die Ermittlung der jährlichen Einsparung ist für das Berichtsjahr 2024 geplant. Welche konkrete THG-Einsparung durch die Maßnahmen erzielt wurde, wird ab dem Jahr 2024 ausgewiesen. Hier kann für 2023 konkret die energetische Modernisierung am Landgericht 14 in Hallstadt genannt werden.

Insgesamt werden die Investitionen und Finanzmittel nach Taxonomieverordnung wie folgt ermittelt:

Zur Definition der Taxonomiefähigkeit hat die Joseph-Stiftung auf Basis von Annex I und Annex II des Delegierten Rechtsakts zur EU-Taxonomie alle Geschäftsaktivitäten analysiert und jene bestimmt, die anhand der in der Taxonomie dargelegten Beschreibungen als taxonomiefähig gelten.

Wir beziehen uns mit unserer Unternehmenstätigkeit auf den substanziellen Beitrag zu den Umweltzielen "Klimaschutz" und „Anpassung an den Klimawandel“ und beachten damit die technischen Bewertungskriterien, die der delegierten Verordnung der EU 2021/2139 im Anhang 1 entsprechend geregelt sind.



Prinzipiell bewerten wir alle Aktivitäten über Kapitel 7.7 in den technischen Bewertungskriterien. Sollte bei einem Gebäude, das nicht taxonomiekonform ist, im Rahmen des Klimapfads eine Modernisierung, Dämmung oder ein Heizungstausch durchgeführt werden, wird diese Investition über 7.3-7.6 abgedeckt. Die für die Ermittlung der taxonomiekonformen Betriebsausgaben relevanten Kriterien ergeben sich ebenfalls entsprechend des

Geschäftsmodells aus der Aktivität 7.7. Es handelt sich hierbei um nicht aktivierte Instandhaltungen. Zu diesen gehören neben den Instandhaltungsleistungen von Dritten auch die intern erbrachten Leistungen. Durch den Besitz und Betrieb des Wasserkraftwerks erfolgt des Weiteren eine Bewertung nach Kriterium 4.5.

In der Übersicht gestaltet sich die Methodik wie folgt:

Bewertungskriterium	Aktivität der Joseph-Stiftung	Umsatzerlöse	Investitionen	Betriebsausgaben
7.1 Neubau	Umsatzerlöse aus Bauträgergeschäft und Bestandsbauten ab dem 01.01.21	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
7.2 Renovierung von bestehenden Gebäuden	Investitionen in eine Vollmodernisierung (energetische Modernisierung)		<input checked="" type="checkbox"/>	
7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	Investitionen im Rahmen des Klimapfads für Einzelmaßnahmen oder Teilmodernisierungen (z.B. Dämmung, Fenstertausch...)		<input checked="" type="checkbox"/>	
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und an Gebäuden angebrachten Parkplätzen)	Investitionen in Ladesäulen und Wallboxen		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Instrumenten und Geräten zur Messung, Regelung und Kontrolle der Energieeffizienz von Gebäuden	Investitionen für Messtechnik und Smart Metering		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	Investitionen für PV (und Wartung), Wärmepumpen, Heizungstausch bei erneuerbaren Energieträgern und Speichermedien		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7.7 Akquise, Besitz von Gebäuden und Ausüben des Besitzes von Gebäuden	Umsatzerlöse aus Mieteinnahmen, Instandhaltung und Investitionen in den Eigenbestand, die nicht über energetische Maßnahmen abgebildet werden können.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4.5 Wasserkraft	Umsatzerlöse aus Wasserkraft	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Es wird ferner davon ausgegangen, dass kein Neubau mit Bauantrag nach dem 01.01.2021 im Berichtsjahr bereits fertiggestellt wurde. Daher fallen an dieser Stelle keine Betriebsausgaben für diese Gebäude an.

Zur Definition eines neuen Gebäudes (Bauantrag nach dem 01.01.2021) als taxonomiekonform finden folgende Kriterien Anwendung:

Der Primärenergiebedarf in kWh/(m²a), der die Gesamtenergieeffizienz des aus dem Bau resultierenden Gebäudes definiert, muss mindestens 10% unter dem Schwellenwert liegen, der für die Anforderungen an ein Niedrigstenergiegebäude (NZEB) in den nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 2010/31/EU des Europäischen Parlaments und des Rates festgelegt wurde. Die Gesamtenergieeffizienz wird anhand eines Energieausweises (EPC) bescheinigt.

In diesem Jahr wird zur Einstufung der Neubauten als taxonomiekonform eine Typisierung anhand des Primärenergiebedarfs durchgeführt. Ein typischer Wert für den maximalen Primärenergiebedarf eines Neubaus liegt bei etwa 50-75 kWh/(m²a). Für Neubauten darf der Primärenergiebedarf eines Niedrigstenergiegebäudes laut GEG nicht mehr als 75% des Primärenergiebedarfs eines Referenzgebäudes betragen, das den Anforderungen der EnEV 2016 entspricht. Um Taxonomiekonformität zu erreichen, muss der Primärenergiebedarf nochmal 10% unter diesem Referenzwert liegen.

Zur Ermittlung des Schwellenwerts ergibt sich also folgende Rechnung:

Bandbreite 50-75 kWh/(m²a) → der Mittelwert liegt bei 62,5 kWh/(m²a). Davon 75 % ergeben 46,87 kWh/(m²a) (Niedrigstenergiegebäude GEG) davon 90 % = 42,18 kWh/(m²a) gilt als Schwellenwert typisiert für Neubau für den Bestand und Bauträger.

Ab dem Berichtsjahr 2024 wird für jedes Projekt der konkrete Schwellenwert je Projekt vom Energieberater angefordert und dokumentiert. Darüber hinaus werden designierte Nachweise im Rahmen der Klimarisikoanalyse sowie Nachweise über Wasser- management, Abfallbewirtschaftung, Luftqualität und Schutz der Biodiversität sowie Nachweise des Arbeitnehmerschutzes auf den Baustellen geführt.

Für Gebäude mit einer Nutzfläche von mehr als 5.000 m² gelten weitere Anforderungen. Da die Joseph-Stiftung in der Regel kleinere Gebäude realisiert, werden diese Anforderungen an dieser Stelle nicht weiter erläutert.

Zur Definition eines Gebäudes als taxonomiekonform, das vor dem 31.12.2020 gebaut wurde, finden folgende Kriterien Anwendung: Diese Gebäude besitzen mindestens einen Energieausweis der Klasse A.

Alternativ gehört das Gebäude zu den oberen 15% des nationalen oder regionalen Gebäudebestands, ausgedrückt durch den Primärenergiebedarf im Betrieb und belegt anhand geeigneter Nachweise, in denen mindestens die Energieeffizienz der betreffenden Immobilie und die Energieeffizienz des vor dem 31. Dezember 2020 gebauten nationalen oder regionalen Gebäudebestands miteinander verglichen werden und mindestens zwischen Wohn- und Nichtwohngebäuden differenziert wird. Zur Umsetzung dieses Kriteriums in einen konkreten Grenzwert zieht die Joseph-Stiftung das von Drees & Sommer im Auftrag des Verbands deutscher Pfandbriefbanken (vdp) im Jahr 2022 erstellte Benchmarking für das Top 15%-Kriterium bei Immobilien heran. Demnach kann für Mehrfamilienhäuser die Zugehörigkeit zu den Top 15% auch über den Primärenergiebedarf bzw. Energieverbrauch nachgewiesen werden. Dieser muss weniger als 74 kWh bzw. 70 kWh pro Quadratmeter betragen.

Um darauf aufbauend die taxonomiekonformen Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben zu berechnen, wurde im ERP-System jedes Objekt mit einem Merkmal versehen, das aufgrund des Energieverbrauchs seine Taxonomiekonformität kennzeichnet. Mit Hilfe dieses Merkmals können die jeweiligen Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben für taxonomiekonforme Gebäude von den Gesamtbeträgen differenziert werden.

Daraus ergeben sich folgende Kennzahlen für das Jahr 2023, in Euro:

Taxonomie- konform	Umsatzerlöse	35.484.336,13
	Investitionen (CapEx)	33.131.581,78
	Betriebsausgaben (OpEx)	24.298.397,48

Durch die Arbeit am Klimapfad ist davon auszugehen, dass der Anteil an taxonomiekonformen Investitionen auf hohem Niveau bleiben wird. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass auch Investitionen in Gebäude getätigt werden, die trotz signifikanter energetischer Verbesserung zur Verringerung der Treibhausgasemissionen den Grenzwert zur Taxonomiekonformität nicht unbedingt erreichen werden.

