

A large, semi-transparent blue leaf graphic is positioned on the left side of the page, extending from the top to the bottom. The leaf's veins are clearly visible, creating a complex network of lines. The leaf is set against a light beige, textured background that resembles paper or fabric.

Zukunft gestalten

HERAUSGEBER:

EHL Immobilien GmbH
Prinz-Eugen-Straße 8-10
1040 Wien
T +43-1-512 76 90
E office@ehl.at

REDAKTIONSTEAM:

Georg Burgstaller MSc
KommR Mag. Michael Ehlmaier FRICS
Mag. Astrid Grantner-Fuchs MSc MRICS
Dipl. Betriebswirt (BA) Markus Mendel MRICS
Mag. Franz Pörtl FRICS
Magdalena Roll BA
Karina Schunker MA MRICS
Wolfgang Wagner MRICS
Mag. Stefan Wernhart MRICS

FOTOGRAFIE:

Corn, Lichtpunkt Fotografie, Nextshot,
EHL Immobilien GmbH, shutterstock,
Adobe Stock

RECHTLICHER HINWEIS:

Die enthaltenen Beiträge, Daten, Grafiken und Bilder sind urheberrechtlich geschützt. Übersetzung, Nachdruck und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Medieninhabers. Zitate und Inhaltliche Verwendung nur mit Quellenangabe. Der Medieninhaber übernimmt keinerlei Garantie und Haftung für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen. Satzfehler und Irrtümer vorbehalten.

Näher betrachtet

04	Vorwort
06	Über EHL Immobilien
12	Über diesen Bericht
18	EHL und Nachhaltigkeit
32	EHL und Umwelt
38	EHL und Soziales
46	Ziele / Kennzahlen
54	GRI-Index
56	Bericht über die unabhängige Prüfung des Nachhaltigkeitsberichtes





KommR Mag. Michael Ehlmaier FRICS
Geschäftsführender Gesellschafter,
Allg. beeid. und gerichtl. zertifizierter Sachverständiger
EHL Immobilien GmbH

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen unseren neuen Nachhaltigkeitsbericht der EHL Immobilien Gruppe. Als führender Immobiliendienstleister in Österreich sehen wir uns einer besonderen Verantwortung gegenüber der Umwelt, unseren Kunden:innen, Mitarbeiter:innen und der Gesellschaft verpflichtet. Daher haben wir uns entschieden, freiwillig über unser Engagement für die Entwicklung der EHL Immobilien Gruppe hin zu einer nachhaltigen Unternehmensgruppe sowie unsere ESG-Strategie zu berichten. Unser Ziel ist es, ohne gesetzlichen Zwang einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung zu leisten und kontinuierlich und transparent über unseren Fortschritt zu informieren.

In Zukunft werden Nachhaltigkeitsaspekte eine immer größere Rolle bei der gesellschaftlichen Entwicklung und wirtschaftlichen Aktivitäten spielen, um die von der EU-Kommission festgelegten Klimaziele zu erreichen. Insbesondere die Immobilienwirtschaft trägt eine wesentliche Verantwortung im Kampf gegen den Klimawandel. Als einer der Hauptverursacher von CO₂-Emissionen kann unsere Branche erheblich zur Bewältigung dieser Herausforderungen beitragen. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass jedes Unternehmen in der Wertschöpfungskette, von Entwickler:innen über Fachleute bis hin zu Dienstleister:innen, seine Verantwortung hinsichtlich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) wahrnimmt und die für 2040 bzw. 2050 angestrebten Ziele unterstützt.

Obwohl wir als Dienstleister weder Immobilien bauen noch besitzen, soll dieser Bericht unser Engagement in den relevanten Bereichen unserer unternehmerischen Tätigkeit verdeutlichen. Wir informieren Sie daher über unsere Fortschritte in den Bereichen Umweltschutz, soziale Verantwortung und Unternehmensführung und belegen dies mit konkreten Maßnahmen, um zu zeigen, dass Nachhaltigkeit für uns mehr als nur ein Schlagwort ist.

Um höchste Qualitätsstandards und eine umfassende, transparente Berichterstattung zu gewährleisten, haben wir diesen Bericht unter Bezugnahme der GRI-Standards 2021 erstellt und von der BDO Assurance GmbH extern überprüfen lassen.

Herzlichst, Ihr



Michael Ehlmaier

Insbesondere die Immobilienwirtschaft trägt eine wesentliche Verantwortung im Kampf gegen den Klimawandel.

Vollste Zufriedenheit

Die EHL Unternehmensgruppe zählt zu den führenden Immobiliendienstleistern Österreichs. Wir bieten unseren Kund:innen sämtliche Services rund um Gewerbe-, Investment- und Wohnimmobilien an. Kompetent und mit Elan.

EHL bietet ein breites Spektrum an Immobiliendienstleistungen. Dies reicht von Immobilienvermittlung und Immobilienbewertung, über Asset- sowie Portfolio Management bis hin zu Market Research und Investmentberatung.

Wir legen großen Wert auf die Zufriedenheit unserer Kund:innen und Geschäftspartner:innen. Durch eine umfassende Betreuung von hoher Qualität positionieren wir uns als zuverlässiger, verantwortungsbewusster und transparenter Partner.

Das EHL Dienstleistungsportfolio

- Vermietung
- Verkauf
- Bewertung
- Investment Consulting
- Asset Management
- Portfolio Management
- Center Management
- Market Research

Die EHL Assetklassen

- Wohnimmobilien
- Vorsorgewohnungen
- Eigentumswohnungen
- Büroimmobilien
- Einzelhandelsobjekte
- Logistikimmobilien
- Anlageobjekte
- Zinshäuser
- Betriebsliegenschaften
- Grundstücke
- Hotelimmobilien

Bestens aufgestellt



EHL Immobilien GmbH
Michael Ehmaier FRICS

- Personal
- Finanz
- Marketing
- IT

Wir haben sowohl alle spezifischen Anforderungen der Immobilienbranche als auch die besonderen Wünsche unserer Kund:innen immer im Auge. Die EHL Unternehmensstruktur bildet diesen Anspruch sehr exakt ab.

Lernen und Wachsen

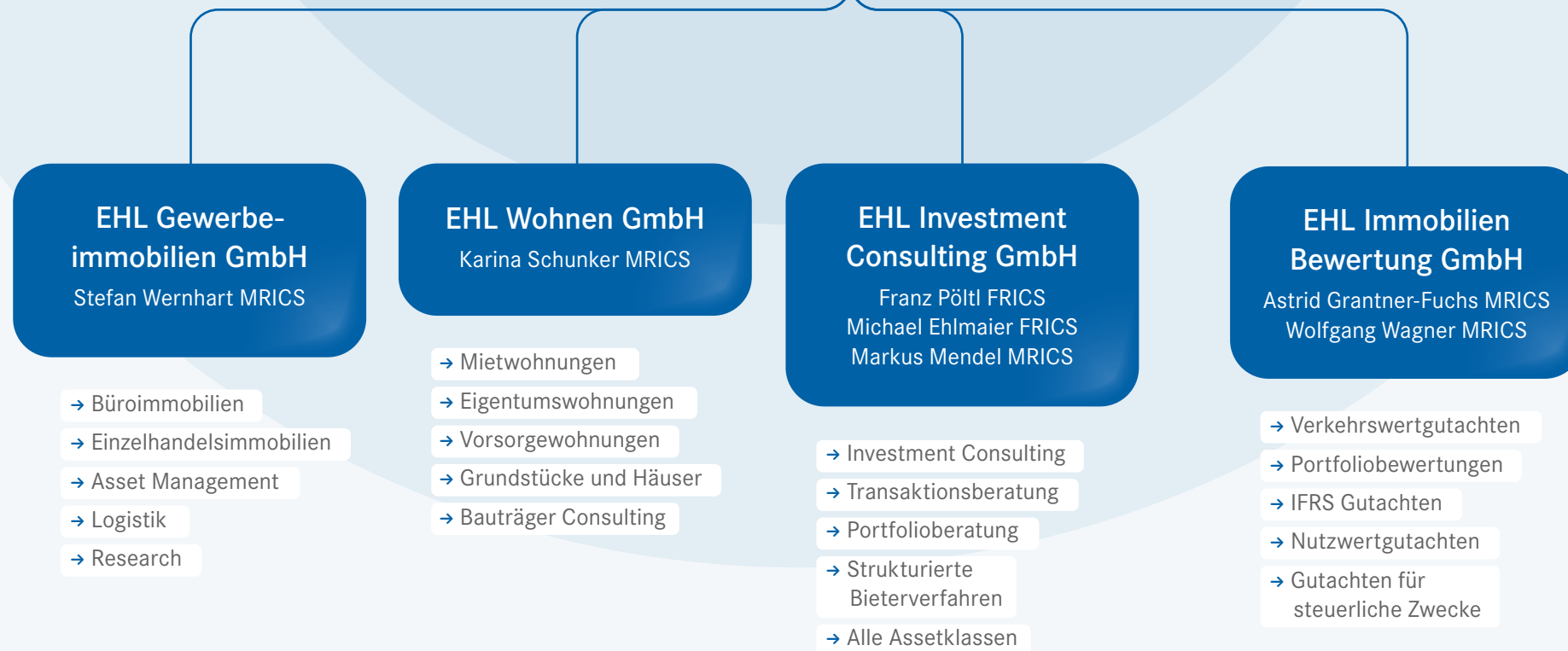
Als dynamischer Komplettanbieter strebt unser Unternehmen auch Wachstum in Geschäftsfeldern außerhalb der klassischen Immobilienvermittlung an.

Da wir eng mit unseren Kund:innen zusammenarbeiten und unsere Expert:innen den Markt laufend beobachten, sammeln wir hier wie dort wertvolle Erfahrungen aus erster Hand. So erkennen wir Trends frühzeitig und können stets detaillierte Entscheidungsgrundlagen liefern.

Auch in Finanzierungsfragen beraten und unterstützen wir unsere Kund:innen – von der klassischen Hypothekendarfinanzierung bis hin zu Crowdfunding.

Leistungsstark durch gute Partner

Seit 2019 ist EHL Immobilien exklusiver Partner des globalen Immobiliendienstleisters BNP Paribas Real Estate, einer Tochtergesellschaft der BNP Paribas Gruppe. Damit erschließen wir unseren Kund:innen nicht nur ein ausgezeichnetes nationales, sondern auch ein professionelles internationales Netzwerk mit fundiertem Markt Know-how.



Gelebte Unternehmenswerte



Nachhaltiges Handeln fassen wir ganzheitlich auf. Das heißt auch, wir praktizieren es innerhalb des Unternehmens ebenso wie nach Außen.

Maßgeblich dafür sind unsere zentralen Unternehmenswerte

- Familie und Verantwortung
- Ehrlichkeit und Verlässlichkeit
- Entschlossenheit und Ergebnisorientierung

Diese Werte formen unser Selbstbild, unsere Arbeitsweise und unseren Umgang miteinander. Sie sind Quelle unserer Motivation und Basis unseres Erfolgs. Die klaren Benefits für unsere Kund:innen sind hochprofessioneller und persönlicher Service, transparente, wahrheitsgetreue und verantwortungsbewusste Beratung sowie eine langfristig vertrauensvolle Beziehung.

Unsere Berichterstattung

Die EHL informiert Kund:innen und Interessent:innen stets proaktiv, detailliert und lückenlos. Auch unser freiwilliger ESG Bericht folgt dieser Maxime. Denn wir sehen ihn als Chance, unsere vorausschauende unternehmerische Haltung umfassend zu dokumentieren – und einmal mehr anschaulich zu belegen.

