

Real I.S. – Nachhaltigkeitsbericht 2025

Freiwilliger
Nachhaltigkeitsbericht
der Real I.S. Gruppe
unter Bezugnahme
auf GRI

Inhalt

1 Real I. S. auf einen Blick [Seite 3](#)

1.1 Organisationsprofil	Seite 6
1.2 Tätigkeiten und Mitarbeitende	Seite 6
1.3 Unternehmensführung	Seite 9
1.4 Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen	Seite 14

2 Unser Weg zur Dekarbonisierung – ESG-Strategie [Seite 19](#)

2.1 ESG in der Real I. S.	Seite 19
2.2 Wesentlichkeitsanalyse	Seite 28
2.3 Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken	Seite 30

3 Wir gehen es an – Beschreibung der verfolgten Konzepte [Seite 30](#)

3.1 Ökologie	Seite 33
3.1.1 Emissionen und Klima	Seite 34
3.1.2 Energie	Seite 42
3.1.3 Anpassung an den Klimawandel	Seite 45
3.2 Soziales	Seite 50
3.2.1 Attraktiver Arbeitgeber	Seite 51
3.2.2 Diversität und Chancengleichheit	Seite 55
3.2.3 Gesundheit und Sicherheit	Seite 57
3.2.4 Lebenswerte Stadtquartiere	Seite 58
3.2.5 Menschenrechte	Seite 58
3.3 Gute Unternehmensführung	Seite 60
3.3.1 Wirtschaftliche Performance	Seite 60
3.3.2 Compliance	Seite 61
3.3.3 Kundenzufriedenheit	Seite 64

4 Weitere Informationen [Seite 66](#)

4.1 Hinweise zum Bericht	Seite 66
4.2 GRI-Inhaltsindex unter Bezugnahme	Seite 67



Real I. S.
auf einen
Blick

1 Real I.S. auf einen Blick

Management Letter

Liebe Leserinnen und Leser,

Geopolitische Spannungen beeinflussen nach wie vor den Immobilienmarkt und sorgen auch im Investmentsegment für Zurückhaltung. Gerade in anspruchsvollen Marktphasen wie diesen ist es jedoch elementar, Portfolios zukunftsfähig auszurichten - sowohl in puncto Investmententscheidungen als auch in Bezug auf den Bestand. Integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie ist deshalb nach wie vor das Thema Nachhaltigkeit, das wir 2025 strategisch und operativ weiter forcieren konnten. Eine vertiefte Analyse unserer Fondsimmobilien im Berichtsjahr zeigt, dass bereits heute mehr als 30 Prozent der Immobilien in unserem Gesamtportfolio die Kriterien der EU-Taxonomie für Klimaschutz oder Anpassung an den Klimawandel erfüllen. Bei unserem Immobilienpublikumsfonds REALSINVEST Europa sind rund 65 Prozent der Immobilien (nach Verkehrswert) taxonomiekonform. Der hohe Anteil taxonomiekonformer Immobilien zeigt unsere strukturelle Widerstandsfähigkeit gegenüber physischen und transitorischen Risiken; er dient damit als verlässlicher Gradmesser für Resilienz und energetische Performance.

Digitale Instrumente wie Smart Meter schaffen die Grundlage, Verbräuche transparent zu erfassen und Effizienzpotenziale systematisch zu heben. In unseren deutschen Immobilien sind rund 70 Prozent der Allgemeinflächen durch Smart Meter-Systeme abgedeckt. Rund 2,5 Millionen Quadratmeter Mietfläche werden auf der Plattform deepki ready erfasst.

Die verbesserte ESG-Datenverfügbarkeit ermöglicht die systematische Analyse auf Immobilienebene, identifiziert Optimierungspotenziale und bildet eine belastbare Grundlage, um Transitionswege weiterzuentwickeln und konkrete Maßnahmen zur Reduktion von Energieverbrauch und Emissionen abzuleiten. Ein wichtiger Schritt in Richtung Dekarbonisierung wurde im Berichtsjahr auch durch die Umsetzung einer portfolioweiten Photovoltaikstrategie realisiert, auf deren Basis bereits ein erstes Maßnahmenpaket für mehrere Logistikimmobilien sowie ein Büroobjekt beauftragt werden konnte. Zudem sind 100 Prozent der Allgemeinflächen unserer deutschen Immobilien mit Ökostrom versorgt. Parallel dazu haben wir unsere Kompetenz im Energieeinkauf ausgebaut und erstmals den direkten Bezug von Grünstrom ohne zwischengeschaltete Makler umgesetzt. Dies stärkt unsere Unabhängigkeit, erhöht die Steuerbarkeit der Energiebeschaffung und schafft zusätzliche Transparenz hinsichtlich Kosten und Herkunft der Energie.

*„Real I.S.“ steht für die Real I.S. AG Gesellschaft für Immobilien Assetmanagement und Real I.S. Investment GmbH; Näheres s. u. 1.1 Organisationsprofil

Im Berichtsjahr haben wir weitere Handlungsfelder in den Fokus genommen, in denen wir durch Standardisierung und Skalierung zusätzliche Effizienz- und Qualitätsgewinne realisieren können. Ein Beispiel ist die Weiterentwicklung unseres Abfallmanagements. Wir haben einen gebündelten Ansatz etabliert und im März 2026 einen Portfolioentsorgungsvertrag mit LINS, einem spezialisierten Dienstleister für Entsorgungs- und Recyclingmanagement, als zentralem Partner für das gesamte deutsche Portfolio abgeschlossen. So erhöhen wir die Transparenz, sichern Qualitätsstandards und optimieren Kosten sowie Recyclingquoten. Darüber hinaus bauen wir die Ladeinfrastruktur im Portfolio gezielt weiter aus und setzen im Jahr 2026 weitere Maßnahmen in ausgewählten Objekten um. Damit reagieren wir auf veränderte Mobilitätsanforderungen und steigende Nutzererwartungen.

Die Verankerung von ESG auf Vorstandsebene und in allen Unternehmensprozessen stellt sicher, dass wir die Transformation konsequent steuern. Unser Engagement ist eingebettet in internationale Initiativen und Selbstverpflichtungen. Die Real I.S. bekennt sich ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Dieser Nachhaltigkeitsbericht stellt zugleich unsere Fortschrittsmitteilung im Sinne des UN Global Compact dar. Darüber hinaus sind wir Unterzeichner der Principles for Responsible Investment, deren Prinzipien einen zentralen Orientierungsrahmen für unser verantwortungsvolles Handeln bilden.

Die Transformation der Immobilienwirtschaft ist eine langfristige Aufgabe, die strategische Klarheit, operative Konsequenz und partnerschaftliche Zusammenarbeit erfordert. Diesen Weg werden wir mit Weitblick und hoher operativer Qualität fortsetzen. Nachhaltigkeit bleibt für uns Verpflichtung und Leistungsversprechen – gegenüber unseren Investoren, Mietern, Mitarbeitenden und der Gesellschaft.

