



**Stadt
Wien**

Wiener Wohnen
Kundenservice

Corporate Governance Bericht 2025

gemäß dem Wiener Public Corporate Governance Kodex

Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH
Medwedweg 14, Unit 5
1110 Wien
FN: 223828 i

Verfasst am: 12.05.2026

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Entsprechenserklärung	4
3	Geschäftsführung	4
3.1	Zusammensetzung	5
3.2	Geschäftsverteilung	5
3.3	Zustimmungspflichtige Geschäfte	5
3.4	Vergütung	6
4	Aufsichtsrat	7
4.1	Zusammensetzung	7
4.2	Anzahl der Sitzungen	7
4.3	Vergütung (in Euro)	8
4.4	Selbstevaluierung	8
4.5	D&O-Versicherung	8
5	Compliance-Management-System	8
5.1	Verhaltenskodex	9
5.2	Schulungen und Sensibilisierung	9
5.3	Compliance-beauftragte Person	9
5.4	Hinweisgeber*innen-System	9
6	Diversität	10
6.1	Maßnahmen zur Förderung von Diversität	10
6.2	Frauenanteil	11

1 Einleitung

Die Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH bekennt sich zu den Grundsätzen einer verantwortungsvollen, transparenten und am Gemeinwohl orientierten Unternehmensführung. Diese bildet die Grundlage für das Vertrauen der Eigentümerin, von Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen und trägt wesentlich zur langfristigen Stabilität und Leistungsfähigkeit des Unternehmens bei. Die Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH hält sich dabei an die geltenden gesetzlichen Vorgaben sowie den Wiener Public Corporate Governance Kodex (WPCGK) und setzt diese im Rahmen ihrer Strukturen und Prozesse konsequent um.

Dieser Bericht dokumentiert die Einhaltung des WPCGK sowie Maßnahmen zur Sicherstellung verantwortungsvoller Unternehmensführung. Er dient der Darstellung der Grundsätze der Unternehmensführung, der organisatorischen Rahmenbedingungen sowie der Maßnahmen, die zur Gewährleistung regelkonformen und verantwortungsvollen Handelns implementiert wurden. Ziel des Berichts ist es, Transparenz über die Corporate-Governance-Praxis der Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH zu schaffen sowie die Beziehung zwischen dem Unternehmen und seiner Eigentümerin, der Stadt Wien, nachvollziehbar zu machen.

Sämtliche Angaben in diesem Bericht beziehen sich grundsätzlich – sofern nichts Gegenteiliges angeführt ist – auf den 31.12. des Geschäftsjahres 2025.

Die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat
der Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH
am 12.05.2026

2 Entsprechenserklärung

Die Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH bekennt sich ausdrücklich zum Wiener Public Corporate Governance Kodex (WPCGK) in der jeweils gültigen Fassung. Dieser wird im Sinne einer verantwortungsvollen, nachhaltigen und transparenten Unternehmensführung angewendet und nach Maßgabe der Ausführungen in diesem Bericht eingehalten.

Mit diesem Bericht erklären die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat, dass im Geschäftsjahr 2025 den verbindlichen Regelungen und den Empfehlungen des WPCGK – mit Ausnahme der unten angeführten Abweichungen – entsprochen wurde. Die entsprechenden Anpassungen der Errichtungserklärung sowie der Geschäftsordnungen der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats sind zum Zeitpunkt der Berichterstellung in Durchführung.

Der Corporate Governance Bericht der Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH ist unter <https://www.wrws.at> abrufbar.

Es besteht folgende Abweichung zum WPCGK:

Bestimmung WPCGK	Art und Weise der Abweichung	Begründung der Abweichung
Punkt 5.4.13.	Eine Directors-and-Officers-Versicherung (D&O-Versicherung) für Geschäftsführung und den Aufsichtsrat besteht, jedoch wurde keine Two-Tier Trigger Policy abgeschlossen.	Der Abschluss einer Two-Tier Trigger Policy wäre mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden und kommt daher aus wirtschaftlichen Gründen nicht in Betracht. Zudem ist diese aus Risikoerwägungen nicht erforderlich.