Dieser Bericht wurde unter Bezugnahme der international anerkannten Global Reporting Initiative 2021 verfasst.

Alle nachhaltigkeitsrelevanten Informationen und Kennzahlen beziehen sich auf die EHL Immobilien GmbH und deren Tochtergesellschaften im Geschäftsjahr 2023 (01.01.2023 – 31.12.2023). Unsere angeführten Daten haben wir freiwillig extern von der BDO Assurance GmbH prüfen lassen.

Ab dem jetzigen Zeitpunkt werden wir alle zwei Jahre einen EHL Nachhaltigkeitsbericht vorlegen. In den Jahren, in denen kein Nachhaltigkeitsbericht erscheint, wird ein Zwischenbericht mit allen relevanten Kennzahlen veröffentlicht.

Stakeholder:innen kommen zu Wort

Eine umfassende Befragung von EHL Stakeholder:innen¹ bildet die Basis dieses Berichtes. So können wir die Anliegen aller beteiligten Parteien angemessen berücksichtigen und künftige Entscheidungen entsprechend vorbereiten.

Wir haben unsere Stakeholder:innen in interne und externe Gruppen unterteilt. Die als relevant identifizierten Gruppen sind:

Interne Stakeholder:innen:
Mitarbeiter:innen, Führungskräfte, Geschäftsführer:innen

Externe Stakeholder:innen:
Banken, Bildungseinrichtungen, Dienstleister:innen, Kund:innen (Gewerbeimmobilien; Investment Consulting; Immobilien Bewertung; Wohnen), Medien/Journalist:innen, NGOs, Verbände/Vereine

¹ Stakeholder:innen sind Personen oder Gruppen, die ein Interesse an der EHL Immobilien GmbH haben und von den Auswirkungen ihrer Handlungen und Entscheidungen betroffen sind.

Eine klar strukturierte Studie

Bereits im Vorfeld haben wir 13 Handlungsfelder und 52 Nachhaltigkeitsthemen auf Basis der ESRS-Entwürfe (Stand: August 2022) und den GRI-Standards (2021) definiert und in Anlehnung daran (unternehmensspezifische) Themen identifiziert.



Starke Zahlen auch bei der Teilnahme

Wir setzten zwei Online-Fragebögen mit identischen Inhalten sowohl für interne als auch für externe Stakeholder:innen ein. In beiden Fragebögen erfragten wir eingangs die Relevanz des Nachhaltigkeitsthemas. Wurde das Thema als relevant eingestuft, folgten auch Fragen zu den Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Dabei wurden die Stakeholder:innen gebeten, die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen in diesem Zusammenhang zu bewerten (gemäß Ausmaß, Reichweite und Behebbarkeit). Zusätzlich führten wir eine Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit durch. Hierbei wurde ein Fragebogen an die Geschäftsführer:innen übermittelt, in welchem die potenzielle Höhe der finanziellen Auswirkungen und deren Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet wurden.

Wir haben diese zweistufige Vorgehensweise gewählt, um bei Themen mit großer Relevanz die potenziellen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt präzise zu erfassen. Wurde einem Thema hinsichtlich Relevanz und Auswirkung hohe Bedeutung beigemessen, reichten wir es in der Wesentlichkeitsanalyse entsprechend höher ein. Auswirkungen der EHL, die als besonders stark eingeschätzt werden, weisen uns auf Chancen und potenzielle Nachteile für Mensch oder Umwelt hin. Denn damit werden Gefährdungen vorausschauend vermeidbar und Verbesserungen schneller realisierbar.

Insgesamt erreichten wir 493 interne und externe Stakeholder:innen. Und wir erzielten eine beeindruckende Netto-Rücklaufquote an vollständig ausgefüllten Fragebögen von 38,1 %.

Die Studie wurde im Zeitraum vom 4. Quartal 2022 bis zum 1. Quartal 2023 durchgeführt. Die EHL Immobilien Gruppe hat zum 1. Dezember 2023 eine Umstrukturierung vorgenommen, die potenzielle Auswirkungen auf die hier präsentierten Daten und Analysen haben könnte. Um dieser Umstrukturierung und ihren möglichen Auswirkungen auf die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen Rechnung zu tragen, ist eine neue Umfrage mit anschließender Wesentlichkeitsanalyse im Zuge der Erstellung des nächsten Nachhaltigkeitsberichts im Jahr 2026 geplant.

Klimawandel

- Erneuerbare Energiequellen
- Mobilität
- Energieeffizienter Standort

Umweltfaktoren in der Geschäftstätigkeit

- Nachhaltiges Handeln der Lieferant:innen
- Machbarkeitsstudien
- ESG Kontaktperson
- Nachhaltigkeitsinformationen für Kund:innen

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

- Materialverbrauch
- Abfallmanagement
- Wasserverbrauch

Nachhaltigkeit bei Beschaffungsvorgängen

- Beschaffungsprozess
- Audits

Moderner Arbeitgeber

- Unternehmenskultur
- Attraktivität
- Personalfriedenheit
- Personalfuktuation
- Flexible Arbeitszeitmodelle

Gesundheit und Arbeitssicherheit

- Arbeitsunfälle und Prävention
- Sicherheit und Wohlbefinden
- Ergonomisches Arbeiten
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Krankenstandstage

Aus- und Weiterbildung

- Ausbildungsplätze
- Personalentwicklung
- Führungskräfteförderung
- Weiterbildungsmöglichkeiten

Unternehmensführung

- Bekenntnis des Managements zur Nachhaltigkeit
- Nachhaltigkeitsbewusstsein
- Nachhaltigkeitsbezogene Unternehmensstrategie
- Faire und transparente Vergütungspolitik
- Verhinderung von Korruption und Bestechung
- Einhaltung von Standesregeln

Gesellschaftlicher Auftrag

- Unterstützung lokaler Bildungseinrichtungen
- Vereine und gemeinnützige Organisationen
- Kooperation mit NGOs

Kund:innen

- Servicequalität
- Interaktion
- Abhängigkeit
- Zufriedenheit

Innovationsmanagement

- Digitalisierung und Optimierung
- Innovation in Vermittlung
- Innovation in Verwaltung
- Innovation in Bewertung

Risikomanagement und interne Kontrollsysteme

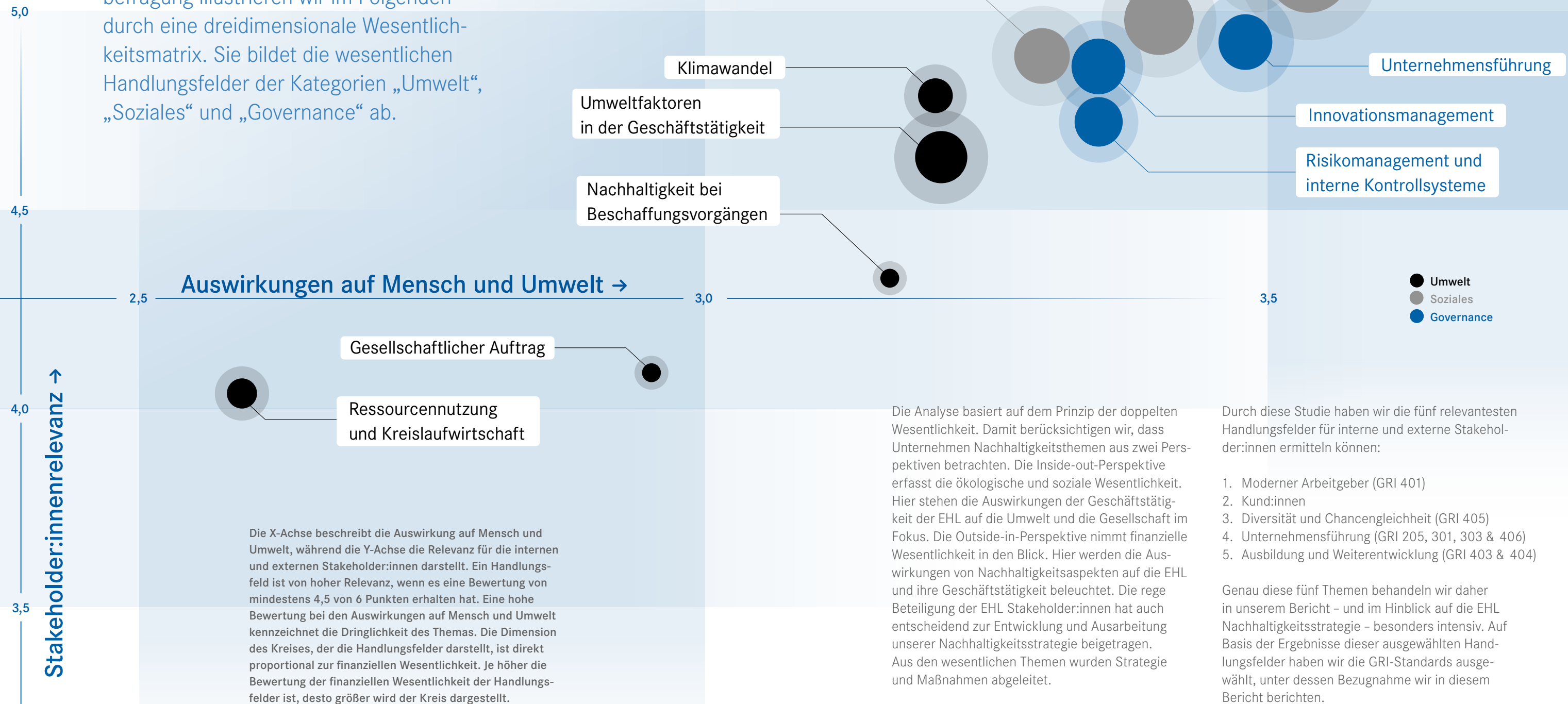
- Umweltmanagementsysteme
- Zertifizierungen
- Datenschutz
- Beschwerdesysteme
- Compliance Richtlinien
- Compliance Schulungen

Diversität und Chancengleichheit

- Inklusion
- Chancengleichheit bei der Karriereplanung
- Diversität
- Altersstruktur und Diversität von Führungskräften

Wesentlichkeitsmatrix und Ergebnisse

Die Ergebnisse der EHL Stakeholder:innenbefragung illustrieren wir im Folgenden durch eine dreidimensionale Wesentlichkeitsmatrix. Sie bildet die wesentlichen Handlungsfelder der Kategorien „Umwelt“, „Soziales“ und „Governance“ ab.



Die Analyse basiert auf dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Damit berücksichtigen wir, dass Unternehmen Nachhaltigkeitsthemen aus zwei Perspektiven betrachten. Die Inside-out-Perspektive erfasst die ökologische und soziale Wesentlichkeit. Hier stehen die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der EHL auf die Umwelt und die Gesellschaft im Fokus. Die Outside-in-Perspektive nimmt finanzielle Wesentlichkeit in den Blick. Hier werden die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf die EHL und ihre Geschäftstätigkeit beleuchtet. Die rege Beteiligung der EHL Stakeholder:innen hat auch entscheidend zur Entwicklung und Ausarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie beigetragen. Aus den wesentlichen Themen wurden Strategie und Maßnahmen abgeleitet.