Wir wünschen Ihnen eine spannende und informative Lektüre.



Editorial

ESG – von der Titelstory zum operativen Standard

Es ist leiser geworden um das Thema Nachhaltigkeit in der Immobilienbranche. ESG ist aus den Schlagzeilen verschwunden, an Bedeutung verloren hat es dabei jedoch nicht – im Gegenteil: Das Themenfeld gehört heute zu den operativen Standards. Dabei liegt der Fokus auch darauf, welchen konkreten, positiven Beitrag ESG-Maßnahmen zur Performance einer Immobilie leisten.

Energieeffizienz, Klimarisiken, technische Anpassungsfähigkeit und Datenqualität wirken unmittelbar auf Vermietbarkeit, Kostenstrukturen, Finanzierung und Exitfähigkeit. Nachhaltigkeit folgt damit keiner kommunikativen Logik, sondern einer ökonomischen Realität.

Die aktuelle Marktphase verstärkt diese Dynamik. Budgetdruck und selektive Kapitalmärkte haben dazu geführt, dass Maßnahmen bezüglich ihrer Wirtschaftlichkeit und eines belastbaren ökonomischen Mehrwerts hinterfragt werden.

Diese Veränderung zeigt sich auch auf Nutzerseite. Unternehmen priorisieren zunehmend energieeffiziente, moderne und zukunftsfähige Flächen, um eigene ESG-Ziele zu erreichen und attraktive Arbeitsumgebungen zu bieten. Nachhaltigkeit hat damit direkten Einfluss auf Nutzbarkeit, Nachfrage und Ertragsstabilität.

Die Diskussion um SFDR 2.0, also die Weiterentwicklung der europäischen Offenlegungsverordnung, steht sinnbildlich für einen Reifeprozess im Markt. Der Fokus verschiebt sich weg von formalen Kategorisierungen hin zu klareren Produktdefinitionen und einer besseren Vergleichbarkeit. Entscheidend wird damit zunehmend, was ein Produkt tatsächlich leistet – nicht, wie es klassifiziert ist. Ein wichtiger und folgerichtiger Schritt.

Maßgeblich ist aus unserer Sicht, welchen konkreten Beitrag ein Investment zur Zukunftsfähigkeit eines Assets leistet. Darauf richten wir auch in Zukunft unser Handeln konsequent weiter aus.

1.1 Organisationsprofil

Die Real I.S. Gruppe ist der auf Immobilieninvestments und Immobilienmanagement spezialisierte Fondsdienstleister der Bayerischen Landesbank, München (BayernLB) und Verbundunternehmen der Sparkassen- Finanzgruppe. Die Real I.S. AG ist eine 100 %ige Tochter der BayernLB und bildet mit der ebenfalls lizenzierten Kapitalverwaltungsgesellschaft Real I.S. Investment GmbH (Real I.S. GmbH), eine 100%ige Tochter der Real I.S. AG (zusammen Real I.S. Teilkonzern) sowie den weiteren Töchtern Real I.S. Real Estate Management GmbH, München, Real I.S. France SAS, Paris, Real I.S. Australia PTY. Ltd., Sydney und Real I.S. Management SA, Luxemburg die Real I.S. Gruppe. („Real

I.S.“ wird unspezifisch für die Gruppe verwendet; in allen Äußerungen, die sich spezifisch auf eines der Einzelunternehmen beziehen, wird jeweils der korrekte Name verwendet.). (GRI: 2-2) Seit 25. Juli 2000 besteht ein Ergebnisabführungsvertrag zwischen der BayernLB und der Real I.S. AG sowie seit 10. Oktober 2016 ein Ergebnisabführungsvertrag zwischen der Real I.S. GmbH und der Real I.S. AG. Der Hauptsitz der Organisation (GRI: 2-1) befindet sich in München, Deutschland. Die Real I.S. AG unterhält neben ihren Standorten im Inland auch ausländische Betriebsstätten in den Niederlanden, in Spanien, Frankreich und seit 2023 auch in Irland (GRI: 2-1).

1.2 Tätigkeiten und Mitarbeitende

Die Real I.S. Gruppe zählt zu den führenden Immobilien Asset Managern am deutschen Markt. Neben Spezial-AIFs sowie geschlossenen und einem offenen Publikums-AIF umfasst das Produkt- und Dienstleistungsangebot individuelle Fondslösungen, Club Deals und Joint Ventures sowie Asset Management für Dritte. Seit 1991 wurden mehr als 100 Fondsprodukte für institutionelle Investoren und für das Privatkundengeschäft angeboten und platziert. Der Real I.S.

AG obliegt als Geschäftsbesorger das Asset Management für alle initiierten Fondsprodukte der Real I.S. Gruppe. Zum Bilanzstichtag hat die Real I.S. Gruppe über Mrd. EUR 12,1 Assets under Management, wovon Mrd. EUR 7,6 auf von der Real I.S. AG selbst initiierte Fondsprodukte entfallen. Das Provisionsergebnis im Berichtszeitraum lag bei Mio. EUR 50,6 (2024: Mio. EUR 51,4).

Die Real I.S. AG setzt im Immobilienmanagement den Schwerpunkt auf Mieternähe und -zufriedenheit. Dieses Ziel wird in Deutschland durch eine intensive Mieterbetreuung durch die Mitarbeiter des Asset Managements sowie seit 1. Januar 2022 über eine eigene Property Management Gesellschaft, welche seit dem 9. Januar 2025 unter der Firmierung Real I.S. Real Estate Management GmbH, München, agiert, mit mehreren Standorten umgesetzt. Im Ausland findet diese Betreuung durch die Immobilien Asset Manager in den Standorten Spanien, Niederlanden und Irland bzw. der Tochtergesellschaften in Frankreich und Australien sowie durch die Zusammenarbeit mit erfahrenen Property Managern vor Ort, die einer strengen Qualitätskontrolle durch die Immobilien Asset Manager der Real I.S. unterliegen, statt. (GRI: 2-6)

Seit Ende 2019 setzt sich die Real I.S. intensiv mit der Konzeption und Umsetzung der „Environmental, Social and Governance“ (ESG), also im weiteren Sinne der Nachhaltigkeit auf Unternehmens- und Produktebene, auseinander. ESG ist ein bedeutender, marktprägender Wettbewerbsfaktor in der Immobilienbranche. Nicht nur auf Objektebene, sondern auch bei den Immobilien-Assetmanagern selbst sind Transparenz, Prinzipientreue und Umsetzung von ESG-Aspekten für den langfristigen Erfolg unabdingbar geworden. Zum aktuellen Zeitpunkt verfolgen rund 75% der Real I.S. Fonds eine Art. 8-Strategie im Sinne der SFDR mit ökologischen Merkmalen. Ferner weist der offene Publikumsfonds REALINVEST EUROPA zum 31.12.2025 eine tatsächliche Taxonomiequote von rund 65% auf.