Desweiteren wird eine Kategorisierung der taxonomiekonformen Tätigkeiten in Tätigkeiten, die in direkter Weise zum Klimaschutz beitragen, ermöglichende Tätigkeiten und Übergangstätigkeiten im nächsten Jahr mit Hilfe der Meldebögen aus dem Anhang der Delegierten Verordnung durchgeführt.

Neubauten, die als taxonomiekonform eingestuft werden können, erfüllen in der Regel hohe Energieeffizienzstandards wie beschrieben, so dass diese Tätigkeit in direkter Weise zum Klimaschutz beiträgt und keine emissionsreichere Alternative darstellt. Bei Sanierungen und Modernisierungen muss genau betrachtet werden, ob die Renovierungen zu einer signifikanten Verbesserung der Energieeffizienz führen (z.B. Reduktion des Primärenergiebedarfs um mindestens 30 %). Auch diese Sanierungen fallen in der Regel nicht unter Übergangstätigkeiten, sondern zählen direkt zu Klimaschutzmaßnahmen. Wenn eine geringfügige energetische Verbesserung durchgeführt wird, weil technologisch oder wirtschaftlich keine besseren Optionen verfügbar sind, kann es sich um eine Übergangstätigkeit handeln. In der Wohnungswirtschaft sind taxonomiekonforme Tätigkeiten in der Regel keine ermöglichenden Tätigkeiten, da wir es mit unseren Aktivitäten niemandem ermöglichen umweltfreundlicher zu wirtschaften.



SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihre Wechselwirkung mit Strategie und Geschäftsmodell(en)

Die Erstellung einer Resilienzanalyse unter Berücksichtigung der Klimaszenarioanalyse ist für das Jahr 2025 geplant. Hier wird das Klimarisikotool der IW.2050 verwendet. Die Ergebnisse sollen 2025 vorliegen und in diesen Bericht einfließen. Bis zum Vorliegen dieser Daten kann bezüglich der Widerstandsfähigkeit der Unternehmensstrategie und des Geschäftsmodells in Bezug auf den Klimawandel folgendes berichtet werden:

Das grundsätzliche Geschäftsmodell, das Anbieten von Wohnraum gegen eine Mietzahlung, sehen wir durch den Klimawandel nicht gefährdet. Der Zuzug von Menschen, welche weltweit vor den Folgen des Klimawandels nach Mitteleuropa fliehen, wird den Bedarf an Wohnraum eher steigern. Die Einhaltung des 1,5°C-Ziels gilt für uns als Prämisse. Die aktuellen wirtschaftlichen und technischen Rahmenbedingungen gefährden allerdings diese Zielerreichung, da alternativ das Geschäftsmodell gefährdet würde. Hintergrund ist, dass die notwendigen technischen Ressourcen (insbes. Fernwärmeanschlüsse, Wärmepumpen, Handwerkerkapazitäten) nicht im erforderlichen Umfang verfügbar stehen. Unter den wirtschaftlichen Gesichtspunkten können die Kosten der technischen Maßnahmen nicht bei allen Projekten mit den Mieteinnahmen (einschl. den gesetzlich zulässigen Mieterhöhungen) gedeckt werden, obwohl bereits Fördermittel berücksichtigt wurden. Des Weiteren belasten steigende Bewirtschaftungskosten durch gesetzl. Auflagen sowie die anhaltend hohen Baupreise das Unternehmen. Der Anspruch des Unternehmens, günstigen Wohnraum anzubieten und Mieterhöhungen nur moderat auszugestalten, verschärft die Problematik zusätzlich. Als weitere Gefährdung für das Geschäftsmodell sehen wir die Folgen des Klimawandels durch Schäden an Bauwerken und Außenanlagen infolge anhaltender Trockenheit sowie Extremwetterereignissen.

ESRS 2 IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen

Bezüglich der Auswirkungen auf den Klimawandel, insbesondere die Treibhausgasemissionen des Unternehmens wird auf die Offenlegung gem. ESRS E1-6 verwiesen. Die klimabedingten physischen Risiken und klimabedingte Übergangsrisiken und -chancen werden ab 2025 im Rahmen einer Resilienzanalyse ermittelt, wie bereits erwähnt.

E1-2 Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels und zur Anpassung an den Klimawandel

Um auf außergewöhnlichen Wetter- und Witterungssituationen (extreme Hitze oder Kälte, Wasserknappheit sowie Extremwetterereignisse) vorbereitet zu sein, wurde im Jahr 2023 begonnen, die Klimarisiken zu ermitteln. Ab dem Jahr 2024 werden entsprechende Anpassungsmöglichkeiten untersucht. In regelmäßigen Abstimmungsrunden zum Klimapfad wird geprüft, inwieweit Geschäftsmodell und Immobilienbestände an den Klimawandel angepasst oder geändert werden müssen. Zur Abschwächung des Klimawandels, zur Steigerung der Energieeffizienz sowie zur Dekarbonisierung wurde ein Klimapfad erarbeitet. Darüber hinaus werden unsere Heizungsanlagen zunehmend digitalisiert und optimiert und unsere Mieter durch Informationskampagnen zur Energieeinsparung dazu bewegt, einen Beitrag zur Minderung des Energieverbrauchs unserer Gebäude zu leisten.



E1-3 Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der Klimaschutzpolitik

Folgende Maßnahmen im Rahmen des Klimapfads wurden im Jahr 2023 umgesetzt bzw. begonnen:

Umgesetzte Maßnahmen im Jahr 2023						
Maßnahmen-kategorie	Maßnahmen	Gebäude	Wohnfläche m ²	Anzahl VE	Investition	CO ₂ -Ersparnis
Klimaanpassung	Umbau Dachentwässerung (vormals Kanaleinleitung, danach teilweise Versickerung auf dem Grundstück)	2	2.025 m ²	30	8.000 €	keine CO ₂ -Ersparnis. Es geht vor allem um Wasserhaltung und Resilienz der Anpflanzungen.
Energieeffizienz-Maßnahmen	Dämmung von Gebäudehüllflächen	1	1.802 m ²	24	4.950.000 €	Modernisierung im KfW-55-EE-Standard
Energieeffizienz-Maßnahmen	digitaler Heizungskeller	18	29.085 m ²	1.012	16.000 €	Digitalisierung zur Optimierung der Heizungen: Einsparung bis zu 15% erwartet, genauere Effekte können erst in 1-3 Jahren ermittelt werden
Maßnahmen der Verwaltung	Erhöhung der E-Fahrzeug-Quote im Fuhrpark per 31.12.2023			14	Leasing	Quote von 9% per 31.12.2022 auf 44%
Maßnahmen der Verwaltung	Einrichtung von E-Ladesäulen in Geschäftsstellen	3		16	30.123 €	
Maßnahmen der Verwaltung	Einführung Jobrad (im Nov 2023)			1	100 €	
Maßnahmen der Verwaltung	Erstellung einer Klima-strategie und Aufbau eines Klimapfades	190	293.282 m ²	5.422	0 €	interne Bearbeitung, daher keine externen Investitionskosten angefallen.

Die erwartete Einsparung an THG-Emissionen je Maßnahme kann nach Fertigstellung des passenden Tools der IW.2050 ab dem Berichtsjahr 2024 angegeben werden.