Durch diese Studie haben wir die fünf relevantesten Handlungsfelder für interne und externe Stakeholder:innen ermitteln können:

1. Moderner Arbeitgeber (GRI 401)
2. Kund:innen
3. Diversität und Chancengleichheit (GRI 405)
4. Unternehmensführung (GRI 205, 301, 303 & 406)
5. Ausbildung und Weiterentwicklung (GRI 403 & 404)

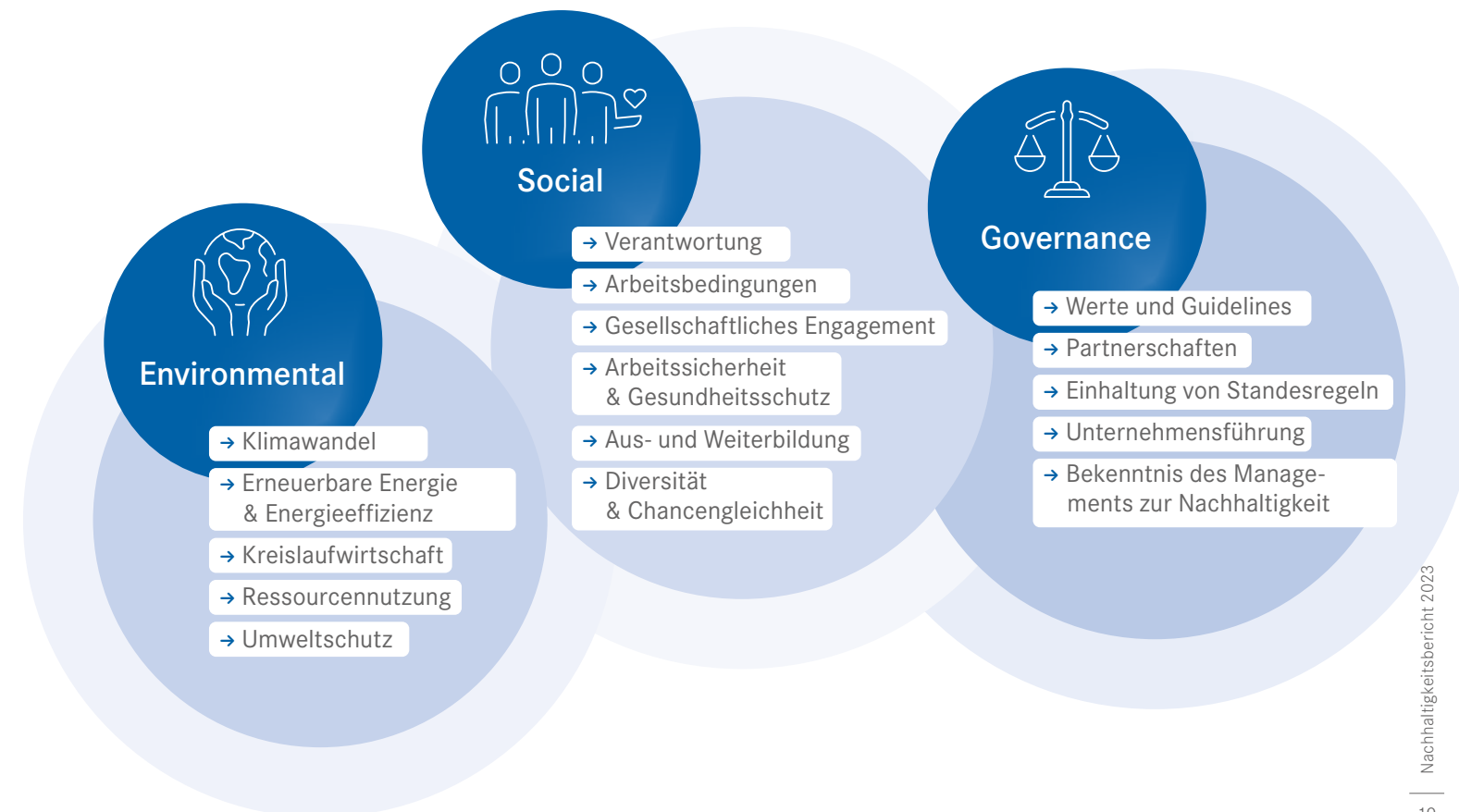
Genau diese fünf Themen behandeln wir daher in unserem Bericht – und im Hinblick auf die EHL Nachhaltigkeitsstrategie – besonders intensiv. Auf Basis der Ergebnisse dieser ausgewählten Handlungsfelder haben wir die GRI-Standards ausgewählt, unter dessen Bezugnahme wir in diesem Bericht berichten.

Wir leben Nachhaltigkeit

Alle EHL Unternehmensbereiche leisten wertvolle Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung in der Immobilienbranche über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Überdies beraten wir unsere Kund:innen intensiv, damit sie Nachhaltigkeit ebenso umfassend wie effizient und kostenbewusst in ihrem Immobilienbestand verwirklichen können.

„Es ist ein Anspruch der EHL, in allen Bereichen innovativ und am Puls der Zeit zu agieren.“

KommR Mag.
Michael Ehlnaier FRICS





Immobilien für Generationen gestalten

Alle Mitglieder dieses Councils konzentrieren sich auf die Zertifizierung von Gebäuden gemäß den drei Säulen der Nachhaltigkeit. Ökonomie, Ökologie und soziokulturelle Kriterien werden entlang des gesamten Lebenszyklus von Immobilien einbezogen. Auch die Standortwahl sowie die prozessualen und technischen Qualitäten finden Beachtung.

Gemeinsames Ziel ist auch, den Nutzen von Gebäudezertifizierungen hervorzuheben. Denn sie schaffen Richtlinien für umwelt- und ressourcenschonende Immobilien mit hoher wirtschaftlicher und sozialer Effizienz. So können Gebäude über Generationen hinweg flexibel genutzt werden und die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit aller Nutzer:innen fördern.

Ein Ausdruck des EHL Einsatzes in diesem Rahmen: Michael Ehmaier, geschäftsführender Gesellschafter der EHL Immobilien GmbH ist Gründungsmitglied der ÖGNI. Seit April 2022 engagiert sich Karina Schunker, Geschäftsführerin der EHL Wohnen GmbH, als neues Präsidiumsmitglied in der ÖGNI. Stefan Wernhart, Geschäftsführer der EHL Gewerbeimmobilien GmbH, ist als Botschafter bei der ÖGNI vertreten.

Schon seit vielen Jahren nachhaltig aktiv

Nachhaltigkeit ist in der Immobilienbranche und bei EHL seit langem Thema. Erste Aktivitäten, wie die Entwicklung von Gebäudezertifizierungen Anfang der 1990-er Jahre und die Gründung der ÖGNI im Jahr 2009, bei der sich EHL zu den Gründungsmitgliedern zählen darf, sind hier frühe Beispiele. Inzwischen zählt ESG-Konformität zu den wesentlichen Wettbewerbsfaktoren für Immobilienentwicklungen und -investments.

Die EHL und die ÖGNI



Nachhaltige Immobilien bieten eine gesunde und angenehme Lebens- und Arbeitsatmosphäre. Sie sind ein Grundstein für mehr Wohlbefinden in unseren Städten. Als ÖGNI-Gründungsmitglied setzt sich EHL seit langem für Projekte ein, die gesamtgesellschaftliche Interessen, Ökologie, Ökonomie und soziale Aspekte mitberücksichtigen.

Die ÖGNI (Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft) wurde 2009 als Partner der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) gegründet. Deren Zertifizierungssystem wurde übernommen, an die Gegebenheiten Österreichs angepasst und kontinuierlich weiterentwickelt.

Die ÖGNI ist eine NGO und als einziges österreichisches Council ein „established member“ des World Green Building Councils. Sie setzt sich dafür ein, das europäische Qualitätszertifikat international zu stärken.

Hohe Ziele, starker Ansporn, voller Einsatz

Am 25. September 2015 verabschiedeten alle 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung – und riefen damit die „Transformation unserer Welt“ ins Leben. Sie formuliert 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung und einen Aktionsplan für mehr Wohlstand und Frieden für alle Menschen und unseren Planeten.



Gesundheit und Wohlergehen

Die 17 Ziele sind in 169 Unterziele (Targets) unterteilt und umfassen ein neues, vernetztes Verständnis von Armut, Umweltzerstörung, Ungleichheit, Produktionsweisen und Konsumverhalten, Korruption und vielen anderen Themen. Um diese Herausforderungen zu meistern, sind globales Denken und Handeln unerlässlich.

Die Agenda 2030 gilt daher universal für alle Länder. Die Verantwortung für die Umsetzung der Ziele liegt also sowohl im Inland als auch auf internationaler

Ebene. Wichtige Schritte zu deren Erreichung sind die Zusammenarbeit zwischen allen Ländern und die Umsetzung von gemeinsamen Strategien.

Um einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten, hat sich EHL intensiv mit den 17 SDGs (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen auseinandergesetzt. Nach interner Diskussion haben wir die folgenden 10 dieser Nachhaltigkeitsziele als ausschlaggebend für unser verantwortungsvolles Arbeiten erkannt:

Das SDG 3 stellt die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden aller Menschen in allen Altersgruppen in den Mittelpunkt. Dies reicht von der Bekämpfung von Krankheiten, einer verbesserten Versorgung für körperliche und geistige Gesundheit bis hin zur Reduzierung von Umwelt- und Arbeitsplatzrisiken.

In der EHL haben wir einen festen Rahmen dafür geschaffen. Wir laden regelmäßig

Ärzt:innen und Gesundheitsexpert:innen zu Beratungen ein. Unser Angebot umfasst auch Vorsorgeuntersuchungen wie Muttermalkontrollen, Impfungen, Ergonomie-Beratungen und Sehtests. In gemeinsamen Yoga-Sessions stärken wir das Körperbewusstsein und ermöglichen einen gesunden Ausgleich zum Arbeitsalltag. Biologisch angebautes Obst, Mineralwasser und Biosäfte fördern die ausgewogene Ernährung und steigern das Energielevel unserer Mitarbeiter:innen.



Hochwertige Bildung

Hier stehen eine inklusive und gerechte Qualitäts-erziehung, Fähigkeiten und Kompetenzen für mehr Nachhaltigkeit und lebenslanges Lernen für alle auf dem Programm. Das SDG 4 will sicherstellen, dass alle Menschen Zugang zu hochwertiger Bildung haben. Und dies unabhängig von Geschlecht, Herkunft, wirtschaftlicher Lage oder anderen Faktoren.

Die EHL Wesentlichkeitsanalyse hat bestätigt, dass „Ausbildung und Weiterentwicklung“ zu den fünf wichtigsten Handlungsfeldern für interne und externe Stakeholder:innen zählt. Beide Themen haben bei EHL seit unserer Gründung hohe Priorität.

Die EHL legt größten Wert auf exzellente Aus- und Weiterbildung. Wir schulen alle Mitarbeiter:innen regelmäßig bereichsspezifisch und eröffnen ihnen auch Fortbildungen während der Arbeitszeit. 2023 haben unsere Mitarbeiter:innen insgesamt 1.393 Stunden an Aus- und Weiterbildungen teilgenommen. Davon wurden 863 Stunden von Frauen und 530 Stunden von Männern absolviert.

Ausbildungsaufwendungen finanzieren wir mit oder übernehmen sie vollständig. Bis 2025 ermitteln wir den individuellen Schulungsbedarf unserer Mitarbeiter:innen und schnüren die jeweils passenden Angebote dazu.

Im Rahmen der Sicherheitsunterweisung informieren wir alle Mitarbeiter:innen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung bei Aufnahme der Tätigkeit, Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereiches sowie bei Änderungen innerhalb der Sicherheitsvorgaben. Es handelt sich dabei um eine Unterweisung, die das Können, Wissen und Wollen für sicherheitsgerechtes Arbeiten vermittelt. Das Wissen dazu wird einmal pro Jahr bei den Mitarbeiter:innen mittels einer Befragung überprüft.