Auf Basis ihrer Mission „Wir vereinen Immobilie und Zukunft“ und ihrer Vision „Wir wollen einen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt schaffen“ hat die Real I.S. im ESG-Zielbild den Transformationspfad zu einem nachhaltigen Assetmanager festgelegt. Darin sind für die Dimensionen Ökologie, Soziales und Unternehmensführung sowie bezogen auf die Stakeholder Investoren, Mieter, Investments, Mitarbeitende und Gesellschaft klare Zielkriterien definiert worden. Zudem hat die Real I.S. die Grundsätze der Vereinten Nationen für verantwortungsvolles Investieren (UN PRI) sowie den Global Compact der Vereinten Nationen (UN GC) unterzeichnet und berücksichtigt diese konsequenterweise bei ihrer Investitionstätigkeit sowie in ihrer Geschäfts- und Risikostrategie.

Mitarbeitende

Die Mitarbeitendenstruktur der Real I.S. (GRI: 2-7) setzt sich wie in der Tabelle dargestellt zusammen. Einige Zahlen sind für das Jahr 2023 erstmalig erhoben worden. Die Real I.S. beschäftigt keine nicht-angestellten Mitarbeitenden (GRI: 2-8). Die Real I.S. unterliegt keinem Tarifvertrag (GRI: 2-30). Eine Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn ist über die Einhaltung der Vergütungssystematik gewährleistet. Diese wird in GRI: 2-19 (Vergütungspolitik) näher beschrieben.

Die Real I.S. ist eine der führenden deutschen Anbieter von Immobilieninvestments für institutionelle und private Anleger

5

Nationale Standorte

München (HQ)
Berlin
Düsseldorf
Hamburg
Stuttgart

6

Internationale Standorte

Amsterdam
Dublin
Luxemburg
Madrid
Paris
Sydney

280

Mitarbeitende

12,1

Mrd. EUR 2025 Assets under Management

201

Immobilien im In- und Ausland

75 %

der Real I.S. Fonds verfolgen eine Art 8 Strategie i.S.d. SFDR mit ökologischen Merkmalen

~65 %

der Immobilien im REALINVEST EUROPA sind Taxonomie-konform

100 %

Allgemeinflächen in deutschen Real I.S. Immobilien werden mit Ökostrom versorgt

~70 %

Allgemeinflächen in deutschen Real I.S. Immobilien sind mit Smart Meter Systemen ausgestattet

24

Real I.S. Immobilien verfügen bereits über KI-Steuerung

Ø19 %

der Energieverbräuche wurden durch KI-Steuerung eingespart

>3.000 /27 %

der Mietverträge enthalten Green Lease Vereinbarungen

2.500.000 m²

Mietflächen sind im ESG-Datenanalyse-System Deepki ready erfasst

Real I.S. Key Facts





1.3 Unternehmensführung

Die Real I.S. AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht mit einer dualen Führungs- und Überwachungsstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Der Geschäftsverteilungsplan legt die funktionale Verantwortlichkeit eines jeden Vorstandsmitgliedes fest.

Der Vorstand bestand zum 31. Dezember 2025 aus Dr. Christine Bernhofer (Vorsitzende), Bernd Lönner (stellv. Vorsitzender) und Franz Krewel.

Die Geschäftsführung der Real I.S. GmbH (GRI: 2-9) ist funktionsgetrennt aufgestellt und bestand zum 31. Dezember 2025 aus den Vorstandsmitgliedern der Real I.S. AG Dr. Christine Bernhofer, Bernd Lönner und Franz Krewel sowie Stephan Mühlbauer als weiteren Geschäftsführer.

Der Aufsichtsrat der Real I.S. AG (GRI: 2-9) bestand zum 31. Dezember 2025 aus Gero Bergmann (Vorsitzender) (GRI: 2-11), Bernd Mayer (stellv. Vorsitzender) und Bernd Fischer. Er setzt sich damit aus einem Mitglied des Vorstandes der BayernLB, der Bereichsleitung der BayernLB und des Vorstandes der Sparkassenorganisation zusammen. Die Auswahl erfolgt durch den Gesellschafter. Bei der Entscheidung über die Besetzung einer Position im Kontrollorgan steht die fachliche und persönliche Eignung im Vordergrund (GRI: 2-10).

Die Real I.S. hat für die Eignungsbewertung der Leitungsorgane (GRI: 2-18) sowohl einen Regelprozess basierend auf den "ESMA/EBA Guidelines on the Assessment of the Suitability of Members of the Management Body and Key Function Holders" (ESMA/EBA Suitability Guidelines) für die Durchführung der kollektiven und individuellen Eignungsbewertung des Vorstands und Aufsichtsrats festgelegt, als auch Anlässe zur Überwachung der Eignung definiert, die eine unterjährige Überprüfung und Aktualisierung (von Teilen) der Eignungsbewertung auslösen. Die Durchführung der Eignungsbewertung ist jeweils zu dokumentieren.

Bei Ernennung eines neuen Mitgliedes des Aufsichtsrates wählt unmittelbar im Anschluss an die Hauptversammlung, die grundsätzlich die Mitglieder des Aufsichtsrates bestellt, in einer ohne besondere Einladung erfolgenden Sitzung der Aufsichtsrat – soweit vakant – aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter.

Per Stand 31.12.2025 sind im Aufsichtsrat der Real I.S. AG keine Frauen vertreten (GRI: 2-9). Eine quantitative Zielgröße für das unterrepräsentierte Geschlecht für den Aufsichtsrat und den Vorstand der BayernLB wird nicht vorgegeben.

Im Rahmen der Möglichkeiten und Gegebenheiten wird jedoch weiterhin angestrebt, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in Vorstand und Aufsichtsrat zu steigern.

In ihrem Verhaltenskodex schließt die Real I.S. die Benachteiligung von Personen u. a. aufgrund von ethnischer Herkunft aus. Dies gilt auch für den Zugang zu Führungspositionen. Die Real I.S. verfügt an internationalen Standorten über eine geringe Anzahl von Führungskräften, da die Standorte überwiegend vom Hauptstandort in Deutschland aus gemanagt werden.

Die höchsten Gremien, sprich Vorstand und Aufsichtsrat der Real I.S., legen in regelmäßigen Abständen Werte, Ziele, Strategien und Richtlinien zu nachhaltigen Themen fest. (GRI: 2-12) Zudem ist der Aufsichtsrat regelmäßig über Nachhaltigkeitsaktivitäten der Real I.S. informiert und setzt sich dafür ein, dass das Unternehmen nachhaltig handelt.

Der Aufsichtsrat wird mindestens einmal jährlich zu den relevanten Nachhaltigkeitsthemen geschult. (GRI: 2-17). Die letzte Schulung des Aufsichtsrates fand im Dezember 2025 statt.