Folgende Maßnahmen werden ab 2024 geplant (gem. Klimapfad Stand 2023), wobei sich Maßnahmen über mehrere Jahren ziehen können und entsprechend auch in zukünftigen Berichten weiterhin auftauchen:

Vorgesehene Maßnahmen im Zeitraum 2024 bis 2045						
Maßnahmen-kategorie	Maßnahmen	Gebäude	Wohn-fläche m ²	Anzahl VE	Investi-tion	CO ₂ -Ersparnis
Klimaanpassung	Umbau Dachentwässerungen und Schaffung von Retentionsflächen					keine CO ₂ -Ersparnis. Maßnahmen werden ab 2025 konzipiert und ermittelt. Es geht vor allem um Wasserhaltung und Resilienz der Anpflanzungen.
Klimaanpassung	Anpassungen Freiflächenanlagen					keine CO ₂ -Ersparnis. Maßnahmen werden ab 2025 konzipiert und ermittelt. Es geht vor allem um Resilienz der Anpflanzungen.
Klimaanpassung	Anpassungen von Gebäudeteilen (z.B. Verschattung)					keine CO ₂ -Ersparnis. Maßnahmen werden ab 2025 konzipiert und ermittelt. Es geht vor allem um den Schutz gegen Starkwetterereignisse, bzw. Klimarisiken.
Dekarbonisierung der Wärmeversorgung	Umstellung der Wärmeversorgung: Fernwärmean-schlüsse ausbauen					Untersuchungen laufen derzeit, ob und welche Objekte (wirtschaftlich) an die Fernwärme angeschlossen werden können. Ergebnisse und Investition noch unscharf.
Dekarbonisierung der Wärmeversorgung	Zusammenlegung von einzelnen Wärmeversorgungen zu Quartiers-Energiekonzepten mit erneuerbaren Energien	63	104.580 m ²	2.068		Untersuchungen laufen derzeit, Ergebnisse und Investition noch unscharf.
Dekarbonisierung der Wärmeversorgung	Umbau der WW-Bereitung von zentral auf elektrisch und dezentral, als Voraussetzung für monovalenten Wärmepumpenbetrieb.	85	106.685 m ²	2.371		Untersuchungen laufen derzeit, ob und welche Objekte wirtschaftlich umbaubar sind. Ergebnisse und Investition noch unscharf.
Dekarbonisierung der Wärmeversorgung	Umbau zentrale Wärmezeugung von Öl und Gas auf Wärmepumpenbetrieb,	58	72.948 m ²	1.239		Untersuchungen laufen derzeit. Ergebnisse und Investition noch unscharf.
Energieeffizienz-Maßnahmen	Dämmung von Gebäudehüllflächen	45	70.518 m ²	1.872		Kosten für Effizienzmaßnahmen wurden noch nicht separat ausgewiesen.
Energieeffizienz-Maßnahmen	Optimierung von Gebäudehüllflächen im Rahmen von Nachverdichtungen (meistens Aufstockungen).	22	40.409 m ²	579		Kosten für Effizienzmaßnahmen wurden noch nicht separat ausgewiesen.
Energieeffizienz-Maßnahmen	digitaler Heizungskeller	139	191.604 m ²	3.543	139.000 €	Digitalisierung zur Optimierung der Heizungen: Einsparung bis zu 15% bei Bestandsanlagen. Einregulierung und Monitoring bei Wärmepumpen und Fernwärme-Anschlüssen

E1-4 Ziele im Zusammenhang mit der Eindämmung des Klimawandels und der Anpassung an den Klimawandel

Das Unternehmen hat seine Ziele für die Verringerung der THG-Emissionen in einem Klimapfad Stand 2023 erarbeitet und festgelegt. Demnach sollen alle Treibhausgasemissionen der eigenen Verbrennungsprozesse in Scope 1 bis 2045 auf unter 12 kgCO₂/qm/a reduziert werden.

Die Emissionen des Scope 2 beziehen sich ausschließlich auf eingekaufte Wärme und Strom. Basierend auf den aktuellen gesetzlichen Vorgaben wird davon ausgegangen, dass auch diese Energien bis 2040 in Bayern THG-Emissionsfrei sein werden. Alle neu abzuschließenden Stromlieferverträge nutzen -wie schon bisher- THG-neutralen Öko-Strom.

Die Emissionen des Scope 3 können aktuell noch nicht betrachtet werden, da die Daten nicht vollständig erhoben und keine belastbaren Prognosen abgegeben werden können. Die Berücksichtigung von Scope 3 wird im Rahmen der Fortschreibung des Klimapfades untersucht, jedoch liegt der Fokus aktuell auf der akkuraten Erhebung von Scope 1+2.

Veränderungen in der Marktsituation erwarten wir insbesondere in Bezug auf Präferenzen bei Mietern. Einerseits erwarten wir eine wachsende Nachfrage nach Wohnungen mit nachhaltiger Energieversorgung, andererseits sind die Kosten für die Wärme- und Warmwasserversorgung ein entscheidendes Kriterium bei der Wohnungssuche. Beide Aspekte sollen mit den Klimapfad erfüllt werden. Auch die Anpassung und damit die Sicherheit vor Klimarisiken wie extremer Hitze, Trockenheit oder Starkwetterereignissen sind im Klimapfad mit zu berücksichtigen und sollen die Vermietung des Wohnungsbestandes weiterhin sicherstellen.

E1-5 Energieverbrauch und Energiemix im Basisjahr 2022

An dieser Stelle muss vom Berichtsjahr 2023 abgewichen werden, da die Verbrauchsdaten für 2023 zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vorliegen, sondern generell erst später im Jahr vollständig ermittelt werden können.

Energieverbräuche Basisjahr 2022	kWh-Verbrauch fossil	kWh-Verbrauch erneuerbar	kWh-eigene Erzeugung
Energieverbrauch fossil, Heizöl	738.708 kWh		
Energieverbrauch fossil, Erdgas	19.390.682 kWh		
Energieverbrauch Fernwärme	9.076.814 kWh		
Energieverbrauch Biomasse, Pellet		1.492.043 kWh	
Energieverbrauch Strom, (Mieteranteil wg. WW-Bereitung über Haushaltsstrom)	1.529.874 kWh		
erzeugter Strom aus BHKW			191.773 kWh
erzeugter Strom aus PV			238.633 kWh
erzeugter Strom aus Wasserkraft			1.941.913 kWh
Summe	30.736.078 kWh	1.492.043 kWh	2.372.319 kWh

Gesamtenergieverbrauch Vermietung:	32.228.121 kWh
Nettoerlös Vermietung 2022:	35.467.140 €
Verhältnis Energieverbrauch/Nettoerlös:	0,9 kWh/€

E1-6 THG-Emissionen nach Scopes & Gesamt

Reduktion der CO₂-Emissionen gemäß Klimapfad

		Basisjahr				
		2022	2030	2035	2045	
Reduktion der CO₂-Emissionen	Scope 1, direkte Verbrennung	CO ₂ -Emission in Tonnen	5.353 t	4.569 t	3.074 t	0 t
		in % zum Basisjahr	100%	85%	57%	0%
		betreffende Wohnfläche	191.604 m ²	157.861 m ²	111.664 m ²	5.559 m ²
		CO ₂ -Emission in kg/m ² a	27,94 kgCO ₂ /m ² a	28,94 kgCO ₂ /m ² a	27,53 kgCO ₂ /m ² a	0,00 kgCO ₂ /m ² a
Scope 2, gelieferte Wärme	CO ₂ -Emission in Tonnen	924 t	0 t	0 t	0 t	
		in % zum Basisjahr	100%	0%	0%	0%
		betreffende Wohnfläche	94.143 m ²	0 m ²	0 m ²	94.143 m ²
		CO ₂ -Emission in kg/m ² a	9,81 kgCO ₂ /m ² a			0,00 kgCO ₂ /m ² a
Scope 3, wird nicht ermittelt	Scope 3, wird nicht ermittelt					

E1-7 THG-Abbau und durch Emissionsgutschriften finanzierte THG-Minderungsprojekte

Die Joseph-Stiftung finanziert ausschließlich eigene Projekte zur THG-Minderung, welche maßgeblich im Klimapfad in E1-4 abgebildet sind.

E1-8 Interne Kohlenstoffpreise

Es werden zum aktuellen Zeitpunkt keine internen Kohlenstoffpreise erhoben und sind auch nicht in Planung.

E1-9 Potenzielle finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Die Integration der wesentlichen physischen sowie Übergangsrisiken in das allgemeine Risikomanagement der Joseph-Stiftung ist für 2024 geplant. Hier hat die Joseph-Stiftung in der Pionierarbeitsgruppe der IW.2050 in Kooperation mit der Sustainable AG die Methodik und das entsprechende Tool entwickelt und befüllt dieses nun intern. Ebenso wird eine Resilienzanalyse bis 2025 erstellt.

Soziales

Eigene Belegschaft (S1)

Allgemeines (S1-1, S1-4, S-5):

Die Joseph-Stiftung ist unternehmerisch ausschließlich innerhalb Deutschlands tätig und ist dem Tarifvertrag der Wohnungswirtschaft mit allen Vorgaben und Regelungen beigetreten. Unsere Geschäftstätigkeit ist regional begrenzt und unterliegt den deutschen Gesetzen. Für das geschäftliche Handeln bilden die Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einen verbindlichen Bezugsrahmen, besonders für den Umgang mit der eigenen Belegschaft. Zusätzlich achten wir die in Deutschland relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen welche u.a. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Arbeitssicherheitsaspekte abdecken und verbieten.