EHL Mitarbeiter:innen können kostenlos an Webinaren und Seminaren zu Wohnrechtsthemen teilnehmen. Dazu haben wir den renommierten Wohnrechtsexperten FH-Doz. Univ.-Lektor Mag. Christoph Kothbauer gewonnen.

Darüber hinaus zählt EHL die folgenden Institute, Universitäten und andere Forschungseinrichtungen zu unseren Kooperationspartnern: ACE TU Wien, FH Wien, FH Wr. Neustadt, Donau-Uni Krems, ÖVI Immobilienakademie, ImmoZert, FIABCI, Sachverständigenverband, ULI, ÖGNI, RICS und Immo ABS-Absolventenverband ACE TU Wien.

Gespräche mit Expert:innen und Erfahrungen aus der Immobilienpraxis teilen wir im EHL Podcast „Reden wir übers Wohnen“. Dazu zählen beispielsweise Neuerungen zu Wohnrecht, Gebäudezertifizierungen, Immobilienbewertung, nachhaltigem Bauen, Digitalisierung in der Immobilienvermarktung und Wohnen in Zeiten von Homeoffice.

EHL ist auch in der RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors) mit organisiert.

Dieser weltweite Berufsverband spielt eine bedeutende Rolle in der Aus- und Weiterbildung sowie bei der Entwicklung und Durchsetzung von Qualitätsstandards. KommR Mag. Michael Ehlmaier und Mag. Franz Pörtl sind „Fellows of RICS“, zehn weitere EHL Mitarbeiter:innen sind „Professional Member of RICS“.

Nicht zu vergessen: Seit über 20 Jahren geben wir die EHL Marktberichte mit aktuellen Informationen und Analysen über Märkte und Standorte aus erster Hand heraus.



Geschlechtergleichheit

Das SDG 5 tritt der Diskriminierung von und der Gewalt gegen Frauen und Mädchen entgegen. Es fordert Geschlechtergerechtigkeit und die volle Teilhabe an politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen. Und es zielt darauf ab, Bildung, Gesundheitsversorgung sowie andere grundlegende soziale Leistungen gleichberechtigt zu gestalten.

Geschlechtergleichstellung und Diversität sind in der EHL von grundlegender Bedeutung. Wir setzen uns auf allen Ebenen unseres Unternehmens dafür ein, einen gleichwertigen Anteil von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Aktuell arbeiten 46 Frauen in der EHL, was 58 % unserer Belegschaft entspricht. Offenbar nehmen uns qualifizierte Frauen als attraktiven Arbeitgeber wahr und vertrauen unserer Organisation.

Derzeit sind auch 47 % aller Führungspositionen mit hoch qualifizierten Frauen besetzt. Dies zeigt deutlich, wie ernst wir Diversität in unseren Entscheidungsprozessen nehmen. Des Weiteren werden zwei von vier unserer Tochtergesellschaften von Geschäftsführerinnen geleitet.

Wir fühlen uns auch künftig dem Ziel verpflichtet, eine ausgewogene Geschlechterverteilung in unserem Unternehmen zu erhalten. Auch deshalb setzen wir uns unermüdlich für eine vielfältige und integrative Arbeitsumgebung mit zahlreichen Aufstiegschancen ein.

Zusätzlich dazu sollen sowohl das Karenzmodell für beide Geschlechter ausgebaut als auch die Wiedereingliederung nach Karenz bzw. Elternteilzeit verbessert werden.



Bezahlbare und saubere Energie

Jeder Mensch hat das Recht auf eine bezahlbare, zuverlässige und nachhaltige Energieversorgung. Dafür setzen wir unsere jahrelange Erfahrung im Immobilienbereich ein. Wir unterstützen EHL Kund:innen beim Umstieg auf erneuerbare Energien und entwickeln mit ihnen individuelle Lösungen, die ihren Bedürfnissen und den jeweiligen Gebäudeanforderungen gerecht werden.

Eine nachhaltige Energieversorgung fördern wir ebenso konsequent. Zum Beispiel beziehen wir zu 100 % Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen und werden auch mit Fernwärme beliefert.



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Eine erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung setzt auch aus unserer Sicht gesunde Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und soziale Absicherung voraus. Nachhaltiges Wachstum, das nicht auf Kosten der Menschenwürde geht, ist unser Maßstab.

EHL verfolgt eine stabile Wachstumsstrategie entlang unserer definierten Wertepaare „Ehrlichkeit und Verlässlichkeit“, „Entschlossenheit und Ergebnisorientierung“ sowie „Familie und Verantwortung“. Dadurch wollen und werden wir unsere führende Position als bester Arbeitgeber mit den zufriedensten Kund:innen am österreichischen Markt wahren.

Das unabhängige Institut „Great Place to Work“ prüfte die EHL im Jahr 2017 erstmals intensiv. Unsere Holding und unsere Tochtergesellschaften erzielten das Prädikat „Great Place To Work“. Die langfristige und nachhaltige Attraktivität unserer Gruppe ist also neutral belegt. Das Ranking basierte auf dem schriftlichen Feedback einer anonymisierten Mitarbeiter:innen-Online-Umfrage. Dabei haben wir unter anderem neu strukturierte Onboarding-Prozesse, flexible Arbeitszeitregelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das soziale Engagement des Unternehmens bewerten lassen. Im Jahr 2023 wurde EHL erneut zu einem „Great Place to Work“ rezertifiziert.



Weniger Ungleichheiten

Das SDG 10 zielt darauf ab, Ungleichheiten innerhalb – und auch zwischen – Ländern zu verringern. Weltweit werden inklusive Gesellschaften angestrebt, die Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit gewährleisten.

Folgende Maßnahmen werden dazu gefordert: Gesteigertes Einkommen auch für die unteren Bevölkerungsschichten; verbesserter Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen und Ressourcen für alle; Null-Toleranz gegenüber Diskriminierungen auf Grund von Geschlecht, Alter, besonderer Anforderungen, ethnischer Zugehörigkeit oder wegen des finanziellen Status.

In der EHL schätzen wir Diversität, weil sie uns innovativere Lösungen eröffnet. Wir fördern eine Kultur der Inklusion und Chancengleichheit, damit alle Mitarbeiter:innen ihr volles Potenzial entfalten. Bei Bewerbungen achten wir unvoreingenommen auf das Know-how. Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, sexuelle Orientierung, Hautfarbe sowie Beeinträchtigungen haben keinen Einfluss bei der Auswahl. Damit stärken wir nicht nur unsere Unternehmenskultur, sondern sichern auch unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

In der EHL werden zahlreiche Sprachen gesprochen. Dies spiegelt zum einen die Vielfalt in unseren Unternehmen wider – zum anderen ermöglicht es uns auch eine rege interkulturelle Kommunikation.

Überdies legen wir großen Wert darauf, dass alle Altersgruppen (bis 30, 30 bis 50 und über 50) auf allen Hierarchieebenen der EHL vertreten sind. Daraus resultieren ein wertvoller Austausch von Erfahrungen, Perspektiven und Ideen und unsere dynamische, innovative Arbeitskultur.



Nachhaltige Städte und Gemeinden

„Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig zu gestalten“ ist eine Forderung, die wir unterschreiben. Auch wir setzen uns für die Verbesserung der Lebensbedingungen, den Ausbau nachhaltiger Mobilität, die Erhaltung des kulturellen Erbes, die Bereitstellung von leistbarem Wohnraum und von attraktiven öffentlichen Räumen ein.

Um alle Leistungen rund um die Immobilie landesweit abzudecken, beauftragte die EHL im Jahr 2023 insgesamt 426 Lieferanten:innen. Deren Befähigung haben unsere Mitarbeiter:innen zuvor geprüft.

Vor allem in kleineren Gemeinden wählen wir regionale Fachbetriebe mit kurzen Anfahrtswegen. Dies erspart der Umwelt Emissionen und es schont die Budgets unserer Kund:innen.



Nachhaltiger Konsum, nachhaltige Produktion

Umweltverträgliche und ressourcenschonende Produktionsverfahren, die Reduktion von Abfall und Emissionen sowie die Förderung von nachhaltigerem Konsumverhalten sind weitere bedeutende Ziele. Intern haben wir sämtliche Einkaufslisten überprüft, um Ansatzpunkte für eine nachhaltigere Beschaffung zu identifizieren. Einiges konnten wir sofort umsetzen.

Beispielsweise bezieht die EHL biologischen, aluminiumfrei verpackten Fairtrade-Kaffee, dessen Rohstoffe bis zur Produzent:innen-Organisation rückverfolgbar sind. Außerdem werden pflanzliche Milchalternativen und frisches Obst angeboten. (Details dazu in Kapitel 4).

Die EHL Marktberichte drucken wir auf umweltfreundlichem Papier ohne Cellophanierung. Außerdem hat EHL bei sämtlichen Werbemitteln wie Kugelschreibern und USB-Sticks auf umweltfreundliche Alternativen umgestellt. Diese sind aus heimischem Buchenholz gefertigt. Darüber hinaus ist die Umstellung von weiteren Werbemitteln und Drucksorten auf umweltfreundliche Materialien geplant.

Bei Besichtigungen von Immobilien erhalten Kund:innen bereits vor dem Termin ein digitales Exposé zugesandt, zusätzlich werden vor Ort Tablets eingesetzt. Auf gedruckte Exposé-Exemplare wird zur Gänze verzichtet. Die digitalisierte Vermarktung von Immobilien spart viele Ressourcen – und setzt unsere Kund:innen trotzdem perfekt ins Bild. 360-Grad-Online-Besichtigungen und unsere Kund:innenplattform im Mietbereich sind Beispiele dafür.



Maßnahmen zum Klimaschutz

Minimierte Treibhausgasemissionen, saubere Energie sowie widerstandsfähigere Gemeinden und Ökosysteme sind das Gebot der Stunde. Die Beratung hin zu nachhaltigeren Immobilien oder die Dekarbonisierung sind unser Einsatz dafür. Da Bau und Betrieb aller Immobilien europaweit rund 40 % des gesamten Energieverbrauchs und etwa 36 % der CO₂-Emissionen in der EU verantworten, liegt hier ein enormes Potenzial.

EHL Immobilienexpert:innen sind in allen Bereichen der Branche kompetent. Für Bewertung, Kauf oder Verkauf, Vermietung oder Projektentwicklung sind wir mit passenden Teams aufgestellt. Sie bringen Fachwissen und Erfahrung für die bestmögliche Beratung und Unterstützung unserer Kund:innen mit. So überzeugt die EHL bei jedem Vorhaben durch umfassende Aufklärung und maßgeschneiderte Lösungen.

Der Verkehr ist für rund 20 % der weltweiten CO₂-Emissionen verantwortlich. Auch diesen Ansatzpunkt nutzen wir in der EHL konsequent. Unsere Mobilitätsstrategie ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Für eine umweltfreundliche Fortbewegung gibt es mehrere (Elektro-)Fahrräder und einen Car-Pool mit sechs Autos, die allen 80 Mitarbeiter:innen zur Verfügung stehen. Bereits 23 unserer Mitarbeiter:innen nutzen unsere kostenlose Jahreskarte der Wiener Linien. Weitere Strecken legen aktuell 4 Mitarbeiter:innen mit einem EHL Klimaticket zurück.



Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Das SDG 17 postuliert globale Partnerschaften zur Erreichung der anderen 16 SDGs. Dies ruft zur Zusammenarbeit von Regierungen, dem Privatsektor, der Zivilgesellschaft und anderen Akteuren auf. Die EHL unterstützt unter anderem folgende Organisationen und Projekte, die sich an den aufgeführten SDGs 1-4 und 6 orientieren:

- **Mary's Meals** ermöglicht Kindern in den ärmsten Ländern der Welt eine tägliche Schulmahlzeit
- **CS Caritas Socialis** unterstützt und begleitet Menschen mit Pflege- und Betreuungsangeboten
- **LIFE+** setzt sich für HIV-positive und an AIDS-erkrankte Menschen ein
- **KURIER Aid Austria Lernhaus** unterstützt bildungsbenachteiligte Kinder und Jugendliche
- **Österreichisches Rotes Kreuz** setzt sich für Menschen in Notlagen ein und bietet humanitäre Hilfe und Unterstützung in verschiedenen Bereichen wie Katastrophenhilfe, Gesundheitsfürsorge, soziale Dienste uvm.

Musikalische Initiative für die CS Caritas Socialis



Die EHL Immobilien Gruppe hat 2023 wieder die Reihe der mittlerweile zur Tradition gewordenen Benefizkonzerte fortgesetzt, diesmal zugunsten des CS Kalksburg, einem Pflegeheim für alte und schwerkranke Menschen der Caritas Socialis. Die ausverkaufte Matinée am 12. März 2023 im prachtvollen Großen Saal des Wiener Konzerthauses begeisterte musikalisch und lukrierte 70.000 Euro an Sponsoring- und Spendeneinnahmen.

Circa 1.800 Gäste sorgten für einen vollbesetzten Großen Saal im Wiener Konzerthaus und genossen dabei ein attraktives musikalisches Programm: Das Orchester „camerata ars vivendi“ und der Chor Wiener Singakademie führten unter Leitung des weltberühmten Geigers Emmanuel Tjeknavorian die Rokoko-Variationen (Cello-Solist Jeremias Fliedl) von Pjotr Ilyitsch Tschaikowsky und Ludwig van Beethovens berühmte 9. Sinfonie „Ode an die Freude“ auf.

EHL-CEO Michael Ehлмаier, der als begeisterter Musiker auch selbst als Geiger im Orchester mitspielte, übergab den Spendenscheck an den Geschäftsführer der Caritas Socialis, Robert Oberndorfer.



„Das Pflegeheim in Kalksburg ist eine vorbildliche und in seiner Art fast einzigartige Institution, für die wir uns mit voller Überzeugung engagieren. Ich bin äußerst dankbar, dass so viele Unterstützer vor allem aus der Immobilienbranche dazu beigetragen haben, dass diese hohe Summe für diesen besonders guten Zweck aufgebracht werden konnte“, so Michael Ehлмаier.

Wir gestalten unsere Umwelt

Bauwerke bilden einen integralen Bestandteil unserer Lebens- und Arbeitsumgebungen. Durch Immobilien schaffen wir nicht nur freundliche Wohnräume und attraktive Büros, sondern auch einladende Treffpunkte, großzügige öffentliche Bereiche und vieles mehr. Es ist von entscheidender Bedeutung, all dies auf eine ressourcenschonende Weise zu konstruieren, zu renovieren und zu betreiben. Nur so können wir ein gesundes Umfeld schaffen und gleichzeitig die Umwelt intakt halten.



Die EU gibt ambitionierte Ziele vor

Der aktuelle Immobilienbestand in Europa verursacht 40 % des Energieverbrauchs und 36 % der CO₂-Emissionen der EU. Ein Großteil aller Gebäude ist älter als 50 Jahre und noch energieineffizient gebaut. Hier muss Abhilfe geschaffen werden.

Die Ziele sind im Pariser Klimaabkommen klar formuliert: CO₂-Emissionen in der EU sollen bis 2030 um 55 % in Relation zu 1990 reduziert werden. Bis 2050 wird Klimaneutralität angestrebt. Schätzungen der Kommission zeigen, dass umfassende energetische Sanierungen von Gebäuden den Energieverbrauch in der gesamten EU um 6 % reduzieren und damit eine CO₂-Einsparung von 5 % erzielen können.

Vielfältige Auswirkungen, große Chancen

Immobilien haben erhebliche Auswirkungen auf unsere Umwelt – entlang des gesamten Lebenszyklus: von der Herstellung der Baumaterialien bis hin zum Betrieb und zur Entsorgung beim Rückbau. Durch nachhaltiges Denken und Handeln können wir gerade in unserer Branche dazu beitragen, den Klimawandel einzudämmen und eine bessere Zukunft für nachfolgende Generationen zu ermöglichen.

Nachhaltige Materialien, gezielte Maßnahmen für mehr Energieeffizienz und grüne Technologien haben noch weitere, sehr handfeste Vorteile. Sie helfen Immobilienbesitzer:innen und -betreiber:innen dabei, Umweltbelastungen zu reduzieren, Betriebskosten zu senken und den Wert ihrer Immobilien zu steigern.

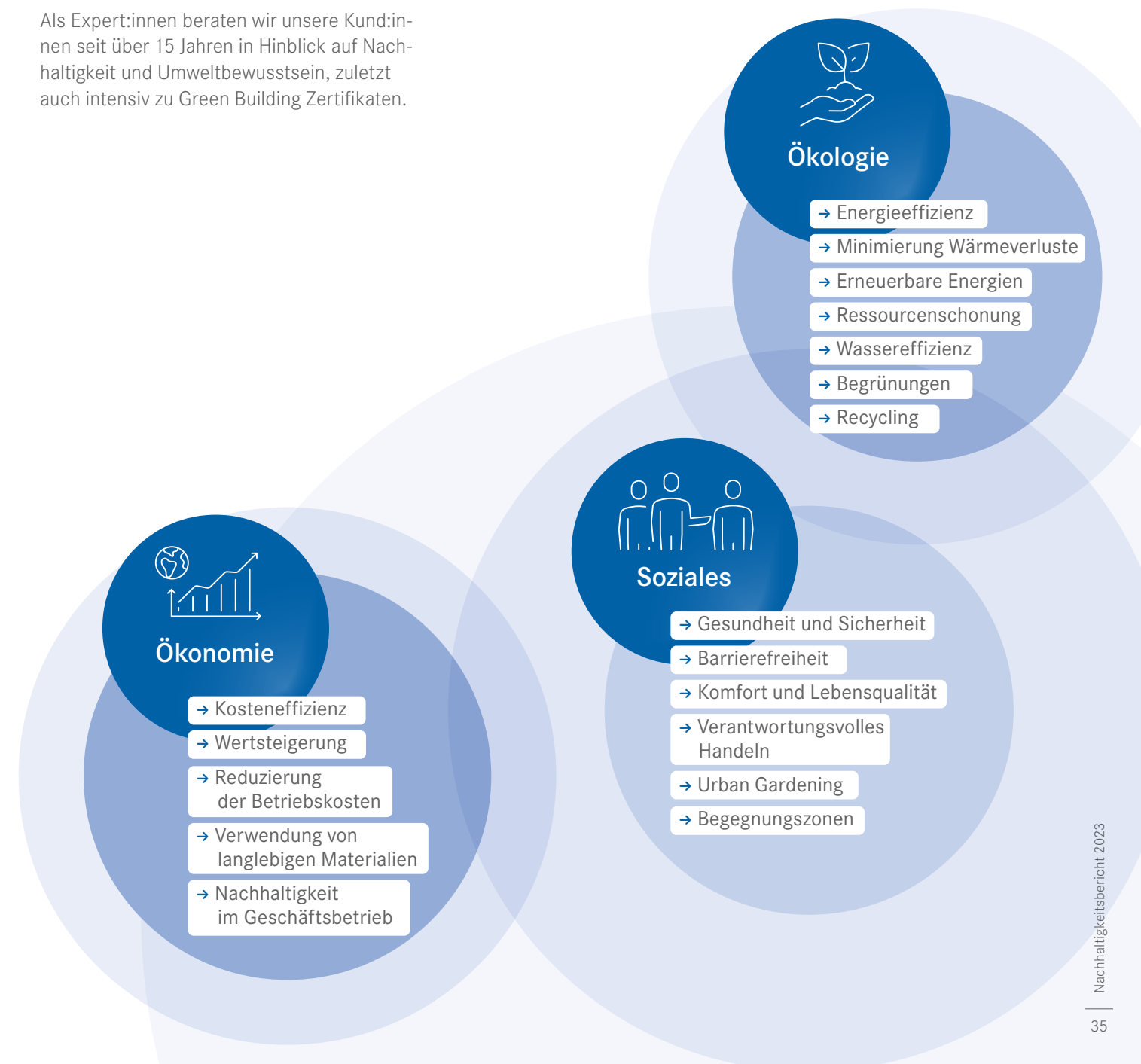
Die EHL tritt mehrfach in Aktion

Das Gebäude unseres Hauptstandorts in Wien im 4. Bezirk ist mit dem LEED-Gold-Zertifikat ausgezeichnet.

Für eine nachhaltige Umsetzung unserer Dienstleistungen wählen wir stets qualifizierte Partner:innen, die durch ressourcenschonendes Arbeiten ökologisch und ökonomisch überzeugen. 2023 beauftragte EHL insgesamt 426 Lieferant:innen, die sämtliche Dienstleistungen rund um Immobilien landesweit anbieten.

Als Expert:innen beraten wir unsere Kund:innen seit über 15 Jahren in Hinblick auf Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein, zuletzt auch intensiv zu Green Building Zertifikaten.

Aufgrund der ESG-Vorgaben und der EU-Taxonomie gewinnt Nachhaltigkeit seit 2020/21 auch am österreichischen Büroimmobilienmarkt noch mehr an Bedeutung. Die entsprechenden Vorgaben von projektfinanzierenden Banken spielen eine Rolle – und Nachhaltigkeits- sowie Umweltaspekte sind längst auch entscheidende Anmietungskriterien von Mietinteressent:innen.



Kleine Maßnahmen, große Wirkung



Milchkonsum

Seit Mitte 2022 reichen wir pflanzliche Milch-Alternativen (Hafer- und Sojamilch) zum Kaffee. Bei der Herstellung von Hafer- und Sojamilch fallen lediglich 48 Liter beziehungsweise 28 Liter Wasser an. Die Herstellung eines Liters Kuhmilch erfordert im Gegensatz dazu ein Vielfaches, nämlich 628 Liter Wasser.

Überdies erfordert die Produktion von tierischer Milch knapp 9 Mal so viel Fläche wie die Produktion von pflanzlicher Milch und es werden mehr als 3 Mal so viele Treibhausgase erzeugt.

Die erfreulichen Resultate: Laktose intolerante und vegane Mitarbeiter:innen gewinnen eine gesunde Alternative – und EHL hat der Umwelt im Jahr 2023 beachtliche Belastungen erspart:

- 220.980 Liter Wasser
- 3.086 m² Fläche
- 876 kg Treibhausgase (CO₂EQ)

Quelle: Poore, J., & Nemecek, T. (2018). Reducing food's environmental impacts through producers and consumers. *Science*, 360(6392), 987-992.



Frisches Bio-Obst für unsere Mitarbeiter:innen

Für mehr Gesundheit und Wohlbefinden werden unsere Mitarbeiter:innen täglich mit frischem Obst versorgt. Unser Obst, das einmal pro Woche geliefert wird, ist nur aus biologischem Anbau. Darüber hinaus wird es in Mehrwegkisten bzw. wiederverwendbaren Papiersäcken geliefert, was gleichzeitig Verpackungsmüll vermeidet. Auch hier gilt unsere Maxime: Bei EHL nutzen wir in Sachen Nachhaltigkeit jede Optimierungschance.