Mitarbeitendenstruktur

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Mitarbeitende*	258 ♂147 ♀111	274 ♂150 ♀124	284 ♂155 ♀129	273 ♂143 ♀130	237 ♂122 ♀115	228 ♂118 ♀110
davon Inland	232 ♂132 ♀100	247 ♂134 ♀113	259 ♂139 ♀120	250 ♂128 ♀122	229 ♂117 ♀112	222 ♂114 ♀108
davon Europa ohne Deutschland	21 ♂11 ♀10	21 ♂12 ♀9	19 ♂12 ♀7	17 ♂11 ♀6	–	–
davon Irland	3 ♂1 ♀2	2 ♂1 ♀1	2 ♂1 ♀1	–	–	–
davon Frankreich	9 ♂5 ♀4	9 ♂5 ♀4	9 ♂6 ♀3	9 ♂5 ♀4	–	–
davon Niederlande	6 ♂2 ♀4	7 ♂3 ♀4	5 ♂2 ♀3	5 ♂3 ♀2	6 ♂3 ♀3	5 ♂3 ♀2
davon Spanien	2 ♂2 ♀0	2 ♂2 ♀0	2 ♂2 ♀0	2 ♂2 ♀0	2 ♂2 ♀0	1 ♂1 ♀0
davon Luxemburg	1 ♂1 ♀0	1 ♂1 ♀0	1 ♂1 ♀0	1 ♂1 ♀0	1 ♂1 ♀0	1 ♂1 ♀0
davon Australien	5 ♂4 ♀1	6 ♂4 ♀2	6 ♂4 ♀2	6 ♂4 ♀2	–	–
davon Vollzeitbeschäftigte	212	225 ♂141 ♀84	235 ♂143 ♀92	231 ♂135 ♀96	205 ♂116 ♀89	193 ♂113 ♀80
davon Teilzeitbeschäftigte	46	49 ♂9 ♀40	49 ♂12 ♀37	42 ♂8 ♀34	32 ♂6 ♀26	35 ♂6 ♀29
davon mit unbefristetem Arbeitsvertrag	256	272 ♂149 ♀123	281 ♂154 ♀127	269 ♂141 ♀128	–	–
davon mit Führungsverantwortung	40	40 ♂25 ♀15	42 ♂29 ♀13	42 ♂30 ♀12	32 ♂23 ♀9	32 ♂24 ♀8
zuzüglich Nachwuchskräfte	21	23	21	22	18	18
davon Auszubildende	0	0	0	0	0	0
davon Duale Student:innen	0	0	0	0	0	0
davon Werkstudierende	21	22	18	20	16	16
davon Praktikant:innen	0	1	3	2	2	2
Durchschnittliches Lebensalter	44,6 Jahre	43,3 Jahre	42,9 Jahre	42,7 Jahre	42,9 Jahre	43,1 Jahre
Veränderung der Anzahl der Mitarbeitenden zum Vorjahr (in %)	-6 %	-4 %	4 %	–	–	–
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	6,3 Jahre	5,7 Jahre	5,1 Jahre	5,7 Jahre	5,9 Jahre	6,2 Jahre
davon Betriebszugehörigkeit						
unter zwei Jahren	42	63 ♂33 ♀30	91 ♂50 ♀41	66 ♂34 ♀32	54 ♂- ♀-	70 ♂- ♀-
zwei bis fünf Jahre	110	117 ♂65 ♀52	107 ♂57 ♀50	116 ♂62 ♀54	84 ♂- ♀-	63 ♂- ♀-
sechs bis zehn Jahre	60	54 ♂32 ♀22	46 ♂26 ♀20	45 ♂23 ♀22	43 ♂- ♀-	38 ♂- ♀-
über zehn Jahre	46	40 ♂20 ♀20	40 ♂22 ♀18	46 ♂24 ♀22	38 ♂- ♀-	45 ♂- ♀-

* exkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.2025



Wir vereinen Immobilie und Zukunft.



Wir wollen einen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt schaffen.

Beschreibung von ESG-Kriterien

Die folgenden Grundsätze hat Real I. S. ausgehend vom entwickelten Leitbild für sich als relevant identifiziert:

E Ökologie	S Soziales	G Unternehmensführung
Anpassung von Gebäuden an den Klimawandel	Gestaltung lebenswerter Stadträume/-quartiere	Compliance-Kultur und -Organisation
Reduktion von Klimagas-Emissionen	Engagement für den sozialen Zusammenhalt und die soziale Integration	Anwendung anerkannter Branchenstandards (z. B. UN PRI)
Reduktion der Verbräuche an Primärenergie und Wasser	Förderung von Wissenschaft	Handeln nach ethischen Grundsätzen
Förderung der Kreislaufwirtschaft (Materialien, Rohstoffe, Land)	Förderung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	Transparenz erzeugen, Interessen- und Zielkonflikte managen
Abfall- und Recyclingmanagement	Förderung des freiwilligen sozialen Mitarbeiterengagements	Zusammenarbeit und Austausch (Erfahrungen, Daten, Standards)
Beachtung der Auswirkungen auf die Ökologie des Standorts (Biodiversität, Böden, Wasser)	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Berücksichtigung von ESG-Kriterien in Investitionsentscheidungen und Risikomanagement
Förderung umwelt- und stadtfreundlicher Mobilitäts-/ Erschließungskonzepte	Förderung von Raumkonzepten unter Berücksichtigung der Aspekte Gesundheit, Sicherheit, Wohlbefinden, Barrierefreiheit	

ESG-Organisation

Die Real I.S. hat sich klar zu einer nachhaltigen Entwicklung der Unternehmensorganisation positioniert, die sich auch durch einen verantwortungsvollen Umgang mit den vorhandenen Ressourcen auszeichnet und so auch im Interesse nachfolgender Generationen Werte schaffen und bewahren will. Mit dem ESG-Leitbild hat die Real I.S. hinsichtlich der Dimensionen Ökologie, Soziales und guter Unternehmensführung die Grundlage der Transformation zum nachhaltigen Asset Manager, sowohl auf Unternehmens- als auch auf Produktebene, gelegt. Das ESG-Leitbild ist für alle Mitarbeitenden und die Geschäftsleitung der Real I.S. verbindlich und wird fortlaufend weiterentwickelt. Die strategische Ausrichtung auf der Konzernebene ist in der Nachhaltigkeits- und Umweltpolitik der BayernLB definiert, diese bildet den Rahmen für die ESG-Strategie auch innerhalb der Real I.S. Die Gewährleistung eines systematischen ESG-Managements ist durch seine Verankerung in der Unternehmensstruktur sichergestellt. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der ESG-Strategie aus dem Leitbild sowie neuer regulatorischer Anforderungen im Bereich ESG werden vom Vorstand in Zusammenarbeit mit der ESG-Organisation unter der Koordination der Head of Sustainability bzw. der Abteilung ESG (ESG-Hub) vorangetrieben.

Nachhaltigkeits- und Umweltpolitik der BayernLB

Die Head of Sustainability verantwortet das zentrale und strategische Nachhaltigkeitsmanagement auf Unternehmens- und Produktebene. Sie (GRI: 2-13) ist fachlich und disziplinarisch direkt der Vorstandsebene untergeordnet und berichtet regelmäßig an den Vorstand. Die ESG-Organisation ist in der bestehenden Unternehmensstruktur und in den Prozessen der Real I.S. auf strategischer Ebene (ESG-Board) und auf der operativen Ebene (ESG-Ansprechpartner in jeder Organisationseinheit) verankert.