3 Geschäftsführung

Die Geschäftsführung führt die Geschäfte und vertritt das Unternehmen nach außen. Die Geschäftsordnung für die Geschäftsführung enthält insbesondere eine Geschäftsverteilung, die Informations- und Berichtspflichten der Geschäftsführung sowie einen Katalog der Maßnahmen, die der Zustimmung durch den Aufsichtsrat oder die Generalversammlung bedürfen.

3.1 Zusammensetzung

Name und Funktion	Geburtsdatum	Erstbestellung	Aktuelle Funktionsperiode
Flatz Angelika, Mag. ^a Geschäftsführerin	08.12.1963	01.04.2020	01.04.2025 bis 31.12.2028
Kremmer Marcel, MSc PM Geschäftsführer	22.11.1987	01.06.2024	01.06.2024 bis 31.05.2029

3.2 Geschäftsverteilung

Name	Geschäftsbereiche
Flatz Angelika, Mag. ^a	Geschäftsbereiche Kommunikationsservices und Support sowie die Stabsstellen Organisationsberatung und Interne Revision
Kremmer Marcel, MSc PM	Geschäftsbereiche Bauservices und Sanierungsmanagement

3.3 Zustimmungspflichtige Geschäfte

Für folgende Geschäfte hat die Geschäftsführung aufgrund einer Regelung in der Errichtungserklärung bzw. den Geschäftsordnungen die Zustimmung des Aufsichtsrats einzuholen:

- (a) Erwerb (einschließlich Erhöhung) und Veräußerung (einschließlich Verminderung) von Beteiligungen
- (b) Erwerb von Unternehmen oder Betrieben oder von Teilen davon
- (c) Veräußerung oder Verpachtung des von der Gesellschaft betriebenen Unternehmens, von Betrieben der Gesellschaft oder von Teilen davon
- (d) Stilllegung von Unternehmen oder Betrieben der Gesellschaft oder von Teilen davon
- (e) Erwerb, Veräußerung oder Belastung von Liegenschaften
- (f) Errichtung oder Schließung von Zweigniederlassungen
- (g) Investitionen, für welche die Anschaffungskosten – im Einzelfall – 200.000 Euro (zweihunderttausend Euro) oder mehr oder – insgesamt in einem Geschäftsjahr – 400.000 Euro (vierhunderttausend Euro) oder mehr betragen, sofern diese nicht schon im Jahresvoranschlag gemäß Punkt j) enthalten sind und daher als genehmigt gelten
- (h) Aufnahme von Anleihen, Darlehen oder Krediten in einem Betrag von – im Einzelfall – 100.000 Euro (hunderttausend Euro) oder mehr oder – insgesamt in einem Geschäftsjahr – 200.000 Euro (zweihunderttausend Euro) oder mehr. Der Liquiditätsausgleich im Rahmen des Cash-Pooling-Systems der Wiener Wohnen-Gruppe stellt keine genehmigungspflichtige Finanzierung dar.
- (i) Gewährung von Darlehen oder Krediten, soweit dies nicht zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gehört, sowie in jedem Fall auch dann, wenn die Darlehensvaluta oder der Kreditbetrag im Einzelfall 100.000 Euro (hunderttausend Euro) erreicht oder übersteigt oder wenn das Darlehen oder der Kredit einem*einer Gesellschafter*in oder einer einem*einer Gesellschafter*in nahestehenden Person (siehe insbesondere § 32 IO [Paragraf zweiunddreißig Insolvenzordnung])

gewährt werden soll. Der Liquiditätsausgleich im Rahmen des Cash-Pooling-Systems der Wiener Wohnen-Gruppe stellt keine genehmigungspflichtige Finanzierung dar.