Als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber stellen wir in der EHL hohe Wertschätzung und respektvollen Umgang ins Zentrum unserer Philosophie. Denn wir sind davon überzeugt, dass beides die Basis für ein positives Arbeitsklima, gesteigerte Motivation und erfolgreiche Zusammenarbeit bildet.

Der Mensch ist Mittelpunkt

Wir schätzen hohe Transparenz und offene Kommunikation. Deshalb finden allgemeine Anregungen und konkrete Vorschläge in der EHL stets Gehör. Alle Mitarbeiter:innen können sich ins Unternehmen einbringen – und es nach ihren Vorstellungen mitgestalten.

Dazu schaffen wir ein Umfeld, das jeden inspiriert, sein Bestes zu geben und sich ständig weiterzuentwickeln. Dies sichert uns ebenso motivierte wie zufriedene Mitarbeiter:innen und unserem Unternehmen einen langfristigen Erfolg.



1. Familie & Verantwortung

In der EHL pflegen wir einen „familiären“ Umgang, der von Zuverlässigkeit, Wertschätzung und Gleichberechtigung geprägt ist. Unser Personalmanagement ist familienfreundlich und wir übernehmen in jeder Handlung Verantwortung unseren Mitarbeiter:innen wie auch unseren Kund:innen gegenüber. Ständige Aus- und Weiterbildungen gehören zu unserem Qualitätsanspruch und zu unserer sprichwörtlichen Kund:innenorientierung. Wir freuen uns, damit auch in unserer Branche positive Zeichen zu setzen.

Diese Wertepaare haben es in sich

Nur wer den Sinn seiner Tätigkeit erkennt, entfaltet seine ganze Kraft und erlebt Erfüllung in der Arbeit. Daher haben wir die EHL Unternehmensgrundsätze formuliert und diese mit allen Mitarbeiter:innen in Form von mehrtägigen Workshops verinnerlicht und gemeinsam aufgearbeitet. Die EHL Unternehmensgrundsätze beinhalten dabei drei Wertepaare:



2. Ehrlichkeit & Verlässlichkeit

Ehrlichkeit und Verlässlichkeit zeichnen EHL Mitarbeiter:innen aus. Gerade auch in schwierigen Situationen stehen wir unseren Kund:innen als verlässliche Partner zur Verfügung, denn wir bauen auf langfristige und vertrauensvolle Beziehungen.

3. Entschlossenheit & Ergebnisorientierung

Die persönliche Leistungsbereitschaft aller Mitarbeiter:innen und unsere kontinuierlichen Optimierungsprozesse in unserer unternehmerischen Tätigkeit, auch im Sinne von ESG, sichern und steigern unsere hohen Qualitätsstandards. Auch von unseren Lieferant:innen erwarten wir die gleiche Haltung. Ein intern wie extern fairer Umgang, hohe Zuverlässigkeit und professionelles Service haben ein klares Ziel: die wachsende Zufriedenheit langfristig treuer Kund:innen.

Team Building Events



Ausflüge, Feste und Events sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Dabei erleben sich alle Mitarbeiter:innen als Teil einer starken Gemeinschaft und lernen sich auch außerhalb der Arbeit besser kennen. So fördern wir Kooperation und Kommunikation im gesamten Team und schaffen die Basis für ein gemeinschaftliches und gesundes Arbeitsklima im gesamten Unternehmen.



Im Jahr 2023 bot die EHL wieder eine Vielzahl von Events und Feierlichkeiten für das EHL-Team. Im Februar fand ein gemeinsames Eisstockschießen beim Wiener Eislaufverein statt, begleitet von dampfendem Punsch und köstlichen Maroni. Vom zielsicheren Schießen bis zu amüsanten Momenten inklusive Hoppalas auf dem Eis – es war ein echtes Highlight für das EHL-Team.

Anfang April feierte EHL Investment Consulting-Geschäftsführer Markus Mendel seinen 40. Geburtstag in der SKYBAR Wien und einige EHL Kolleg:innen durften mit Markus über den Dächern Wiens anstoßen.

Ebenso im April fand die traditionelle Copa Real statt, der Fußball-Cup der österreichischen Immobilienbranche. Das EHL-Team erreichte den soliden 7. Platz.

Im September nahmen die sportlichen Kolleg:innen am ERSTE BANK Night Run teil und erzielten dabei beeindruckende Bestzeiten. Diese energiegeladene Veranstaltung förderte nicht nur Fitness und Teamgeist, sondern auch den Zusammenhalt innerhalb des EHL-Teams.

Beim Klettertag des EHL Wohnen Teams im Oktober wagte sich die Gruppe gemeinsam auf neue Höhen und bezwang die Herausforderungen beim Klettern. Diese Aktivität stärkte nicht nur die Teambindung, sondern auch das Vertrauen und den Zusammenhalt unter den Kolleg:innen.

Zusätzlich fanden im Laufe des Jahres vier gemeinsame Feiern anlässlich von Geburtstagen, Firmenjubiläen, Bildungsabschlüssen, Hochzeiten und Geburten im Innenhof des EHL-Bürostandorts statt.

Ein abschließendes Highlight des Jahres bildete die Weihnachtsfeier im Rooftop Restaurant Limón im Hotel Grand Ferdinand Wien, die mit festlicher Stimmung und gemeinsamer Freude das Jahr auf schöne Weise abschloss.

Awards und Mitgliedschaften

Wir sind stolz darauf, dass EHL die Qualität und Kompetenz in der Immobilienbranche positiv beeinflusst. Unser verantwortungsvoller Umgang mit Partner:innen und Kund:innen wurde bereits mehrfach mit Auszeichnungen honoriert. Unsere ethischen Prinzipien sind durch soziales Denken und Handeln gekennzeichnet. Diese Werte fördern wir auch durch unsere Mitgliedschaften in renommierten Immobilienverbänden, entsprechende Auszeichnungen machen unseren Anspruch auch nach Außen hin sichtbar:



Austria's Leading Companies

EHL Investment Consulting erreichte den 1. Platz, EHL Gewerbeimmobilien den 2. und 3. Platz bei Österreichs bedeutendstem Wirtschaftsbewerb „Austria's Leading Companies“.



Leitbetriebe Austria

EHL Immobilien wurde 2023 für den nachhaltigen Unternehmenserfolg, Innovation und die gesellschaftlicher Verantwortung als „Österreichischer Leitbetrieb“ rezertifiziert.



Great Place to Work

Im Jahr 2023 wurde EHL erneut zu einem „Great Place to Work“ ausgezeichnet und zählt damit zu Österreichs besten Arbeitgebern.



IMMY-Award

EHL Immobilien wurde bereits zum 11. Mal in Folge mit dem Qualitätspreis der Wiener Immobilienmakler ausgezeichnet.



HERMES Wirtschafts.Preis

EHL Investment Consulting wurde mit dem 1. Platz beim HERMES Wirtschafts.Preis 2023 in der Kategorie Immobilien ausgezeichnet.



FindMyHome Qualitätsmakler

Auf einem der am stärksten frequentierten Immobilienportale Österreichs wurden wir als geprüfter Qualitätsmakler anerkannt.



ÖGNI

EHL ist ÖGNI-Gründungsmitglied und wurde als erster heimischer Immobiliendienstleister für ethische Unternehmensführung ausgezeichnet.



Internationale Partnerschaft

Die EHL Immobilien Gruppe ist der österreichische Allianzpartner der internationalen BNP Paribas Real Estate.



„IMMO CHAMPIONS 2023“

EHL wurde vom KURIER und dem IMWF Institut für Management- und Wirtschaftsforschung mit dem Gütesiegel „IMMO CHAMPIONS“ ausgezeichnet.



Real Estate Brand Award

EHL Immobilien wurde bereits zum 12. Mal in Folge zur wertvollsten Marke Österreichs in der Kategorie Immobilienmakler und erstmals als „Stärkste Marke der Dekade“ ausgezeichnet.



Verband der Royal Institution of Chartered Surveyors

Diese Mitgliedschaft zeigt unser Engagement, soziale Aspekte wie Integrität und ethisches Handeln umzusetzen.



Immobilien Cäsar

Jährlich werden herausragende Persönlichkeiten der Branche mit dem Immobilienpreis Cäsar in neun Kategorien honoriert. EHL konnte bereits 13 Cäsaren erringen.



Internationaler Verband der Immobilienberufe

Der Austausch mit diesem Verband versetzt uns in die Lage, unsere Qualität und Wettbewerbsfähigkeit ständig zu verbessern.



Österreichischer Verband der Immobilitreuhänder

Als Mitglied arbeitet EHL konsequent an der Qualitätssteigerung und damit dem wachsenden Ansehen der Immobilienberufe.



Urban Land Institute

Als Mitglied des Urban Land Institutes stimmen wir unsere Research-Aktivitäten und -erfahrungen auf internationaler Ebene ab.



Vereinigung Österreichischer Projektentwickler

EHL ist förderndes Mitglied dieses unabhängigen Zusammenschlusses Österreichischer Immobilienprojektentwickler.

Ausblick und Ziele

Bereich	Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Frist
E	Ressourcenschonung	Reduktion Papierverbrauch um 50 %	Einführung der digitalen Signatur Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen Alternativen zur Papierverwendung finden und umsetzen sowie Implementierung digitaler Dokumentenlauf/Unterschriften	2027
		Reduktion des Stromverbrauchs um 20 %	Energiesparmaßnahmen Regelmäßige Reportings des Stromverbrauchs Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen (Heizen/Kühlen/Beleuchtung)	2027
		Reduktion Müllverbrauch/ Müllrecycling	Erstellung eines Abfallkonzepts Mülltrennung im Büro mittels einheitlich beschrifteter Behältnisse (Restmüll, Verpackungsmaterial, Papier, Altglas) sowie laufende Kommunikation zur richtigen Mülltrennung	2024
	Mobilität	Reduktion des konventionellen Treibstoffverbrauchs im Mobilitätsbereich um 30 %	Anschaffung von Elektro- und Hybridfahrzeugen für den Stadtverkehr Schulung der Mitarbeiter:innen in energiesparender Fahrweise Nutzung von Videokonferenzen anstatt von Dienstreisen Förderung der umweltfreundlichen Mobilität für Mitarbeiter:innen (Fahrräder, Scooter, Öffentliche Verkehrsmittel)	2028
S	Mitarbeiter:innen-gesundheit	Förderung der psychischen Mitarbeiter:innengesundheit	Beratungen zu Stressmanagement und Arbeitsplatzergonomie für Mitarbeiter:innen Entwicklung eines anonymen Beratungs- und Aktivitätsangebots zur individuellen Stress- und Burnout-Prävention Reduzierung der Lärmbelastung im Großraumbüro	2025
		Förderung der physischen Mitarbeiter:innengesundheit	Förderung der körperlichen Bewegung der für Mitarbeiter:innen Förderung von ergonomischen Arbeitsplätzen für Mitarbeiter:innen (Schreibtische, Maus, Stühle, Tastatur). Regelmäßige Gesundheitschecks und Gesundheitsförderungsmaßnahmen	
	Personalentwicklung	Förderung der Entwicklung von fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter:innen	Schulungsbedarfsermittlung von relevanten Personen Direktes Schulungsangebot an alle Mitarbeiter:innen Finanzielle sowie alternative Unterstützung für Weiterbildungen	2026
	Mitarbeiter:innen-zufriedenheit	Erhalt der hohen Mitarbeiter:innenzufriedenheit	Implementierung von flexiblen Arbeitsmodellen und Homeoffice-Möglichkeiten Förderung der internen Kommunikation (Bereichsleiter:innen-Workshops) Maßnahmen zur Vorbeugung von Überlastung (siehe Mitarbeiter:innengesundheit)	2024
	Diversität & Chancengleichheit	Transparente Gehaltsstrukturen	Laufende Evaluierung der Grundgehaltgehälter zwischen Männer und Frauen sowie Benefits in Hinblick auf marktgerechte Anpassung	2025
		Ausgeglichene Geschlechterverteilung in Führungspositionen	Frauen in Führungspositionen fördern Karenzmodell für beide Geschlechter fördern Wiedereingliederung nach Karenz bzw. Elternteilzeit fördern	2025
	Gesellschaft & Soziales	350 Personenstunden für bezahlte Arbeitszeit für Sozial- und Umweltinitiativen	Förderung & Organisation von Projekten und freiwillige Teilnahme der Mitarbeiter:innen	2025
G	Sicherstellung der Kund:innen-zufriedenheit/Servicequalität	Sicherstellung der fachlichen Qualifikation der Mitarbeiter:innen	Jobspezifische Ausbildung aller Mitarbeiter:innen mit Kunden:innenkontakt nach einem Jahr	2025
	Compliance & Ethik	KYC-Prozess implementieren und umsetzen	Regelmäßige Schulungen zum Thema KYC für alle Mitarbeiter:innen Überprüfung von Kund:innenstammdaten auf Aktualität und Vollständigkeit Strukturierung und Implementierung eines KYC-Prozesses	2024
	Strategie & Entwicklung	Nachhaltige Unternehmensführung	Awareness für Nachhaltigkeit im Unternehmen schaffen Nachhaltigkeit wird in der Unternehmenskultur bzw. den -werten verankert Alle zukünftigen Entscheidungen müssen den Nachhaltigkeitsvorgaben von EHL entsprechen Implementierung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den Onboardingprozess	2025
	Antikorruption	Umgang mit Geldwäsche	Laufende Schulungen verpflichtend für alle Mitarbeiter:innen Erstellung von Antikorruptions-Richtlinien (z.B. Umgang mit Geschenken, etc.)	2024