Impulsgeber und strategisches Entscheidungsgremium ist das ESG-Board. Am ESG-Board nehmen rund zehn Organisationseinheitsleiter aus zentralen operativen und organisatorischen Einheiten der Real I.S. teil, u. a. Human Resources, Client Relations, Corporate Business and Innovation, Fonds- und Asset Management, Tax Operations, sowie ein Vorstandsmitglied und die Head of Sustainability. Nach Bedarf werden weitere Abteilungsleiter hinzugezogen. Zu den Kernaufgaben des ESG-Boards gehören die strategische Weiterentwicklung der ESG-Themen und die Freigabe von Projektergebnissen und Ressourcen.

Die Abstimmung zwischen den operativen Bereichen und die fachliche Umsetzung der ESG-Aufgaben ist in der Linienorganisation der jeweiligen Fachbereiche integriert. Der ESG-Circle dient als zentraler Informations- und Austauschort auf der operativen Ebene in Bezug auf ESG-Themen. Er setzt sich aus Mitarbeitenden der operativen Organisationseinheiten des Unternehmens, inklusive der ausländischen Niederlassungsleiter, zusammen, die als ESG-Verantwortliche in ihren jeweiligen Bereichen ernannt wurden.

An der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes wirken die Führungskräfte (GRI: 2-14) der zuliefernden Fachabteilungen mit. Der Nachhaltigkeitsbericht wird durch das ESG-Board genehmigt und durch den Vorstand zur Veröffentlichung freigegeben.

Risikomanagement und Compliance

Die Geschäftsführung wird regelmäßig (vierteljährlich) im Rahmen der Risikoberichterstattung über die Ergebnisse der Risikobewertung in Bezug auf die Fonds- und Immobilienrisiken informiert. Zusätzlich werden die relevanten Ergebnisse aus der Risikoberichterstattung im Rahmen eines Riskboards mit der Geschäftsleitung und den wesentlichen Risikoverantwortlichen diskutiert. ESG-Risiken wurden in das Monitoring und die Bewertung der relevanten Risikoarten integriert und sind somit Bestandteil der Risikoberichterstattung. Im gleichen Intervall wird auch der Aufsichtsrat über die Liquiditäts- und Finanzierungsrisiken über den gesamten Fondsbestand (Immobilien und andere Assetklassen) im Rahmen der Aufsichtsratssitzung informiert. (GRI: 2-12)

Compliance-Management ist direkt an den Vorstand bzw. die Geschäftsleitung angebunden und berichtet direkt (GRI: 2-16). Der Compliance Beauftragte wird vom Vorstand bestellt. Die Bestellung wird der BaFin und dem Aufsichtsrat angezeigt. Mindestens einmal jährlich fordert der Aufsichtsrat einen Bericht über die Tätigkeiten des Compliance Beauftragten, die Angemessenheit der angewandten Verfahren und die Risikolage.

Gemäß Abschnitt 11 Nr. 5 der KAMaRisk ist der Vorsitzende des Aufsichtsrats berechtigt, unter Einbeziehung der Geschäftsleitung, Auskünfte beim Compliance Beauftragten einzuholen. Der Compliance Beauftragte hat die Möglichkeit, den Aufsichtsrat direkt über Sachverhalte zu informieren, sofern dies aufgrund der Informationslage angemessen erscheint.



Investoren

In Bezug auf die von der Real I.S. aufgelegten Fonds zählen die Investoren zu den primären Stakeholdern (GRI: 2-29). Mehrmals jährlich finden Sitzungen statt, bei denen insbesondere ökonomische Themen, vermehrt auch ökologische Themen diskutiert werden. Einige dieser Sitzungen finden persönlich statt, während andere per Videoübertragung oder hybrid abgehalten werden. Die betreffenden Abteilungen sind für die Organisation und Durchführung der Sitzungen verantwortlich und der zuständige Bereichsvorstand wird regelmäßig über die Ergebnisse informiert.

Die Real I.S. Gruppe wird einerseits aufgrund ihrer globalen Dienstleistungen und andererseits aufgrund der Personenidentität verschiedener Funktionsträger in den beiden zur Real I.S. Gruppe zählenden AIF-Kapitalverwaltungsgesellschaften mit potenziellen Interessenkonflikten (GRI: 2-15) konfrontiert. Um im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen und ihren Grundsätzen entsprechend verantwortungsvoll mit diesen Konflikten umzugehen, hat die Real I.S. Gruppe angemessene organisatorische und administrative Maßnahmen etabliert. Sie haben zum Ziel, dass die Real I.S. Gruppe und ihre Mitarbeitenden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit dem Interesse der Anleger Vorrang gewähren und zudem der Integrität des Marktes Rechnung tragen. Ziel der getroffenen Maßnahmen ist es, eine Beeinträchtigung der Anlegerinteressen zu vermeiden. Die Maßnahmen zur Prävention, Steuerung und Vermeidung sind in der Compliance Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten zusammengefasst.

Im Falle einer Meldung kritischer Anliegen gibt der Compliance Beauftragte diese Meldung dokumentiert und reversionssicher per E-Mail oder Brief ab. Im Berichtsjahr lagen der Real I.S. keine kritischen Anliegen vor, die dem höchsten Kontrollorgan mitgeteilt werden mussten.

Vergütungspolitik

Die Real I.S. hat für alle ihre Mitarbeitenden ein Vergütungssystem (GRI: 2-19) in Übereinstimmung mit § 37 KAGB und Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU (AIFM-Richtlinie) festgelegt, das mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und diesem förderlich ist. Das Vergütungssystem gilt insbesondere auch für den Vorstand, Mitarbeitende, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Real I.S. oder der verwalteten Investmentvermögen haben (Risikoträger), Mitarbeitende mit Kontrollfunktionen und alle Mitarbeitenden, die eine Gesamtvergütung erhalten, auf Grund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsleiter und Risikoträger.

Zielsetzung der Vergütungspolitik der Real I.S. ist, neben der Erfüllung regulatorischer Vorgaben, die Förderung eines nachhaltigen und risikobewussten Verhaltens der Mitarbeitenden sowie die Ausrichtung am Geschäftsmodell, am nachhaltigen Erfolg und an der Risikostruktur der Real I.S. Gleichzeitig soll Leistung belohnt und motivierte Mitarbeitende an das Unternehmen gebunden werden, ohne dabei Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken zu geben. Die Vergütungspolitik der Gesellschaft befindet sich damit im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, den Werten und den Interessen der Gesellschaft und der von ihnen verwalteten AIFs. Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung sind in die Vergütungspolitik einbezogen. Die Vergütungspolitik sieht vor, dass sich die Höhe der variablen Vergütung der Mitarbeitenden nach den in Zielvereinbarungen festgelegten Unternehmenszielen und individuellen Zielen richtet. Insofern berücksichtigt die Real I.S. bei der Vereinbarung dieser Ziele auch die Vermeidung von Nachhaltigkeitsrisiken und das Erreichen bestimmter Nachhaltigkeitsziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Damit wird die Höhe der variablen Vergütung der Mitarbeitenden unter anderem auch an das Erreichen dieser Nachhaltigkeitsziele geknüpft.