- (j) Beschlussfassung über den Jahresvoranschlag, wobei im Fall der Genehmigung des Jahresvoranschlags in diesem enthaltene, gemäß diesem Absatz zustimmungspflichtige Geschäfte als ebenfalls genehmigt gelten, sofern das betreffende Geschäft im Geschäftsjahr ausgeführt wird
- (k) Aufnahme und Aufgabe von Geschäftszweigen und Produktionsarten
- (l) Festlegung oder Änderung allgemeiner Grundsätze der Geschäftspolitik oder des Unternehmenskonzepts
- (m) Festlegung oder Änderung von Grundsätzen über die Gewährung von Gewinn- oder Umsatzbeteiligungen oder Prämienauszahlungen oder über die Gewährung von Pensionszusagen an Geschäftsführer*innen, leitende Angestellte oder sonstige Mitarbeiter*innen der Gesellschaft
- (n) Erteilung von Prokura
- (o) oa) Abschluss von Arbeitsverträgen, wenn das Brutto-Vollzeit-Gesamtgehalt 100.000 Euro (hunderttausend Euro) / Jahr oder mehr beträgt
ob) Gehaltserhöhungen bei Arbeitsverträgen, durch die das Brutto-Vollzeit-Gesamtgehalt auf einen Betrag von 100.000 Euro (hunderttausend Euro) / Jahr oder mehr erhöht wird, ausgenommen vertraglich vereinbarte Gehaltserhöhungen und Gehaltserhöhungen auf Basis kollektivvertraglicher Erhöhungen
Bei der Berechnung des Brutto-Vollzeit-Gesamtgehalts sind sämtliche Sachleistungen und freiwillige Sozialleistungen zu berücksichtigen. Nicht hinzuzuzählen sind Zulagen aufgrund der Übernahme gesetzlicher Verantwortlichkeiten (z. B. Zulage für gewerberechtliche Geschäftsführung). Der Abschluss von Arbeitsverträgen mit überlassenen Arbeitskräften im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes unterliegt nicht dem Zustimmungsvorbehalt. Dem Aufsichtsrat ist über Gehaltserhöhungen und Prämienzahlungen jährlich zu berichten.
- (p) Abschluss von Verträgen mit einem Vertragswert von 200.000 Euro (zweihunderttausend Euro) oder mehr pro Jahr. Ist der Vertragsabschluss gemäß Bundesvergabegesetz 2018 idjgF (in der jeweils geltenden Fassung) durchzuführen, unterliegt ausschließlich die Durchführung des Vergabeverfahrens dem Zustimmungsvorbehalt.
- (q) Abschluss von Leistungsverträgen mit Stadt Wien – Wiener Wohnen, sofern diese nicht schon im Jahresvoranschlag gemäß Punkt (j) enthalten sind und daher als genehmigt gelten.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden nach Vorlage durch die Geschäftsführung insgesamt 13 zustimmungspflichtige Geschäfte im Aufsichtsrat behandelt.

3.4 Vergütung

Bis zum Abschluss einer entsprechenden vertraglichen und datenschutzkonformen Grundlage, kann der Offenlegung der Vergütung der Geschäftsführung nicht nachgekommen werden.

4 Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat nimmt als zentrales Kontrollorgan eine wesentliche Rolle in der Unternehmensführung ein. Seine Hauptverantwortung liegt darin, die Geschäftsführung zu überwachen und beratend zu begleiten, um eine nachhaltige und gesetzeskonforme Unternehmensentwicklung sicherzustellen.

Mit Ablauf der vorangegangenen Funktionsperiode erfolgte im Mai 2025 die Neubestellung der Mitglieder des Aufsichtsrates durch die Generalversammlung; die Neukonstituierung des Gremiums fand im unmittelbaren Anschluss statt.