Kennzahlen

Beschäftigte nach Geschlecht und Alter im Jahresdurchschnitt

(GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten)

	2023		unter 30 Jahre		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre	
→ Frauen	46	(58 %)	12	(50 %)	30	(64 %)	4	(44 %)
→ Männer	34	(42 %)	12	(50 %)	17	(36 %)	5	(56 %)
→ Gesamt	80	(100 %)	24	(100 %)	47	(100 %)	9	(100 %)

	2022		unter 30 Jahre		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre	
→ Frauen	53	(58 %)	19	(61 %)	29	(59 %)	5	(45 %)
→ Männer	38	(42 %)	12	(39 %)	20	(41 %)	6	(55 %)
→ Gesamt	91	(100 %)	31	(100 %)	49	(100 %)	11	(100 %)

Beschäftigungsausmaß nach Kategorie und Geschlecht zum Stichtag

(GRI 2-7 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen)

Vollzeit	2023			2022		
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
→ Davon Mitarbeiter:innen	40	23 (58 %)	17 (42 %)	46	26 (57 %)	20 (43 %)
→ Davon Führungskräfte	9	4 (44 %)	5 (56 %)	9	4 (44 %)	5 (56 %)
→ Davon Geschäftsführer:innen	7	2 (29 %)	5 (71 %)	7	2 (29 %)	5 (71 %)

Teilzeit	2023			2022		
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
→ Davon Mitarbeiter:innen	21	14 (67 %)	7 (33 %)	27	19 (70 %)	8 (30 %)
→ Davon Führungskräfte	3	3(100 %)	0 (0 %)	2	2(100 %)	0 (0 %)
→ Davon Geschäftsführer:innen	0	0 (0 %)	0 (0 %)	0	0 (0 %)	0 (0 %)

Allg. Hinweis: Aufgrund einer Unternehmensumstrukturierung im Dezember 2023 haben sich die Kennzahlen signifikant geändert und sind daher mit den Kennzahlen des Vorjahres nicht vergleichbar.

¹ Den GRI-Leitlinien folgend haben wir für EHL drei Kategorien an Angestellten definiert: Mitarbeiter:innen, Führungskräfte (Leiter:innen, Bereichsleiter:innen, Teamleiter:innen), Geschäftsführer:innen.

² Elternzeit umfasst gesetzliche- und freiwillige Karenz sowie Papamonat.

Geschlechter- und Altersverteilung nach Kategorie¹, im Jahresdurchschnitt

(GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten)

		2023		unter 30 Jahre		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre	
→ Mitarbeiter:innen	Frauen	37	(61 %)	11	(18 %)	24	(40 %)	2	(3 %)
	Männer	24	(39 %)	12	(20 %)	10	(16 %)	2	(3 %)
	Gesamt	61	(100 %)	23	(38 %)	34	(56 %)	4	(6 %)
→ Führungskräfte	Frauen	7	(58 %)	0	(0 %)	6	(50 %)	1	(8 %)
	Männer	5	(42 %)	0	(0 %)	5	(42 %)	0	(0 %)
	Gesamt	12	(100 %)	0	(0 %)	11	(92 %)	1	(8 %)
→ Geschäftsführer:innen	Frauen	2	(29 %)	1	(14 %)	0	(0 %)	1	(14 %)
	Männer	5	(71 %)	0	(0 %)	2	(29 %)	3	(43 %)
	Gesamt	7	(100 %)	1	(14 %)	2	(29 %)	4	(57 %)

		2022		unter 30 Jahre		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre	
→ Mitarbeiter:innen	Frauen	45	(62 %)	18	(25 %)	24	(33 %)	3	(4 %)
	Männer	28	(38 %)	12	(16 %)	14	(19 %)	2	(3 %)
	Gesamt	73	(100 %)	30	(41 %)	38	(52 %)	5	(7 %)
→ Führungskräfte	Frauen	6	(55 %)	0	(0 %)	5	(50 %)	1	(8 %)
	Männer	5	(45 %)	0	(0 %)	4	(42 %)	1	(0 %)
	Gesamt	11	(100 %)	0	(0 %)	9	(92 %)	2	(8 %)
→ Geschäftsführer:innen	Frauen	2	(28 %)	1	(14 %)	0	(0 %)	1	(14 %)
	Männer	5	(72 %)	0	(0 %)	2	(29 %)	3	(43 %)
	Gesamt	7	(100 %)	1	(14 %)	2	(29 %)	4	(57 %)

Elternteilzeit

(GRI 401-3 Elternteilzeit)

Personen, die Elternteilzeit ² in Anspruch nahmen	2023	2022
→ Gesamt	7	5
→ Davon Frauen	7	5
→ Davon Männer	0	0
→ Davon Mitarbeiter:innen	6	4
→ Davon Führungskräfte	1	1
→ Davon Geschäftsführer:innen	0	0
→ Rückkehrende aus Elternteilzeit	2	0
→ Rückkehrerate	100 %	100 %
→ Verbleiberate	100 %	100 %

Weitere Karenzmodelle

	2023	2022
→ Bildungskarenz	3	1
→ Unbezahlter Urlaub	1	2

Neueintritte und Angestelltenfluktuation

(GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation)

	2023		2022	
	Neueintritte	Austritte	Neueintritte	Austritte
→ Mitarbeiter:innen	5	16	25	9
→ Führungskräfte	2	2	0	3
→ Geschäftsführer:innen	0	0	0	0

Neueintritte nach Kategorie, Geschlecht und Alter

In Jahre		2023			2022		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
→ Mitarbeiter:innen	Frauen	3	0	0	12	4	0
	Männer	2	0	0	4	4	1
	Gesamt	5	0	0	16	8	1
→ Führungskräfte	Frauen	0	2	0	0	0	0
	Männer	0	0	0	0	0	0
	Gesamt	0	2	0	0	0	0
→ Geschäftsführer:innen	Frauen	0	0	0	0	0	0
	Männer	0	0	0	0	0	0
	Gesamt	0	0	0	0	0	0

Angestelltenfluktuation nach Kategorie, Geschlecht und Alter

In Jahre		2023			2022		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
→ Mitarbeiter:innen	Frauen	6	4	1	1	4	1
	Männer	2	3	0	3	0	0
	Gesamt	8	7	1	4	4	1
→ Führungskräfte	Frauen	0	1	0	1	0	0
	Männer	0	0	1	1	1	0
	Gesamt	0	1	1	2	1	0
→ Geschäftsführer:innen	Frauen	0	0	0	0	0	0
	Männer	0	0	0	0	0	0
	Gesamt	0	0	0	0	0	0

Angestellten Verbleiberate

In Jahre	2023				2022			
	<1	1-5	5-10	>10	<1	1-5	5-10	>10
→ Mitarbeiter:innen	5	35	13	8	24	27	13	9
→ Führungskräfte	1	2	5	4	0	2	4	5
→ Geschäftsführer:innen	0	0	2	5	0	0	3	4

Angaben zur Gesundheit nach Kategorie

2023	Mitarbeiter:innen	Führungskräfte	Geschäftsführer:innen
→ Krankenstandstage im Jahresdurchschnitt	4,1	5,6	1,6
→ Anzahl Arbeitsunfälle	3	0	0

2022	Mitarbeiter:innen	Führungskräfte	Geschäftsführer:innen
→ Krankenstandstage im Jahresdurchschnitt	5,8	7,5	0,1
→ Anzahl Arbeitsunfälle	1	2	0

Gesundheitsvorbeugung

(GRI 403-5 + 403-6)

Gesamtanzahl an Stunden	2023	2022
→ Vorsorge-/Gesundheitschecks	7 h	7,55 h
→ Gesundheitsfördernde Maßnahmen (Sportangebot, Ergonomieberatung)	7,75 h	4,05 h

Transparente Gehaltsstrukturen (Gender-Pay-Gap)

Verhältnis Grundgehalt Männer/Frauen	2023 Gender-Pay-Gap ³	2022 Gender-Pay-Gap ³
→ Mitarbeiter:innen	+ 8,04 %	+ 12,00 %
→ Führungskräfte	+ 0,38 %	- 10,58 %
→ Geschäftsführer:innen	- 3,04 %	+ 0,17 %

³ Verhältnis auf Basis des durchschnittlichen Stundenlohns von Frauen zu Männern (+ % bedeutet, dass der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen höher ist, - % bedeutet einen niedrigeren durchschnittlichen Stundenlohn von Frauen). Das Gehalt des Eigentümers ist aufgrund seiner Funktion als selbstständiger Geschäftsführer nicht berücksichtigt.