Unsere Beschäftigten weisen zum Stichtag 31.12.2023 folgende Merkmale auf (S1-6):

Wir beschäftigen ausschließlich angestellte Beschäftigte in der eigenen Belegschaft. (S1-7 ist somit nicht relevant)

Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht (inklusive Vorstände und Geschäftsführer) entspricht Beschäftigte mit gültigem Arbeitsvertrag



183

Beschäftigte

91

Männlich

92

Weiblich

0

Sonstige/
Divers

0

Geschlecht
nicht angegeben

Eine andere Geschlechterdefinition wird bisher nicht erfasst.

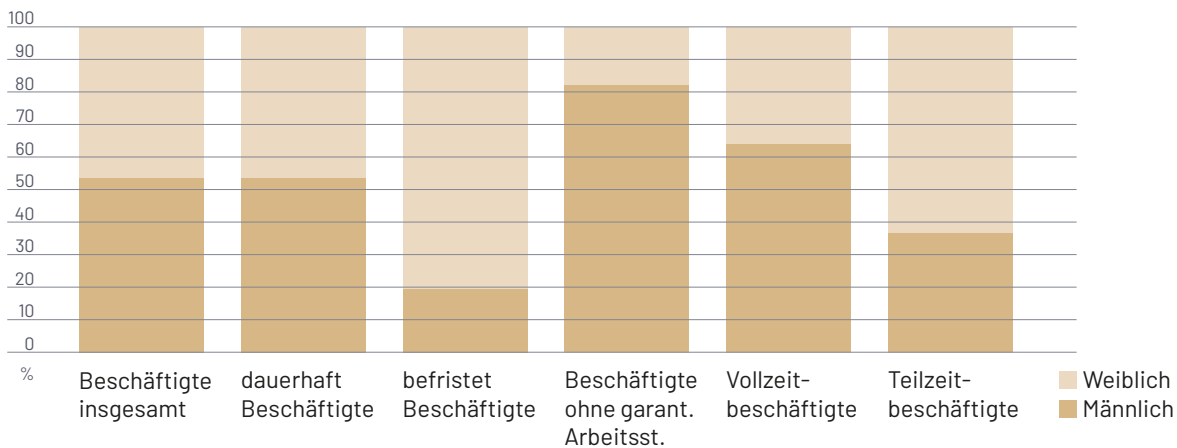
Jahresdurchschnitt der Vollzeitäquivalente nach Art des Beschäftigungsverhältnisses für das Jahr 2023 (inklusive Vorstand und Geschäftsführer)

Art des Beschäftigtenverhältnisses	Männlich	Weiblich	Sonstige	Gesamt
Beschäftigte insgesamt	77,27	67,99	0	145,25
dauerhaft Beschäftigte	77,01	66,91	0	143,92
befristet Beschäftigte	0,26	1,08	0	1,33
Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden	0,84	0,19	0	1,03
Vollzeitbeschäftigte	56,77	32,60	0	89,37
Teilzeitbeschäftigte	20,50	35,39	0	55,89

*Berechnung Vollzeitäquivalent: Durchschnittliche verfügbare Vollzeitbeschäftigten (= 37 Std./Woche)
// Langzeitkranke, Mitarbeitende mit Beschäftigungsverbot, in Mutterschutz oder Elternzeit sowie freigestellte Mitarbeitende werden – unabhängig von den vertraglich festgelegten Wochenarbeitsstunden – nicht berücksichtigt



Geschlechterverteilung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses



Als „Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden“ definieren wir diejenigen Mitarbeiter:innen, die Stundenlohn erhalten. Anhand eines Stundenzettels werden dann in der Personaladministration Monatsgehalt bzw. Monatslohn errechnet. Der kann entsprechend von Monat zu Monat schwanken. Darunter fallen z.B. MiniJobber aber auch Aushilfen. Im Jahr 2023 traf das auf elf Personen zu - 5,53% aller Beschäftigten im Jahreszeitraum.

Mitarbeiterfluktuation im Berichtsjahr:

Austrittsgrund // Beschäftigte im Jahreszeitraum insgesamt	Anzahl/Quote
Austritte Aushilfe	4
Austritte in die passive Phase der Altersteilzeit	8
Aufhebungsvertrag (ohne Freistellung)	1
Aufhebungsvertrag (mit Freistellung)	0
Austritt (altersbedingt/in Rente/verstorben - ohne Altersteilzeitvertrag)	0
Austritt (AG-Kündigung)	0
Austritt (AN-Kündigungen)	7
Austritt (befristete Beschäftigung)	0
Austritt (MiniJob)	1
Austritt (Wechsel innerhalb der Unternehmensgruppe)	1
Anzahl der Beschäftigten, die im Jahreszeitraum das Unternehmen verlassen haben (mit VS/GF)	22
Anzahl der Beschäftigten im Jahreszeitraum (mit VS/GF)	199
Fluktuationsquote (Austritt)	11%

Das Unternehmen hat im Jahr 2018 ein Altersteilzeitmodell angeboten, das im Berichtsjahr 2023 von 8 Mitarbeitenden genutzt wurde. Bereinigt um das Altersteilzeitmodell liegt die Fluktuationsquote bei etwa 8%.

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (S1-8)

Als grundlegend für die Gleichbehandlung unserer Mitarbeitenden betrachten wir die tariforientierte und leistungsbezogene Vergütungspolitik. So weisen wir zum Stichtag 31.12.2023 folgendes Verhältnis der tarifvertraglichen Abdeckung unserer Belegschaft auf:

Beschäftigte zum 31.12.2023	Anzahl/Quote
Beschäftigte insgesamt (inklusive VS/GF)	183
davon Beschäftigte, auf die der Tarifvertrag angewandt werden muss	162
Tarifliche Abdeckung der Beschäftigten (in %)	89%
davon Beschäftigte, die vom Betriebsrat vertreten werden	178
Anteil der Beschäftigten, die vom Betriebsrat vertreten werden	97%

Des Weiteren konnten wir folgende Diversitätsparameter (S1-9) ermitteln:

Anzahl/Anteil der Beschäftigten auf der obersten Führungsebene (Vorstand und Bereichsleitungen) nach Geschlecht zum 31.12.2023				
Anzahl/Anteil	Männlich	Weiblich	Sonstige	insgesamt
Anzahl	9	4	0	13
Anteil	69%	31%	0	100%

Beschäftigte zum 31.12.2023

Altersgruppe	Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Beschäftigten
unter 30 Jahre	32	17%
von 30-50 Jahre	80	44%
über 50 Jahre	71	39%
Ergebnis	183	100%





Im Rahmen unserer IRO-Analyse wurden folgende externe Risiken in Bezug auf unsere Belegschaft identifiziert:

1. Fachkräftemangel:

Der Fachkräftemangel stellt das größte Risiko für unsere Belegschaft dar: Unbesetzte Stellen führen zur Verzögerung von Projekten und Überlastung der aktuellen Belegschaft, zu höheren Kosten für das Unternehmen und zu möglichen Umsatzeinbußen. Für uns ist der Fachkräftemangel aber auch Motivation ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, unser Personal langfristig in den Positionen zu behalten, es nach den Bedarfen des Unternehmens zu entwickeln und Prozesse zu optimieren.

2. Gesetzliche Rahmenbedingungen für den Arbeitnehmerschutz (S1-1)

Durch die Einhaltung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes stellen wir die Einhaltung der wesentlichen Menschenrechtsthemen sicher. Unser Personalaufwand und die damit verbundenen Kosten werden auf dieser Grundlage kalkuliert.

Um diesen externen Risiken zu begegnen und Chancen wahrzunehmen, wurden intern folgende Handlungsfelder identifiziert (ESRS SBM 2, S1-1, S1-4):

1. Jobsicherheit (S1-1, S1-4, S1-6, S1-8, S1-9, S1-11)
2. Einbeziehung von Mitarbeitenden und Vertretung von Mitarbeiterrechten (S1-1, S1-2, S1-3)
3. Gleichbehandlung & Diskriminierung (S1-10, S1-12, S1-16, S1-17)
4. Bildung/Weiterentwicklung (S1-1, S1-13)
5. Gesundheit (mental/körperlich) (S1-14)
6. Vereinbarkeit von Job und Familie/ Work-Life-Balance (S1-15)

Diese Handlungsfelder sind Teil der Personalstrategie und Grundlage für die Implementierung von Maßnahmen. Sie stellen sicher, dass negative Auswirkungen auf die Belegschaft vermieden oder bewältigt werden und sollen ab 2025 mit den passenden Kennzahlen gesteuert werden. Im Folgenden sind die Handlungsfelder mit ihren Risiken, Chancen, Strategien und Maßnahmen dargestellt:

Jobsicherheit (S1-1, S1-4, S1-6, S1-8, S1-9, S1-11)

Wir verfolgen eine langfristige Mitarbeiterpolitik und streben eine langjährige Bindung der Beschäftigten in den einzelnen Geschäftsbereichen an. Die Joseph-Stiftung erarbeitet im Jahr 2024 eine transparente, nachvollziehbare und systematische Stellenplanung, um sicherzustellen, dass Know-how gesichert wird und auch versteckte Risiken minimiert werden. Ziel ist eine Qualifizierung und Flexibilisierung der Belegschaft, womit wir eine interne Durchlässigkeit erreichen, die ebenfalls zur Sicherung der Arbeitsplätze unserer Beschäftigten beiträgt. Wir schätzen langjährige Betriebszugehörigkeit sehr, so dass wir Dienstjubiläen (10, 25 und 40 Jahre) jeweils freiwillig mit einer Einmalzuwendung honorieren.