Der Aufsichtsrat wird vom Vorsitzenden geleitet. Dieser sowie seine Stellvertreterin wurden zu Beginn der Funktionsperiode vom Aufsichtsrat bestellt. Per 31. Dezember 2025 bestand der Aufsichtsrat aus insgesamt neun Mitgliedern – sechs von der Generalversammlung gewählten Kapitalvertreter*innen und drei vom Betriebsrat entsandten Arbeitnehmer*innenvertreter*innen.

4.1 Zusammensetzung

Name und Funktion	Geburtsdatum	Erstbestellung	Aktuelle Funktionsperiode
Leeb Stefan, Mag. MSc Vorsitzender	14.02.1975	01.10.2012	27.05.2025 bis zur o. GV 2028
Klement Katharina, Mag. ^a Stv. Vorsitzende	11.04.1982	13.01.2022	27.05.2025 bis zur o. GV 2028
Moser Michaela, MA Mitglied	10.02.1972	26.11.2018	27.05.2025 bis zur o. GV 2028
Pritz Johannes, Mag. Mitglied	21.10.1978	28.01.2020	27.05.2025 bis zur o. GV 2028
Wachter Philipp, Ing. Mitglied	09.04.1982	23.01.2025	27.05.2025 bis zur o. GV 2028
Neuber Viktoria, Mag. ^a Mitglied	14.10.1969	27.05.2025	27.05.2025 bis zur o. GV 2028
Scheibein Claudia Arbeitnehmer*innenvertreterin	18.01.1985	14.01.2022	keine (Entsendung durch den Betriebsrat)
Keschmann Lisa Arbeitnehmer*innenvertreterin	10.07.1993	01.11.2024	keine (Entsendung durch den Betriebsrat)
Altmann Florentin, DI Arbeitnehmer*innenvertreter	08.01.1974	27.08.2025	keine (Entsendung durch den Betriebsrat)

4.2 Anzahl der Sitzungen

Gremium	Anzahl 2025
Plenum des Aufsichtsrats	5

4.3 Vergütung (in Euro)

Die an die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder zur Auszahlung gelangten Aufsichtsratsvergütungen wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr unter Anwendung der Aufsichtsratsvergütungsrichtlinie der Stadt Wien in der Stufe 2 festgesetzt und entsprechen damit den Anforderungen des WPCGK.

Da die Arbeitnehmer*innenvertreter*innen im Aufsichtsrat gemäß § 110 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) nur Anspruch auf den Ersatz der angemessenen Barauslagen haben, wurde ihnen keine Aufsichtsratsvergütung gewährt. Die jährliche Gesamtvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds setzt sich aus einer pauschalen Grundvergütung und den je Aufsichtsratssitzung gebührenden pauschalen Sitzungsgeldern zusammen.

Die Grundvergütungen sowie das einheitliche Sitzungsgeld wurden wie folgt festgesetzt:

Vorsitzende*r	Stv. Vorsitzende*r	Mitglied	Sitzungsgeld
7.200 Euro	6.000 Euro	4.800 Euro	375 Euro

Im abgelaufenen Geschäftsjahr betragen die Aufwendungen für Vergütungen der Mitglieder des Aufsichtsrats insgesamt 40.575 Euro.

4.4 Selbstevaluierung

Der Aufsichtsrat hat gemäß Punkt 5.2.11. WPCGK eine regelmäßige Selbstevaluierung durchzuführen, wobei dies alle fünf Jahre unter Beiziehung einer externen Expertise zu erfolgen hat.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat eine Selbstevaluierung ohne Beiziehung einer externen Expertise stattgefunden. Zu diesem Zweck wurde ein standardisierter Fragebogen an die Aufsichtsratsmitglieder ausgesendet. Die Befragung erfolgte anonym auf elektronischem Wege. Die Ergebnisse sowie mögliche zukünftige Maßnahmen wurden schließlich im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung erörtert.

Die letzte Selbstevaluierung mit Beiziehung einer externen Expertise erfolgte im Geschäftsjahr 2024.