Die Vergütung der Mitarbeitenden setzt sich aus einer fixen Vergütung, einer variablen Komponente sowie einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorgeleistung zusammen. In besonderen Einzelfällen können Mitarbeitende weitere Nebenleistungen (z. B. Benefits) erhalten. Im Einzelnen gilt für die einzelnen Vergütungskomponenten Folgendes:

- Das Jahresfestgehalt wird in zwölf gleichen, monatlichen Beträgen ausbezahlt. Die Höhe der festen Vergütung bestimmt sich dabei nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion und entsprechend den Marktgegebenheiten. Die fixe Komponente ist so bemessen, dass für die Mitarbeitenden keine „signifikante Abhängigkeit“ von der variablen Vergütung entsteht.
- Die auf Jahresbasis bemessene variable Vergütung bemisst sich in Abhängigkeit des Unternehmenserfolgs, der persönlichen Leistung bzw. der individuellen Zielvereinbarung sowie der ausgeübten Funktion und Stellung im Unternehmen. Sie darf maximal bis zu 100% der fixen Vergütung betragen.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung des individuellen Zielerreichungsgrades, der Feststellung des Jahresabschlusses der Real I.S. und der Genehmigung des zur Auszahlung zur Verfügung stehenden Bonustopfs durch den Aufsichtsrat. Die Feststellung des zur Verteilung stehenden Bonustopfs erfolgt im Rahmen der jährlichen Budgetplanung für das folgende Geschäftsjahr.

- In besonderen Einzelfällen können Mitarbeitende über die variable Vergütung hinaus weitere Sonderleistungen erhalten (bspw. bei Erreichung besonderer Ziele); derartige Nebenleistungen sowie deren Voraussetzungen unterliegen in jedem Fall einer gesonderten Vereinbarung, auf deren Abschluss der Mitarbeitende jedoch keinen Anspruch hat.

Die Real I.S. hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Dieser besteht aus den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Real I.S., der Leiterin des Fachbereichs Personal und dem Leiter des Fachbereichs Risikomanagement. Der Vergütungsausschuss tritt mindestens einmal jährlich zusammen und wirkt bei der Festlegung der Grundsätze der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme entsprechend dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen der Real I.S. mit.

Die Geschäftsleitung hat das vorliegende Vergütungssystem jährlich im Rahmen der Durchführung des Vergütungsprozesses auf seine Angemessenheit hin zu prüfen und ggf. Anpassungen hieran vorzunehmen (GRI: 2-20). Die Vornahme entsprechender Anpassungen erfolgt unter Beteiligung des bei der Real I.S. eingerichteten Vergütungsausschusses.

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung der Mitarbeitenden wird in regelmäßigen Abständen ein externer Vergütungsberater mit der Einholung aktueller Marktvergleiche sowohl in Bezug auf die Festvergütung als auch auf die variable Vergütung beauftragt. Die Vergütungsstruktur wird in der Vergütungsleitlinie detailliert dargestellt. Detaillierte Informationen zu den Vergütungen (GRI: 2-21) können dem Jahresbericht der Real I.S. entnommen werden.

› Vergütungspolitik der Real I.S. AG



1.4 Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen

Die Real I.S. versteht rechtmäßiges, ethisches und verantwortungsvolles Handeln als elementaren und unverzichtbaren Teil ihrer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung (GRI: 2-23).

Vorsorgeansatz

Die Real I.S. ist 2021 dem UN GC beigetreten und hat sich folgendem Prinzip verpflichtet (GRI: 2-23): „Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.“ Die Real I.S. geht die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung aktiv an. Sie nimmt ihre Verantwortung wahr mit dem Ziel, ökologische, ökonomische und soziale Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu berücksichtigen.

Dies geschieht im eigenen Betrieb durch:

- Schonung wertvoller Ressourcen,
- die Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Umwelt,
- einen verantwortungsvollen Umgang mit ihren Mitarbeitenden.

Darüber hinaus werden nichtfinanzielle Aspekte bei Geschäftsbeziehungen und bei der Bewertung von Geschäftstransaktionen berücksichtigt. Dabei wird die Vereinbarkeit mit den einschlägigen internationalen Umwelt-, Ethik- und Sozialstandards beachtet.

Die Head of Sustainability und der ESG-Hub beobachten und analysieren laufend die Auswirkungen der Klimaschutzpolitik und anderer politischer, rechtlicher und gesellschaftlicher sowie technologischer Entwicklungen auf das Geschäft der Real I.S. Ziel ist es, Chancen und Risiken, die sich für die Real I.S. und ihre Kunden aus diesen Entwicklungen ergeben können, frühzeitig zu identifizieren. Gemeinsam mit den relevanten Fachbereichen innerhalb der Real I.S. und externen Stakeholdern werden angemessene Strategien und Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Das ESG-Leitbild, die Corporate Governance-Grundsätze und der Verhaltenskodex bilden das normative Fundament des Nachhaltigkeitsmanagements der Real I.S. Gruppe und werden regelmäßig von der Head of Sustainability und dem ESG-Hub nachgeprüft. (GRI: 2-24) Zudem existieren Grundsätze und Richtlinien, die konkrete Vorgaben für die Gestaltung und für Grenzen der Geschäftstätigkeit definieren. Die Geschäftsstrategie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Real I.S. analysiert zudem laufend potenziellen Regelungsbedarf, insbesondere infolge regulatorischer Anforderungen, bei weiteren Themen.

Verbindliche Arbeitsanweisungen regeln, wie die Grundsätze und Leitlinien umzusetzen sind und wo die ESG Organisation einbezogen werden muss. Durch den strukturierten Einbezug der Kriterien der Nachhaltigkeit in die Entscheidungsprozesse wird im Sinne des Vorsorgeansatzes sichergestellt, dass soziale und umweltbezogene Aspekte frühzeitig berücksichtigt werden.

Compliance ist integraler Bestandteil der Unternehmensführung und definiert sich als Risikomanagement mit präventivem Fokus. Eine angemessene Risikoanalyse, darauf basierende Maßnahmen sowie die Förderung eines einheitlichen Werte- und Integritätsverständnisses tragen hierzu ebenso bei wie die Sanktionierung bei Verstößen. Dabei werden gemäß des „Zero Tolerance“-Grundsatzes in der Real I.S. keine Ausnahmen toleriert.

› Corporate Governance Grundsätze

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient als normative Leitlinie in der gesamten Real I.S. Gruppe für das tägliche Handeln (GRI: 2-23; 2-24).