Da der Umfang der Belegschaft unmittelbar an die Wirtschafts-

tätigkeit des Unternehmens gekoppelt ist, spielt der Wirtschaftsplan zur mittelfristigen Steuerung der Investitionen eine zentrale Rolle auch im Hinblick auf die Jobsicherheit unseres Personals. Die dazugehörigen Leitplanken sind in finanzieller Hinsicht (Eigenkapitalquote, Cashflow) in einem Benchmark-System ermittelt und errichtet worden. Die Organisationsbereiche werden quartalsweise über Steuerinstrumente des Wirtschaftsplans informiert und in den wesentlichen Bereichskennzahlen kontrolliert. Auf diese Weise unterliegt die Unternehmensentwicklung einer ständigen Kontrolle durch den Vorstand und die Führungskräfte. Sollte der mittelfristige Wirtschaftsplan von den zuvor beschriebenen Rahmenseetzungen wesentlich abweichen, wird im Projektablauf, aber auch im Finanzplan darauf reagiert. Die entsprechenden Maßnahmen zur Abhilfe werden per Vorstandsbeschluss zeitnah getroffen. Die Lageberichte des Unternehmens werden im Hinblick auf die wirtschaftlichen Leistungsindikatoren durch externe Wirtschaftsprüfer kontrolliert und die Ergebnisse vom Stiftungsrat beschlossen.

Sollten aufgrund wirtschaftlicher Risiken Maßnahmen notwendig werden, die die Belegschaft beeinflussen, werden diese vom Vorstand mit dem Betriebsrat einvernehmlich besprochen, in der Belegschaft kommuniziert und nach den gesetzlichen Vorgaben umgesetzt.

Insgesamt sind alle unsere Beschäftigten durch die Sozialstaatsprinzipien der Bundesrepublik Deutschland gegen Verdienstverluste durch Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub oder Ruhestand geschützt. Des Weiteren bieten wir eine Beihilfeversicherung für alle Mitarbeitenden und deren Angehörige an. (S1-11)

Einbeziehung von Mitarbeitenden und Vertretung von Mitarbeiterrechten (S1-1, S1-2, S1-3)

Für die Joseph-Stiftung ist die Einbeziehung von Mitarbeitern der verschiedenen Ebenen ein zentrales Element der Mitarbeiterpolitik, welches eine langfristige Bindung der Belegschaft anvisiert. Ziel ist es eine wertschätzende Arbeitsumgebung zu schaffen, die wiederum die Mitarbeiterzufriedenheit und das Engagement steigert, dafür sorgt, dass Entscheidungen besser mitgetragen und umgesetzt werden und die Zusammenarbeit insgesamt verbessert wird.

Die Einbeziehung von Personen in der eigenen Belegschaft wird durch den Betriebsrat und vielfältige Mitarbeiter:innen Informations- und Beteiligungsplattformen sichergestellt (z.B. Mitarbeiterinformation, Führungsgemeinschaft, Lotsengruppe).

Ein von der Belegschaft gewählter Betriebsrat fungiert als Partner von Vorstand und Führungsebenen in allen Fragen der Mitarbeiterrechte und Mitarbeiterinteressen nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Die Phasen der Einbeziehung, sowie die Art und Häufigkeit der Einbeziehung, erfolgt im Rahmen der formellen Betriebsversammlungen für die Belegschaft vier- bis sechsmal im Jahr, wie gesetzlich vorgeschrieben. Zudem gibt es regelmäßige formelle Arbeitstermine zwischen Vorstand, Betriebsräten und Personalverantwortlichen.

Im informellen Gremium der Führungsgemeinschaft, in dem Referent:innen, Teamleiter:innen und Bereichsleiter:innen über aktuelle und strategisch wichtige Themen des Unternehmens beraten, hat auch der Betriebsrat einen Sitz. Konkrete Arbeit findet in designierten Ausschüssen statt zu den Themen Wirtschaftsplan, Strategie und Werte und Personal.

Ein weiteres informelles Gremium, die sogenannte Lotsengruppe (Sounding Board), reflektiert Veränderungen im Unternehmen und gibt die Stimmen der Belegschaft dazu konsolidiert an den Vorstand zurück. Nach Bedarf gibt es noch Querschnittsgruppen, die thematisch befristet arbeiten. In 2023 waren dies die Gruppen Wissens- und Prozessmanagement, Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Der Vorstand und die Bereichsleitung im Bereich Personal und Unternehmenskultur übernehmen die Funktion sowie die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Mitarbeiter und tragen dazu bei, dass die Ergebnisse in das Unternehmenskonzept einfließen. Vorstand und Betriebsrat wählen das Mittel von Betriebsvereinbarungen, um die vereinbarten Ergebnisse verbindlich festzuschreiben. Diese Betriebsvereinbarungen werden in der Joseph-Stiftung thematisch nach Bedarf oder nach gesetzlicher Grundlage abgeschlossen, aktualisiert und in beiderseitigem Einvernehmen zwischen zuständigem Vorstand und Betriebsrat unterzeichnet. Beispiel hierfür ist die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung, unterzeichnet 1/2024.

Ergebnisse aus den Betriebsversammlungen werden in regelmäßiger Abstimmung zwischen Vorstand, Personalverantwortlichen und Betriebsräten analysiert und in entsprechende Maßnahmen überführt. Aktuelle Beispiele sind Maßnahmen zur Verbesserung des betrieblichen Zusammenhalts nach der Pandemie wie etwa seit 2023 Unternehmensbrunch, Feierabendbier, die aktuelle Stunde zur gemeinsamen Information. Außerdem findet jährlich ein Betriebsausflug statt.

Wenn Mitarbeiter in die Prozesse zur Entscheidungsfindung im operativen Geschäft einbezogen werden, geht dies zwar zu Lasten der Kapazitäten für die Umsetzung. Dieser Nachteil ist geringfügig im Vergleich zu den resultierenden Vorteilen, die die Prozesse erbringen. So können beispielweise alle Mitarbeitenden Projektideen im Rahmen der Stiftungscard einreichen, die in einem transparenten Verfahren durch die Führungsgemeinschaft bewertet werden. Bei positiver Bewertung werden diese Projekte dann in Eigenverantwortung umgesetzt. Die Projekte durchlaufen ein quartalsweises Controlling der Projektfortschritte und der Zielerreichung. In der Führungsgemeinschaft werden die Zwischen- und Abschlussberichte zu den Projekten vorgestellt und bewertet.

Darüber hinaus wird die gesamte Belegschaft regelmäßig durch den Vorstand per Mitarbeiterinformation über die aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen des Unternehmens informiert mit der Möglichkeit, Rückfragen zu stellen oder Anregungen zu geben. Diese Mitarbeiterinformation umfasst sowohl inhaltliche Themen als auch betriebswirtschaftliche Kennzahlen und deren Interpretation, um die Geschäftssituation für alle Mitarbeitenden transparent zu halten.

In Bezug auf die Meldemöglichkeit von Beschwerden und Verstößen hat die Joseph-Stiftung verschiedene Ansprechpartner:innen zur Bearbeitung:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenbeauftragte
- Diversitätsbeauftragter
- Mobbingbeauftragte
- Ansprechpartner für Hinweise nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Datenschutzbeauftragter
- Compliance Beauftragter
- Ansprechpartner Innenrevision
- Betriebsräte für weitere Anliegen und Themen der Belegschaft

Für die vorgebrachten Beschwerden und Belange gibt es einen jeweils fest definierten Meldeweg, die zu den jeweiligen Entscheidungsgremien (Vorstand, Schlichtungsstelle, Steuerungsgruppe Mobbing) weitergeleitet und zur Konfliktbearbeitung übergeben werden. Der vorgegebene Meldeweg wird in den jeweiligen Spezifika niedrigschwellig und anonym ermöglicht. Datenschutzregeln werden eingehalten. Dies überprüft der Datenschutzbeauftragte und Compliance Officer. Bei der Einrichtung des jeweiligen Meldeweges wurde dieser beteiligt und überprüft regelmäßig dessen Einhaltung.