Aus- und Weiterbildungen nach Geschlecht und Kategorie

(GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten)

	2023	Std./FTE	2022	Std./FTE
→ Aus- und Weiterbildungsstunden gesamt	1.393	18	2.930	40
→ Davon Frauen	863	26	1.325	34
→ Davon Männer	530	13	1.605	47
Nach Kategorie				
→ Mitarbeiter:innen	493	8	1.995	37
→ Führungskräfte	815	86	830	72
→ Geschäftsführer:innen	85	12	105	15

Angaben zur Mitarbeiter:innenzufriedenheit⁴

Zufriedenheit gemäß „Great Place to Work“	2023	2021
→ EHL Immobilien GmbH	89 %	91 %
→ EHL Investment Consulting GmbH	93 %	97 %
→ EHL Immobilien Bewertung GmbH	91 %	91 %
→ EHL Wohnen GmbH	89 %	89 %
→ EHL Gewerbeimmobilien GmbH	93 %	83 %

Anzahl zur Verfügung gestellte Jahrestickets für den öffentlichen Verkehr

Öffi-Tickets	2023	2022
→ Jahreskarten Wiener Linien	23	26
→ Klimatickets	4	3

Energieverbrauch im Mobilitätsbereich

Kraftstoffverbrauch	2023	2022
→ In Liter	28.316	29.987
→ Pro FTE	374	411

Schulungen Geldwäsche⁵

	2023		2022	
	Schulungen	In %	Schulungen	In %
→ EHL Gewerbeimmobilien GmbH	13	100 %	13	100 %
→ EHL Investment GmbH	9	100 %	9	100 %
→ EHL Wohnen GmbH	26	100 %	26	100 %

Ergonomisches Equipment am Arbeitsplatz

	2023	2022
→ Höhenverstellbare Tische	100 %	100 %
→ Davon elektrisch	3	3
→ Ergonomische Sessel	100 %	100 %
→ Ergonomische Maus	8 %	5 %
→ Ergonomische Tastatur	10 %	7 %

Inklusion und Diversität, Anzahl der gesprochenen Sprachen & Nationalitäten

Personen, die einer schutzbedürftigen Gruppe angehören ⁶	2023	2022
→ Davon Mitarbeiter:innen	0	0
→ Davon Führungskräfte	0	0
→ Davon Geschäftsführer:innen	0	0
Nationalitäten		
→ Sprachen	10	9

Materialeffizienz - Papierverbrauch⁷

(GRI 301-1)

Papierverbrauch	2023	2022
→ In kg	3.398	4.118
→ In Blatt	719.478	856.586
→ In kg pro FTE	44,83	56,47

Stromverbrauch⁸

Stromverbrauch	2023	2022
→ Stromverbrauch in kWh	74.698	75.375
→ Stromverbrauch pro FTE	986	1.034

Heizungsverbrauch⁹

	2023	2022
→ Heizungsverbrauch in kWh	129.780	59.482

Wasserverbrauch¹⁰

(GRI 303-5)

	2023	2022
→ Wasserverbrauch in ML	0,906	1,059
→ Wasserverbrauch in Gebieten mit Wasserstress in ML	0	0

Büroflächen

Standorte - 2023	Fläche in m ²
→ Wien (LEED-Gold zertifiziert)	1.279
→ Graz (ÖGNI-Gold zertifiziert)	29
Standorte - 2022	Fläche in m ²
→ Wien (LEED-Gold zertifiziert)	1.279
→ Graz (ÖGNI-Gold zertifiziert)	28

⁴ Die Prozentwerte geben den Anteil der Personen an, die auf die jeweilige Frage im „Great Place to Work“-Fragenkatalog positiv geantwortet haben. Der „Durchschnittswert des GPTW-Modells“ zeigt den Mittelwert dieser Zustimmungswerte über alle Fragen des Great Place To Work Modells.

⁵ Neue Mitarbeiter:innen in den angeführten Firmen mit Kundenkontakt müssen einen Test zum Thema Geldwäsche absolvieren. Da sämtliche Angestellten (Mitarbeiter:innen, Führungskräfte, Geschäftsführer:innen) die Schulung machen müssen und sich im Standort Wien 1040 befinden, wurde auf die Darstellung nach Region und Angestelltenkategorie verzichtet.

⁶ Personenkreis der begünstigt behinderten Arbeitnehmer:innen.

⁷ Inkl. Marktberichte & Drucksorten (Blöcke, Briefpapier, Kuverts, etc.).

⁸ Gesamtverbrauch des Gebäudes aufgeteilt nach angemieteter Bürofläche der Standorte Wien und Graz.

⁹ Gesamtverbrauch des Gebäudes aufgeteilt nach angemieteter Bürofläche der Standorte Wien und Graz.

¹⁰ Gesamtverbrauch des Gebäudes aufgeteilt nach angemieteter Bürofläche der Standorte Wien und Graz.

GRI-Index

EHL Immobilien GmbH hat unter Bezugnahme der GRI-Standards 2021 für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 berichtet.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Anmerkungen / Auslassungsgründe
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisatorische Details	S. 8-9	Die Unternehmenszentrale ist in Wien (Prinz-Eugen-Straße 8-10, 1040 Wien), Österreich; EHL Immobilien GmbH ist ausschließlich in Österreich tätig.
	2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	S. 8-9, 13	Es gibt keinen geprüften Konzernabschluss (keine Verpflichtung); Die EHL Immobilien GmbH ist jene Organisation, welche die Tochtergesellschaften kontrolliert.
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 13	Datum der Veröffentlichung: 11.07.2024; Berichtszeitraum für die Finanzberichterstattung: 01.01.-31.12.; Kontaktstelle zu Fragen: Michael Ehlmaier, m.ehlmaier@ehl.at, +43 (1) 5127690 100, Prinz-Eugen-Straße 8-10, 1040 Wien.
	2-4 Neuformulierung von Informationen		Es hat im Berichtszeitraum eine Neudarstellung stattgefunden, da sich die Umstrukturierung des Unternehmens auf Kennzahlen hinsichtlich Bürofläche, Mitarbeiter:innenanzahl und die Anzahl der Poolautos (Kraftstoffverbrauch) ausgewirkt hat. Die Kennzahlen wurden sowohl für 2023 als auch für 2022 neu erhoben, um sie entsprechend der neuen Unternehmensstruktur anzupassen.
	2-5 Externe Prüfung	S. 5, 13, 56-57	Der vorliegende Bericht wurde von der BDO Assurance GmbH geprüft. Prüfung mit begrenzter Sicherheit unter Bezugnahme der GRI Standards 2021 (siehe weitere Anforderungen des GRI). Der Prüfbericht ist auf den folgenden Seiten (siehe S. 56-57) abgebildet.
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 7-9, 29	Immobilienbranche; Zwei Bürostandorte in Wien 1040 und Graz. Aufgrund der Umstrukturierung entfallen die Betriebsstätten in Wien 1100, Wien 1030, Brunn am Gebirge, Salzburg und Spittal an der Drau. Ebenso wurden die Dienstleistungen im Bereich Hausverwaltung und Baumanagement eingestellt.
	2-7 Angestellte	S. 48-49	Region = Österreich. Unbefristete Angestelltenverhältnisse. Beschäftigtenanzahl zum Ende des Berichtszeitraums (Stichtag 31.12).
Unternehmensführung			
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 8-9, 48	Es erfolgt keine Nominierung des höchsten Kontrollorgans, da das Unternehmen eigentümergeführt ist. Höchstes Kontrollorgan ist der geschäftsführende Gesellschafter. Die Geschäftsführer:innen der Tochterunternehmen werden unabhängig vom Geschlecht auf unbestimmte Zeit ausgewählt.
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Alle Geschäftsführer:innen wurden in das Verfahren zur Überprüfung und Genehmigung (einschließlich der wesentlichen Themen) eingebunden. Ziele und Maßnahmen, sowie die Strategie wurden definiert. Jedes Kapitel wurde anschließend einzeln von allen Geschäftsführer:innen überprüft und freigegeben.
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen		Es wurde ein Whistleblower-/Beschwerde-Briefkasten zur anonymen Hinweisabgabe eingeführt. Dieser wird von der Leiterin Personal und Leiterin Finanz- und Rechnungswesen einmal wöchentlich kontrolliert/geleert. Kritische Angelegenheiten werden mit dem Kontrollorgan persönlich besprochen; es gab keine kritischen Anliegen im Berichtszeitraum.
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 21	
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 5, 46-47	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Es kam zu keinen wesentlichen Verstößen gegen Gesetze oder Verordnungen.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 9, 20-21, 24, 44-45	
Einbindung von Stakeholder:innen			
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholder:innen	S. 13, 15	
	2-30 Tarifverträge		Es gibt keinen Kollektivvertrag. Alle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Angestellten werden an den Kollektivvertrag für Immobilienverwalter mit Stand 2024 angelehnt.
GRI 205: Antikorruption 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Es gab keine Korruptionsvorfälle oder rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption.
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 53	Da es sich nur um Druck-Erzeugnisse auf Papier handelt, wurden nur erneuerbare Materialien eingesetzt.
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-5 Wasserverbrauch	S. 53	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 50	Mehr Austritte als Eintritte bei den Führungskräften im Jahr 2022, da Mitarbeiter:innen Aufstiegschancen bekommen und zu Führungskräfte werden; Region = Österreich.
	401-3 Elternzeit	S. 49	Sofern gesetzliche Voraussetzungen erfüllt 100% (Frauen und Männer), freiwilliges Entgegenkommen seitens EHL Immobilien GmbH auch unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Die beiden Personen, die nach der Elternteilzeit zurückkehrten, sind weiblich. Beide Mitarbeiterinnen sind bis zum jetzigen Zeitpunkt bei EHL in einem aufrechten Dienstverhältnis tätig.
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-5 Mitarbeiter:innenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 24, 51	Es fanden Ergonomie-Beratungen und Sehtests statt. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Sicherheitsunterweisung alle Mitarbeiter:innen über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung informiert und das Wissen mittels eines Online-Tests überprüft.
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	S. 23, 37, 51	Es wurden Vorsorgeuntersuchungen wie Muttermalkontrollen und Impfungen durchgeführt.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 52	

BDO Assurance GmbH

Bericht über die unabhängige Prüfung des Nachhaltigkeitsberichtes der EHL Immobilien GmbH für das Geschäftsjahr 2023

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des freiwillig erstellten Nachhaltigkeitsberichtes der EHL Immobilien GmbH (im Folgenden „Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr 2023, Wien, durchgeführt.

Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2023 der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen der Berichterstattung unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 aufgestellt wurde.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichtes für das Geschäftsjahr 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltig-

keitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen, Prozessen und internen Kontrollen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlicher beabsichtigter oder unbeabsichtigter falscher Darstellung ist.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekanntgeworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die im Nachhaltigkeitsbericht getätigten Angaben unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 in wesentlichen Belangen nicht mit den von GRI-Standards 2021 geforderten Angaben übereinstimmt.

Für die ordnungsgemäße Durchführung des Auftrages ist Mag. Bernd Winter, Wirtschaftsprüfer, verantwortlich.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Evaluierung der Zusammenhänge zwischen den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und der im Bericht dargelegten Themenschwerpunkte und Berichtsgrenzen;
- Befragung von Mitarbeitern, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, internen Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren für die im GRI-Index angeführten GRI Standards 2021, welche von allen Unternehmensstandorten gemeldet wurden;
- Beurteilung, ob die Anforderungen gemäß der GRI Standards 2021 angemessen adressiert wurden;
- Beurteilung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen der Nachhaltigkeitsangaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unsere Beurteilung zu dienen.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung doloser Handlungen, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages.

Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben, Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie der Inhalt von Verweisen auf weiterführende Berichterstattung der Gesellschaft nicht Gegenstand unseres Auftrages.

Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen anderer dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche anderer dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Eine Veröffentlichung unserer Prüfbescheinigung gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsbericht stimmen wir zu.

Auftragsbedingungen

Wir erstatten diesen Bericht auf Grundlage des mit Ihnen geschlossenen Auftrages, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die diesem Bericht beigefügten AAB zugrunde liegen.

Wien, am 10. Juli 2024

BDO Assurance GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Bernd Winter
Wirtschaftsprüfer

Mag. Wolfgang Mader
Wirtschaftsprüfer

Sei die Veränderung,
die du in der Welt sehen
möchtest.

Mahatma Gandhi