Er ist ein Risikopräventions-, Führungs- und Kommunikationsinstrument. Der Verhaltenskodex gilt für alle Geschäftsbereiche der Real I.S., für alle Mitarbeitenden sowie für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Er regelt den Umgang mit Kollegen, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Marktteilnehmern, Anteilseignern, der Öffentlichkeit und staatlichen Stellen. Jeder Mitarbeitende ist aufgerufen, in seinem Bereich mit Anstand und Urteilskraft für die Bewahrung einer Kultur zu sorgen, die der gesellschaftlichen Verantwortung ebenso wie den Bedingungen für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung gerecht wird.

Die im Verhaltenskodex (GRI: 2-24) enthaltenen Vorgaben sind als Mindeststandards zu verstehen. Sie werden durch unterschiedlichste Leitlinien und – teils externe – Selbstverpflichtungen ergänzt und konkretisiert. So sind beispielsweise verantwortungsvolle Unternehmensführung, die Berücksichtigung unternehmerisch relevanter Nachhaltigkeitsaspekte und die Gleichbehandlung von Mitarbeitenden darüber geregelt.

› Real I.S. Verhaltenskodex

Standards mit Nachhaltigkeitsbezug

Innerhalb der Real I.S. gelten grundlegende ESG-Standards und Ausschlusskriterien, u. a. in Anlehnung an die Konzernvorgaben:

Beispiele:

- Die Real I.S. hält sich an alle Embargo- und Sanktionsvorgaben der EU und UN.
- Die Real I.S. toleriert keinerlei wirtschaftskriminellen Handlungen.
- Die Real I.S. beteiligt sich nicht an Geschäften, die Abgaben oder Steuern verkürzen und/oder hinterziehen sollen.
- Die Real I.S. hat produktspezifische Ausschlüsse in Bezug auf ethische, soziale und ökologische Standards, z. B. UN GC Prinzipien.

Weitere Ausschlüsse sind in den internen ESG Policies enthalten.

› BayernLB Leitplanken der Transformation

Grundsätze der Personalpolitik der Real I.S. Gruppe

Neben dem Verhaltenskodex sind zentrale Aspekte der Mitarbeitendenführung in den „Führungsgrundsätzen“ der Real I.S. niedergelegt. Die Führungsgrundsätze bilden die Grundlage für die Führungsausbildung auf allen Ebenen sowie für Feedbackinstrumente. Mehr Informationen zum Thema Mitarbeitende finden sich im GRI: 401.

Grundsätze und Leitlinien im Umgang mit Kunden der Real I.S. Gruppe

Der Verhaltenskodex der Real I.S. definiert auch zentrale Eckpunkte für den Umgang mit Kunden. Zentrale Werte und Ziele für die Kundenbeziehungen werden zudem im „Werte-Selbstverständnis“ formuliert. Mehr Informationen zum Thema Kunden finden sich in den GRI: 417, 418.

› Real I.S. Verhaltenskodex

Die Mindestanforderungen an das Beschwerdemanagement der Real I.S. (GRI: 2-25) sind im BaFin-Rundschreiben „Gemeinsames Rundschreiben BA, WA und VA 06/2018“ vom 04.05.2018, geändert am 23.01.2020 beschrieben. Das Rundschreiben gibt auf Grundlage von § 28 Abs. 1 und 2 des Kapitalanlagegesetzbuches (KAGB) i. V. m. § 4 Abs. 3 der Kapitalanlage-Verhaltens- und Organisationsverordnung (KAVerOV) einen Rahmen für die Bearbeitung von Beschwerden durch beaufsichtigte Unternehmen vor. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt nach dem Grundsatz der Proportionalität.

Das beaufsichtigte Unternehmen ist dazu verpflichtet, dass Beschwerden zuverlässig aufgenommen und ausgewertet werden, um Erkenntnisse über mögliche Versäumnisse und Unzulänglichkeiten im Geschäftsbetrieb zu gewinnen und diese abstellen zu können. Die aus der Beschwerdebearbeitung gewonnen Erkenntnisse sind in das Risikomanagement einzubeziehen und von der internen Revision zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck hat die Real I.S. Grundsätze und wirksame, transparente Verfahren einer angemessenen Beschwerdebearbeitung als Teil ihrer Organisationsrichtlinien entwickelt und umgesetzt, in denen die Beschwerdeeinreichung, die Beschwerdebearbeitung einschließlich der Zuständigkeiten, die Weiterverfolgung von Maßnahmen zur Einhaltung der Grundsätze und Verfahren und das interne Berichtswesen festgelegt ist. Eine Auswertung der Beschwerden erfolgt quartärllich, der Bericht wird dem Vorstand weitergeleitet.

Mechanismen zum Äußern von Bedenken

Im Mittelpunkt der Maßnahmen zur Einhaltung der regulatorischen Vorgaben und der Berücksichtigung der gesellschaftlichen Erwartungen steht der einzelne Mitarbeitende (GRI: 2-26). Er ist verpflichtet, sich über die für seinen Aufgaben- und Verantwortungsbereich geltenden relevanten Rechtspflichten, Anweisungen, Richtlinien und Rahmenbedingungen zu informieren und diese einzuhalten. Dabei wird er umfassend durch regelmäßige Schulungen, insbesondere in den Bereichen Compliance, Risikomanagement und Nachhaltigkeitsmanagement, unterstützt. Um potenziellen Risiken von Compliance-Verstößen frühzeitig entgegenzuwirken und so den Ruf und die Sicherheit der Real I.S. zu gewährleisten, hat die Real I.S. ein Hinweisgebersystem (auf Englisch „Whistleblowing“) eingerichtet. Dieses gewährleistet ein faires und sorgfältiges Verfahren gegenüber dem Hinweisgeber und dem Betroffenen. Interne Hinweisgeber können und sollen sich mit ihren Hinweisen und Fragen an ihre Führungskräfte oder an die Compliance-Verantwortlichen wenden. Diese stehen auch externen Hinweisgebern zur Verfügung.

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Es sind im Berichtsjahr keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen bzw. Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich (GRI: 2-27) bekannt.

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Die Real I.S. ist aufgrund ihres Geschäftsmodells in verschiedenen Verbänden und Vereinigungen aktiv (GRI: 2-28). Dazu gehören u. a.:

Der **Zentrale Immobilien Ausschuss e.V. (ZIA)** gehört zu den bedeutendsten Interessenverbänden der Branche und versteht sich als die Stimme der Immobilienwirtschaft. Er bündelt und vertritt die Interessen seiner Mitglieder umfassend bei der Willensbildung in der Öffentlichkeit, der Politik und der Verwaltung. Die Mitgliedsunternehmen und -verbände des ZIA bilden die gesamte Wertschöpfungskette der Immobilienwirtschaft ab. Zusammen mit seinen Mitgliedern, darunter mehr als 30 Verbände, spricht der ZIA für rund 37.000 Unternehmen der Branche. Die inhaltliche Arbeit des ZIA findet in Ausschüssen statt, die insgesamt mit rund 500 Experten aus den Mitgliedsunternehmen besetzt sind. In regelmäßigen Sitzungen arbeiten die Mitglieder an der Meinungsbildung zu immobilienpolitischen Themen. Mitarbeitende der Real I.S. arbeiten in ZIA-Ausschüssen mit und nehmen so aktiv Gestaltungsmöglichkeiten wahr. In den Ausschüssen mit Nachhaltigkeitsbezug sind Mitarbeitende des ESG-Hubs vertreten. Real I.S. ist Unterzeichner der ZIA-ESG-Charta und damit orientieren wir uns an einer Selbstverpflichtung der deutschen Immobilienwirtschaft. Die ZIA-ESG-Charta besteht aus Grundsätzen, zu denen sich die Unternehmen freiwillig verpflichten und die besonders für die Nachhaltigkeitspositionierung der unternehmerischen Wertesysteme, Strukturen und Prozesse relevant sind.