Mit der Beteiligung der genannten Ansprechpartner:innen wird in der Joseph-Stiftung sichergestellt, dass aktuelle und neue Prozesse den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben und Richtlinien entsprechen. Die jeweilige angesprochene Kontaktstelle konkretisiert den Sachverhalt, prüft diesen und leitet dies ggf. an das Entscheidungsgremium zur Schlichtung / Lösung / Bearbeitung weiter oder übernimmt die Bearbeitung in eigener Zuständigkeit. Die Entscheidung wird den Betroffenen in Gesprächen oder in schriftlicher Form mitgeteilt.



Gleichbehandlung & Diskriminierung (S1-10, S1-12, S1-16, S1-17)

Als kirchliches Wohnungsunternehmen haben wir eine besondere Verpflichtung, den Schutz unseres Personals zu garantieren, Diskriminierung in jeder Form zu verhindern, Chancengleichheit zu fördern und auf die Integration aller Vielfaltsdimensionen hinzuwirken. Dazu wurde im Unternehmen auch die Charta der Vielfalt als Selbstverpflichtung unterzeichnet. Zur Umsetzung der Charta wollen wir als Unternehmen:

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir verfolgen eine strikte Antidiskriminierungs-Strategie, in der Diskriminierung auch sanktioniert werden kann.

So wurde im Bereich Personal und Unternehmenskultur ein Diversitätsbeauftragter ernannt, der die Organisationskultur für alle Vielfaltsdimensionen sensibilisiert und insbesondere bei Personalauswahl und im Einstellungsprozess zur Einhaltung aller Kriterien anhält. Vorfälle können neben dem Diversitätsbeauftragten auch dem Betriebsrat gemeldet werden und werden dann entsprechend untersucht.

Im Berichtsjahr wurde kein Vorfall in Bezug auf Menschenrechte oder Diskriminierung gemeldet.

Anzahl/Anteil der Personen, die zum Stichtag 31.12.2023 einen Schwerbehindertengrad gemeldet haben (S1-12)

Beschäftigte zum 31.12.2023	Anzahl/Quote
Beschäftigte insgesamt (inklusive VS/GF)	183
davon Beschäftigte mit einem Behinderungsgrad	7
Anteil der Beschäftigten mit einem Behinderungsgrad	4%

Laut gesetzlicher Vorgabe müssten wir acht Personen durchgehend mit einem Schwerbehinderungsgrad über 50% beschäftigen. Der nicht realisierte Anteil in der Mitarbeiterschaft wird über eine Unterstützung entsprechender Einrichtungen realisiert.

Die tarifvertragliche Bindung stellt für uns ebenfalls einen Grundpfeiler zur Gleichbehandlung unserer Belegschaft dar. Durch die Erstellung von Kompetenzprofilen mit hinterlegte Vergütungssystematik wird im Jahr 2024 noch mehr Transparenz an dieser Stelle geschaffen. Im Jahr 2023 weisen wir folgendes Verdienstgefälle zwischen den Geschlechtern und folgende Verdienstspanne auf (S1-16, S1-17):

Bruttostundenverdienst Dezember 2023 (=Gehalt/Lohn+Zulagen+GWV PKW+GWV Beihilfe)	
Männer	29,58
Frauen	25,33
Sonstige	0
geschlechterspezifisches Verdienstgefälle	14,37%

*bereinigt um Mitarbeiter:innen in Elternzeit, Personen in Altersteilzeit, krank ohne Lohnfortzahlung, Sabbatical oder Freistellung

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson) liegt bei 5,98*.

Einbezogenen Lohnarten

- Ausbildungsvergütung
- außertarifliche Zulage
- Auszahlung Urlaub
- Beihilfe für Heirat/Geburt
- Gehalt
- Geldwerter Vorteil Beihilfe
- Geldwerter Vorteil Gruppenunfallversicherung
- Geldwerter Vorteil Jobrad
- GWV PKW Fahrten Whg.-Arbeit
- GWV PKW Listenpreis
- Haftungszulage
- Inflationsausgleichsprämie
- Jourdienst-Zulage
- Jubiläumswendung
- Mehrarbeitsvergütung
- Monatslohn
- Prämie einmalig
- Schmutzzulage
- Tantieme für abgelaufenes Geschäftsjahr
- übertarifliche Zulage
- Urlaubsgeld
- Vergütung für Aushilfe
- VWL AG-Anteil
- Warengutschein
- Weihnachtsgeld
- Zulage
- Zulage (partiziert an Tariferhöhung und SZ)

*bereinigt um Mitarbeiter:innen in Elternzeit, Personen in Alterszeit, krank ohne Lohnfortzahlung, Sabbatical oder Freistellung

Des Weiteren geben wir an, dass 100% der Beschäftigten Mindestlohn oder darüber verdienen. (S1-10)

Bildung/Weiterentwicklung (S1-1, S1-13)

In unserer Personalpolitik spielen Bildung und Weiterbildung eine tragende Rolle, da wir wie erwähnt darauf abzielen unsere Mitarbeitenden langfristig im Unternehmen zu halten. Durch die sich stetig verändernden Marktgegebenheiten und -anforderungen müssen wir unsere Belegschaft also ständig „on the job“ weiterbilden. Die damit verbundenen Kosten schätzen wir als geringer ein als eine hohe Mitarbeiterfluktuation und die Schwierigkeiten der Rekrutierung im von Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt.

Wir bilden jedes Jahr mehrere Auszubildende in verschiedenen Fachbereichen aus (wir dürfen ausbilden: Immobilienkaufleute, Bürokommunikation, Bauzeichner, IT-Kaufleute, technische Systemplaner, Fachrichtung Versorgungs- und Ausrüstungstechnik oder Fachrichtung elektrotechnische Systeme) und bieten ein duales Studium im Bereich Immobilienwirtschaft an. Darüber hinaus können sich auch bestehende Mitarbeiter mit einem Studium, einem Fachwirt oder spezifischen Qualifizierungen, z.B. im Rahmen der DGNB weiterbilden. Bei beiderseitigem Interesse beteiligen wir uns auch an den Kosten der Bildungsmaßnahme, was allerdings individuell ausgehandelt wird. Zudem werden Kompetenzen und Kompetenzprofile erarbeitet, die einen flexiblen Einsatz der Mitarbeitenden leichter ermöglichen. Zum Thema Leistungs- und Laufbahnbeurteilung führen die Führungskräfte mit jedem Mitarbeitenden zweimal im Jahr ein leitfadengestütztes Mitarbeitergespräch, ab 2024 mit optionalen Zielvereinbarungen.

Ganz klassisch erfüllen wir die gesetzlichen Anforderungen zur Fortbildung im Rahmen der Makler und Bauträgerverordnung für Personal in der Verwaltung von Miet- und Eigentumsobjekten mit Kundenkontakt. Dies betraf im Berichtsjahr 48 Stellen. Außerdem müssen alle Mitarbeitenden eine jährliche Pflichtschulung zum Thema Arbeitssicherheit absolvieren.

Für Exkursionen, Fachvorträge oder andere fachliche Impulse stehen jedem Mitarbeitenden drei Fortbildungstage im Jahr zur Verfügung, zu denen eine bezahlte Freistellung erfolgt, die sogenannten „Bildungstage“. Unregelmäßig werden interne Bildungs-offensiven für die gesamte Belegschaft angestoßen, wie z.B. mehrere Module rund um Excel. Ein Ansatz ist außerdem sich über herausfordernde neue Projekte thematisch fortzubilden, hierzu gibt es eine Arbeitsgruppe „Zukunft Wohnen“. Insgesamt entscheiden sowohl die Führungskräfte über den Fortbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter, aber auch die Personalentwicklung gibt Impulse und betrachtet die gesamten Anforderungen des Unternehmens. Jeder Bereich hat ein Budget i.H.v. 450 Euro pro MA im Jahr zur Verfügung für Personalentwicklung. Eine Dokumentation für das gesamte Unternehmen befindet sich im Aufbau.