4.5 D&O-Versicherung

Für die Geschäftsführung, Prokurist*innen und den Aufsichtsrat wurde eine Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Eine Two-Tier Trigger Policy (Pkt. 5.4.13. WPCGK) wäre derzeit aufgrund der geringen Anzahl an Anbieter*innen mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden und kommt daher aus wirtschaftlichen Gründen nicht zur Anwendung. Zudem erscheint eine Two-Tier Trigger Policy auch aus Risikoerwägungen nicht erforderlich. Die D&O-Versicherung wird regelmäßig überprüft und die Deckungssummen werden angepasst.

5 Compliance-Management-System

Das Unternehmen hat beginnend mit dem Jahr 2017 ein Compliance-Management-System (CMS) aufgebaut, implementiert und stetig weiterentwickelt. Die Funktion einer Compliance-beauftragten Person wurde eingerichtet.

Das CMS umfasst mehrere ineinandergreifende Elemente, die eine wirksame Prävention, Aufdeckung und Bearbeitung von Compliance-Verstößen gewährleisten.

5.1 Verhaltenskodex

Kernstück des CMS ist der unternehmensinterne Verhaltenskodex „Compliance-Prinzipien der WrWKS“, welcher den im Rahmen des Wiener Wohnen-Unternehmensverbunds geltenden Wiener Wohnen Verhaltenskodex integriert. Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Standards zu Themen wie Integrität, Korruptionsprävention, Umgang mit Interessenkonflikten und verantwortungsvollem Geschäftsverhalten.

5.2 Schulungen und Sensibilisierung

Zur Sicherstellung der wirksamen Umsetzung der Compliance-Vorgaben betreibt die Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH ein strukturiertes Schulungsprogramm. Dieses umfasst sowohl Präsenzs Schulungen als auch E-Learning-Module und richtet sich an alle Mitarbeiter*innen. Die Schulungsinhalte umfassen insbesondere:

- Grundlagen und Funktionsweise des Compliance-Management-Systems
- Verhaltensregeln und Werte des Unternehmens sowie deren Einhaltung im Arbeitsalltag
- Vorgehensweisen bei Verdachtsfällen und mögliche Meldekanäle
- Praxisnahe Fallbeispiele zur Veranschaulichung rechtlicher Anforderungen

Durch regelmäßige Wiederholungen der Schulungen wird gewährleistet, dass das Bewusstsein für Compliance-Themen dauerhaft gestärkt wird.

5.3 Compliance-beauftragte Person

Die Compliance-beauftragte Person ist für die Umsetzung und Weiterentwicklung des CMS zuständig. Die Funktion dient darüber hinaus als zentrale Ansprechstelle für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen und unterstützt bei Anwendung der Richtlinien und der Bewertung von Compliance-Risiken. Auch die Bearbeitung von Hinweisen und die Untersuchung von Verdachtsfällen liegen im Aufgabenbereich der Compliance-beauftragten Person.

5.4 Hinweisgeber*innen-System

Zur Meldung von potenziellem Fehlverhalten stellt das Unternehmen ein webbasiertes Hinweisgeber*innen-System (Meldesystem) zur Verfügung. Es ist über die Unternehmenswebsite für Mitarbeitende, Kund*innen und Geschäftspartner*innen zugänglich. Das System ermöglicht auch anonyme Hinweise zu Gesetzesverstößen und Missständen im Unternehmen. Eingehende Meldungen werden strukturiert erfasst, geprüft und gemäß den internen Prozessen weiterbearbeitet. Der Schutz der Hinweisgeber*innen sowie die Vertraulichkeit der Informationen sind dabei gewährleistet.

6 Diversität

6.1 Maßnahmen zur Förderung von Diversität

Für die Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH ist „Mitarbeiter*innenorientierung“ Teil der strategischen Ausrichtung.