Gesundheit (mental/körperlich) (S1-14)

Als weitere Dimension für einen nachhaltigen Umgang mit unserer Belegschaft legen wir Wert auf die mentale und körperliche Gesundheit unserer Belegschaft und fördern diese im Rahmen unserer Möglichkeiten. Unsere Strategie umfasst die Unterstützung unserer Mitarbeitenden mit einer proaktiven Gestaltung der Geschäftsstellen und der internen Prozesse, um Arbeitsausfälle zu vermeiden und die Produktivität zu erhöhen. Dies trägt ebenfalls dazu bei unsere Mitarbeitenden langfristig halten zu können und so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Wir befolgen alle Grundpflichten des Arbeitgebers wie das Arbeitsschutzgesetz, die Gesetze zur Arbeitssicherheit und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Zusammen mit einem Betriebsarzt und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit werden diese Vorschriften regelmäßig überprüft und in Gefährdungsbeurteilungen niedergelegt. Der Arbeitssicherheitsausschuss wacht penibel über die Einhaltung aller Vorschriften und arbeitet vertrauensvoll mit der zuständigen Berufsgenossenschaft zusammen. Durch regelmäßige jährliche Pflichtschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende halten wir die Kenntnisse aktuell und sensibilisieren für das Thema Arbeitsunfälle.

Im Berichtsjahr gab es zwei Fälle von arbeitsbedingten Verletzungen (ohne Wegeunfall), welche zu 18 bezahlten Krankheitstagen (Kalendertage) bzw. 12 Arbeitstagen führten.

Als konkrete Maßnahmen, die zur Gesundheitsförderung beitragen, bieten außerdem wir höhenverstellbare Schreibtische und ergonomisches Equipment an, durchaus individuell auf den speziellen Bedarf der Person abgestimmt. Vor allem in den Wintermonaten werden Aktionen wie eine aktive Pause mit angeleiteten Fitnessübungen für die Mittagspause angeboten und ein Obstkorb wird zur Verfügung gestellt. Auch das Angebot ein „JobRad“ zu nutzen, trägt für uns zur Gesundheitsförderung der Belegschaft bei.

Zur Unterstützung der mentalen Gesundheit achten wir auf eine gute Gesprächskultur innerhalb des Unternehmens und Sensibilisierung der Führungskräfte. In den jährlichen Schulungen zu Arbeitssicherheit sind auch Themen wie Suchterkrankungen abgedeckt.

Vereinbarkeit von Job und Familie/ Work-Life-Balance (S1-15)

Ein weiterer Baustein der Personalstrategie sind die Maßnahmen für eine „atmende Belegschaft“. Das heißt, wir unterstützen aktiv eine gesunde Work-Life-Balance unserer Arbeitnehmer:innen. Dazu gehören verschiedene Modelle von flexiblen Arbeitsverträgen, individuellen Teilzeit-Modellen und flexiblen Arbeitszeitregelungen, welche zur guten Vereinbarung von Job und Familie beitragen. So galt im Berichtsjahr noch Vertrauensarbeitszeit mit Kernzeiten, im Jahr 2024 wird auf ein komplett flexibles Arbeitszeitmodell mit Arbeitszeiterfassung umgestellt. Dadurch erhöhen wir unsere Arbeitgeberattraktivität, was wiederum unser Risiko des Fachkräftemangels mindert und weniger (krankheitsbedingte) Ausfälle zur Folge hat. Insgesamt können wir durch diese Flexibilität unser Personal und deren Know-how halten, auch wenn deren private Situation und die Anforderungen an die Arbeitsstelle sich ändern. Auch eine Ausstattung mit moderner Technik und ein hoher Grad an digitalen Prozessen bieten die Möglichkeit digital und ortsunabhängig zu arbeiten, vorrangig im Homeoffice, was vielen Arbeitnehmer:innen sehr entgegen kommt. Dadurch besteht auf lange Sicht auch die Möglichkeit Büroflächen zu reduzieren, womit wiederum Kosten eingespart werden können.

Umgekehrt müssen wir dem Risiko eines Verlusts des persönlichen Austausches unter den Mitarbeitenden entgegenwirken sowie unter der Prämisse einer geringeren Mitarbeiterkontrolle agieren.

Da wir Familien als Stütze der Gesellschaft sehr schätzen, haben alle Beschäftigten Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen, es gibt lediglich die Unterscheidung zwischen bezahltem und unbezahltem Urlaub. Wir ermöglichen wir individuelle Elternzeitvereinbarungen und gewähren Einmalzuwendungen zu besonderen familiären Anlässen wie Heiratsbeihilfe, Geburtsbeihilfe sowie Zuwendungen in Form von Sachgeschenken max. im Wert von 25 € zu Kommunion/Konfirmation. Des Weiteren gewähren wir jeweils einen Tag Sonderurlaub für diese Anlässe: Hochzeit, Geburt eines Kindes, Tod eines nahen Angehörigen.

Governance (G)

G1-1 Unternehmenspolitik

Die Unternehmenskultur der Joseph-Stiftung liegt im Stiftungszweck begründet. Die Joseph-Stiftung als kirchliches Wohnungsunternehmen ist christlichen Grundwerten verpflichtet. Der Zweck der Stiftung ist eine angemessene und sozial vertretbare Verbesserung der Wohnungsversorgung, insbesondere in der Erzdiözese Bamberg. Als Stiftung verfolgen wir ein nachhaltiges Geschäftsmodell und sind in den Geschäftsbereichen Wohnen, Bauen und Beteiligungen tätig. Mit innovativem Antrieb arbeiten wir täglich daran, im Einklang mit der Umwelt und im Dienste des Gemeinwesens unsere Ziele zu erreichen. Wir schöpfen ökonomische Werte in gesellschaftlicher, ökologischer und sozialer Verantwortung.

Diese Aspekte der Unternehmenskultur finden sich in den Werkzeugen zur Unternehmenssteuerung wie der Balanced Scorecard (intern „Stiftungscard“) wieder. Gerade das Nachhaltigkeitsdreieck sowie die notwendigen Veränderungen rund um die Klimakrise wurden seit 2019 immer wieder in der Führungsebene thematisiert und durch diverse Informationsrunden, Teamgespräche und Workshops gefestigt. Im Jahr 2024 wird das Nachhaltigkeitsdreieck nochmals als gelebte Praxis in der Joseph-Stiftung betont und alle Mitarbeitenden werden aufgefordert für sich selbst zu reflektieren welchen Beitrag sie mit ihrer Tätigkeit in der Joseph-Stiftung zum sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft, zum ökonomischen Erfolg des Unternehmens und zur Verringerung des ökologischen Fußabdrucks leisten können. Zum stetigen Fortschritt des Unternehmens und zur Festigung des Leitbilds setzen wir stark auf die Einbeziehung von Mitarbeitern, wie in S1 ausgeführt.

Im Umgang mit rechtswidrigen Verhaltensweisen hat die Joseph-Stiftung Mechanismen etabliert, um Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen oder Verstößen gegen interne Regeln zu ermitteln, zu berichten und zu untersuchen.

Dies beinhaltet die Möglichkeit für Mitarbeiter, solche Bedenken intern zu melden sowie die Berücksichtigung von Berichten von externen Interessengruppen. Diese Mechanismen sind eine anonyme Meldungsoption über ein Webportal, die Einrichtung eines Briefkastens, die Bestellung eines Beauftragten für Compliance- und Hinweisgeberschutzmanagement sowie klare interne und externe Richtlinien. Einmal jährlich wird die ganze Belegschaft in diesen Themen im Rahmen einer Betriebsversammlung geschult. Neue Mitarbeiter erhalten eine entsprechende Einweisung nach Dienstbeginn und das Thema Datenschutz wird in den jährlichen Online-Schulungen abgedeckt.

Es existieren Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Handreichungen gemäß dem europäischen Standard zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, diese sind angelehnt an das Übereinkommen der UN.

Für den Schutz von Hinweisgebern wurde das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) zum 01. Dezember 2023 in Abstimmung mit dem Betriebsrat umgesetzt. So wurden ein Verantwortlicher für die interne Meldestelle gemäß HinSchG bestellt, die vorgeschriebene Fachkundeschulung wurde absolviert und Meldekanäle (Briefkasten und Online-Meldeportal) implementiert. Meldewege und Meldeprozess sowie Verantwortlicher wurden an die Belegschaft kommuniziert. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung bekannt.

Es ist wichtig zu identifizieren, welche Funktionen innerhalb des Unternehmens besonders anfällig für Korruption und Bestechung sind. Typischerweise sind dies Bereiche, in denen Mitarbeiter direkten Kontakt zu externen Parteien haben, wie z.B. Beschaffung/Beauftragung, Vertrieb und Finanzen. Innerhalb der Joseph-Stiftung handelt es sich zum Großteil um Tätigkeiten im Bauwesen. Es werden spezifische Maßnahmen ergriffen, um diese Bereiche zu überwachen und zu schützen. Dies umfasst unter anderem regelmäßige Revisionsprüfungen.

G1-2 Management der Beziehung zu Lieferanten

Die Joseph-Stiftung setzt soweit möglich auf regionale und langfristige Lieferantenbeziehungen. Zusätzlich gebietet die Unternehmenskultur einen fairen Umgang miteinander und einwandfreie und unverzögerte Zahlungsprozesse. Es gilt die interne Vorgabe, dass Rechnungen im angegebenen Zahlungshorizont zu begleichen sind.

In der Vergabe und Vertragsgestaltung von Bauleistungen halten wir uns an die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB). Innovationen und der eigene unternehmenspolitische Anspruch im Bau führen jedoch zu besonderen Anforderungen wie z.B. der Ausschreibung von nachhaltigeren Materialien (z.B. R-Beton).

Um stärkeren Fokus auf die soziale und ökologische Ausrichtung von Lieferanten und Vertragspartnern zu legen, ist für 2024 die Erstellung eines Code of Conducts geplant.

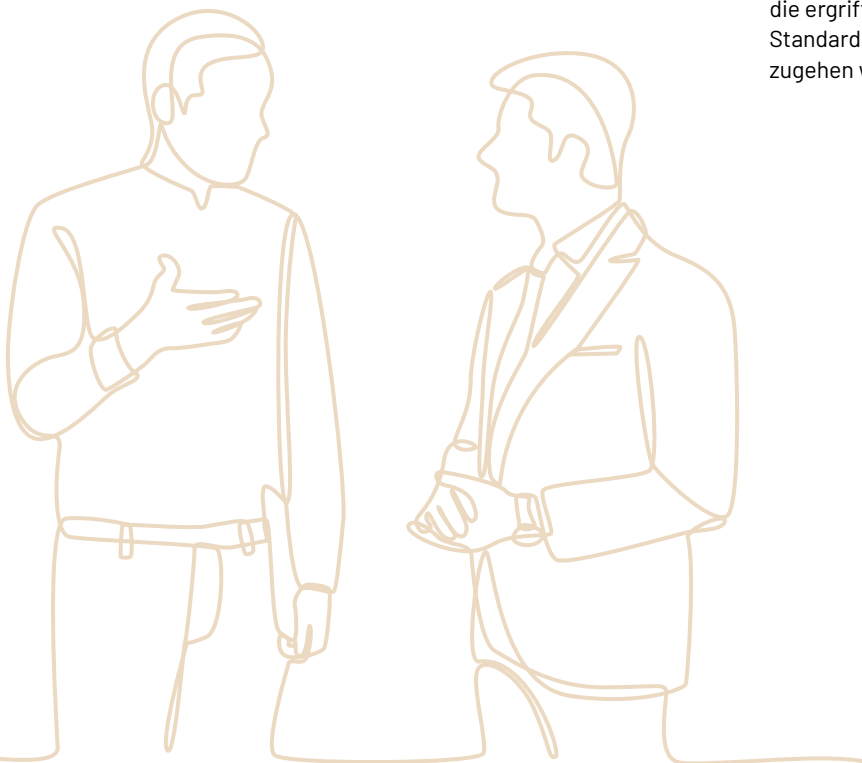
G1-3 und G1-4 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Das Unternehmen verfügt über ein System zur Verhinderung, Aufdeckung, Untersuchung und Verfolgung von Korruptions- und Bestechungsvorfällen. Dieses System umfasst das jährliche Schulungsprogramm (WEKA) und Informationen, die intern und extern kommuniziert werden. Es finden regelmäßige Revisions- und Compliance-Prüfungen statt. Ein System zum Hinweisgeberschutzmanagement wurde fristgerecht und gemäß gesetzlichen Anforderungen etabliert. Die Schulungen zur Compliance sind werden von 100% der Mitarbeitenden besucht und umfassen ca. 1h pro Jahr.

Der Beauftragte für Compliance, Revision, Datenschutz, Hinweisgeberschutz, IT-Sicherheit und Geldwäsche ist als Stabstelle eingerichtet und aus dem Tagesgeschäft entnommen. Er ist für die entsprechenden Untersuchungen und Maßnahmen zuständig.

Es findet eine regelmäßige Berichterstattung an die Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens statt.

Das Unternehmen kann für das Geschäftsjahr 2023 keine internen oder externen (z.B. in der Wertschöpfungskette) Fälle von Korruption oder Bestechung während des Berichtszeitraums vorlegen, dies inkludiert Vorwürfe, Gerichtsverfahren und Verurteilungen und Geldstrafen. Demzufolge sind die internen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um gegen Verstöße gegen Verfahren und Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung vorzugehen wirksam.



G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeit

Nicht wesentlich

G1-6 Zahlungspraktiken

Die Joseph-Stiftung benötigt im Schnitt 13,5 Tage zur Begleichung einer Rechnung ab Eingangsdatum. Es gibt keine Differenzierung zwischen Zahlungen an KMUs und große Unternehmen, sondern es gilt die interne Vorgabe, dass Rechnungen innerhalb des vereinbarten Zahlungshorizontes zu begleichen sind.

Zur Ermittlung dieser Zahl wurden alle Rechnungen im ERP-System für das Berichtsjahr im Hinblick auf Rechnungseingangsdatum und Zahlungsdatum ausgewertet. Das Delta dieser Daten jeder Rechnung wurde dann über alle Rechnungen hinweg gemittelt.

Die Rechnungen können in folgende Kategorien aufgeteilt werden, zu denen sich die entsprechenden Lieferanten bzw. Kreditoren zuordnen lassen:

- Bau/Bauträger
- Betriebskosten / Versorgerverträge
- Instandhaltung
- Miete / Pacht
- Versicherung
- Verwaltung.

Für jeden Kreditor wird ein Zahlungsziel gemäß der vertraglichen Vereinbarung hinterlegt. Folgende Zahlungsziele sind möglich zu vereinbaren, Angabe in Tagen:

0 5 7 8 10 12 14 17 18 20 21 22 25 30 35 40 45 60

Diverse Skonto-Vereinbarungen werden in dieser Auswertung nicht berücksichtigt, sondern nur das maximale Zahlungsziel angegeben.

So ergibt sich für die genannten Kategorien folgende Verteilung der jeweiligen Zahlungsziele nach Eingang der Rechnungen für das Jahr 2023 unabhängig der Prüffähigkeit bei Bauaufträgen.

Anz. Re. nach Kategorie Gesamt: 17.780

Kategorie \ Tage	0	5	7	8	10	12	14	17	18	20	21	22	25	30	35	40	45	60
Bau/BT	100	1	18	26	113	14	445		7	4	462		28	126	5	17	10	33
BK/ Vers.	6.807			12	91		17							18				
Inst.	1.678	1	84	2.330	116	7	242				1.038	8		337				1
Miete / Pacht	96						43				20							
Versicherung	1																	
Verwalt.	2.736	1	1	28	136	1	417	2	5	15	3			78	1			
Summe	11.418	3	103	2.396	456	22	1.164	2	12	19	1.523	8	28	559	6	17	10	34

Kat.-Anteil zu Gesamt Gesamt: 17.780

Kategorie \ Tage	0	5	7	8	10	12	14	17	18	20	21	22	25	30	35	40	45	60
Bau/BT	0,6%	0,0%	0,1%	0,1%	0,6%	0,1%	2,5%		0,0%	0,0%	2,6%		0,2%	0,7%	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%
BK/ Vers.	38,3%			0,1%	0,5%		0,1%							0,1%				
Inst.	9,4%	0,0%	0,5%	13,1%	0,7%	0,0%	1,4%				5,8%	0,0%		1,9%				0,0%
Miete / Pacht	0,5%						0,2%				0,1%							
Versicherung	0,0%																	
Verwalt.	15,4%	0,0%	0,0%	0,2%	0,8%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%			0,4%	0,0%			
Summe	64,2%	0,0%	0,6%	13,5%	2,6%	0,1%	6,5%	0,0%	0,0%	0,1%	8,5%	0,0%	0,2%	3,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%

Im Berichtsjahr gab es keine anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs.

Zur Ermittlung der Zahlen wurden die Rechnungen im ERP-System ausgewertet und anhand der Belegnummernkreise den einzelnen Kategorien zugeordnet.