Das bedeutet auch, die vielfältigen Lebensrealitäten anzuerkennen und wertzuschätzen. Dazu bekennt sich die Stadt Wien – Wiener Wohnen Kundenservice GmbH öffentlich, indem sie zum Kreis der Unternehmen gehört, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben. Die Wertschätzung aller Personen, mit denen in Beziehung getreten wird, findet dort Verdeutlichung.

Alle Menschen, die einen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten wollen und können, sollen die Möglichkeit haben, das zu tun – unabhängig von sozialer Herkunft, Alter, geschlechtlicher Identität, Religion und Weltanschauung, geistigen und körperlichen Fähigkeiten, ethnischer Herkunft und Nationalität oder sexueller Orientierung.

Für dieses inklusive Umfeld für Mitarbeiter*innen wurden 2025 folgende Maßnahmen umgesetzt:

Es konnte ein spezifisches Aus- und Weiterbildungsangebot zur Verfügung gestellt werden, das die folgenden Trainings beinhaltet: „Biases & Potenziale von Diversität“, „Prävention von Ungleichbehandlung“, „Diversität bringt's – Warum Vielfalt wichtig ist“, „Clash of Working Generations“, „Starke Frauen, starke Wirkung“.

Im Zuge der Einstellung von neuen Mitarbeitenden wurde ein Prozess etabliert, der Bewerber*innen, die ihre Behinderung offenlegen, die Möglichkeit gibt, ihre individuelle Bedürfnislage mit dem Rahmen der Büroräumlichkeiten abzugleichen, um etwaige Anpassungen bereits bei Einstellung vornehmen zu können. Auf Messen, die auf die Gewinnung neuer Talente abzielen, wird ein inklusiver Sitzwürfel mitgeführt, um mit Menschen im Rollstuhl auf Augenhöhe zu kommunizieren.

Das Bürogebäude konnte barrierefreier gestaltet werden, indem hochfrequentierte Bereiche mit motorisierten Türen ausgestattet und die Anzahl der rollstuhl- und gehilfengerechten sowie genderneutralen WC-Anlagen erhöht wurden.

Um die vielfältigen Lebensrealitäten der Mitarbeitenden zu unterstützen, ist das Unternehmen seit 2017 mit dem Zertifikat „Beruf und Familie“ des Bundesministeriums für Frauen, Familien, Integration und Medien ausgezeichnet.

Bei der Bestrebung, ein inklusiveres Umfeld für Frauen zu schaffen, lag der Fokus auf Bewusstseinsbildung in der Belegschaft. Dazu zählen die Thematisierung bei Großveranstaltungen, der Sichtbarmachung von Erfolgswegen innerhalb der Kolleg*innenschaft im Intranet, Vorträge zu Zivilcourage und Selbstverteidigung und das bereits angeführte Training „Starke Frauen, starke Wirkung“, mit dem die persönliche Präsenz in männlich dominierten Kontexten gestärkt wird. Zudem nahm das Unternehmen am Wiener Töchertag teil, um Mädchen das Interesse an technischen Berufen näherzubringen. Auch im Reporting wurden Anpassungen vorgenommen, um die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen. Im Bereich des Recruitings wurde ein Konzept zu „Female Recruiting“ erarbeitet und umgesetzt: Die Inseratgestaltung bei offenen Positionen ist sowohl in der Bildsprache als auch in den Formulierungen angepasst. Diese Maßnahmen sollen für Frauen in Führungspositionen und ohne Führungsverantwortung gleichermaßen ein inklusiveres Umfeld schaffen.

6.2 Frauenanteil

Organ bzw. Funktion	Frauenanteil in %	Anzahl
Geschäftsführung	50 %	1 von 2
Aufsichtsrat	56 %	5 von 9
Aufsichtsrat (nur Kapitalvertreter*innen)	50 %	3 von 6
Frauen in leitenden Funktionen im Unternehmen ¹	50 %	3 von 6

¹ Der Begriff umfasst Geschäftsführer*innen und Prokurist*innen sowie Geschäftsbereichsleiter*innen.