› Zentraler Immobilien Ausschuss e.V. (ZIA)

Das **Institut für Corporate Governance (ICG)** ist die standardsetzende Organisation für wertorientierte, nachhaltige Unternehmensführung der deutschen Immobilienwirtschaft. Das ICG entwickelt, beschreibt, empfiehlt, bewirbt, lehrt und überwacht Best Practices im Bereich Leadership, Organisation, Risiko-Management, Compliance, Professionalisierung sowie Branchenimage. Wie alle Mitglieder haben wir uns mit der Unterzeichnung des „Kodex für Social Impact Investing“ verpflichtet die Grundsätze ordnungsmäßiger und lauterer Geschäftsführung, Integrität, Transparenz, Professionalität, Kontrolle, Verantwortlichkeit und wertorientierte, nachhaltige Unternehmensführung einzuhalten.

› Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e. V. (ICG)

United Nations Global Compact (UN GC): Seit September 2021 ist die Real I.S. Mitglied des UN GC, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Im öffentlichen Statement zum UN GC (GRI: 2-23) heißt es u. a.: „Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.“ Durch die Leitplanken der Transformation der BayernLB und die Mitgliedschaft beim ZIA, die die Bekenntnis zur ZIA ESG-Charta als Beitrittsvoraussetzung hat, „leisten wir im Rahmen des jeweils möglichen Einflusses unseren Beitrag zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte“ und „Wir, die Immobilienwirtschaft, bekennen uns zu unserer volkswirtschaftlichen, klimapolitischen und gesellschaftlichen Verantwortung. ... Wir erkennen den Handlungsbedarf unserer Branche in der ökologischen Transformation der Wirtschaft an. ... Wir suchen den konstruktiven Dialog (...) Wir wollen mitgestalten und selbst Angebote machen, Ideen einbringen und Innovationen fördern.“

Mit der Unterzeichnung des UN GC bekennt sich die Real I.S. zur Achtung und Förderung fundamentaler Menschenrechte, zu fairen Arbeitsbedingungen, zur Korruptionsbekämpfung und zur Förderung nachhaltiger Entwicklung. Dies beinhaltet auch die gesellschaftliche Verantwortung zum Schutz gefährdeter Gruppen.

Unsere Fortschritte werden jährlich in unseren Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Diese Selbstauskunft wird vom UN GC geprüft, jedoch nicht extern auditiert. Der Global Compact Status der Real I.S. ist als „Active“ hinterlegt.

› Real I.S. UN GC Status active**United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI):**

Seit April 2021 ist die Real I.S. Mitglied der UN PRI, einer Initiative, die sich mit ihrem internationalen Netzwerk der praktischen Umsetzung der sechs Prinzipien für verantwortliches Investieren widmet. Ziel ist ein besseres Verständnis der Auswirkungen von Investitionsaktivitäten auf Umwelt-, Sozial und Unternehmensführungsthemen, um zu einem nachhaltigen Finanzsystem beizutragen. Wir verpflichten uns zur Integration von ESG-Faktoren in unsere Investmentprozesse und berichten jährlich über unsere Fortschritte im PRI Transparency Report. Diese Selbstauskunft ist für andere Unterzeichnende einsehbar. Externe Audits werden nicht durchgeführt.

› UN PRI Supporters

Durch gezielte Wissenschafts- und Nachwuchsförderung möchten wir Innovationsfreude als Erfolgsfaktor für die Zukunft der Branche etablieren. Als Unterstützer des im November 2023 gegründeten Frankfurt School Real Estate Institute (FS REI) setzen wir uns aktiv für diese Ziele ein.

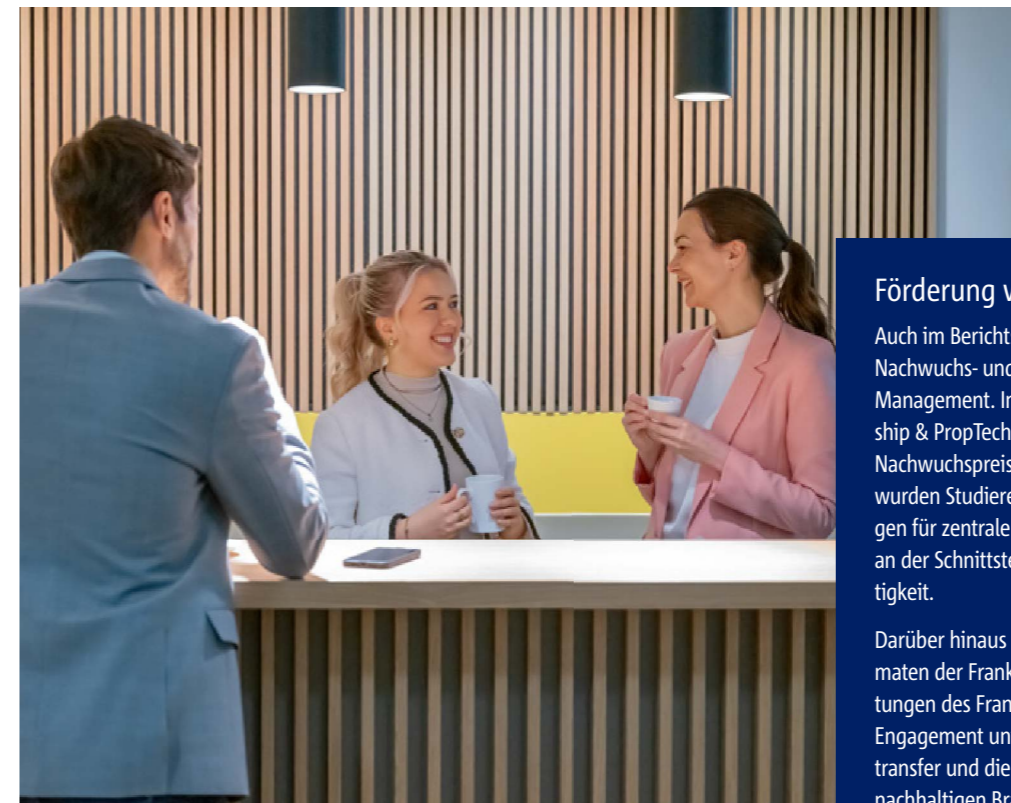
› FS REI Home | FS REI**Aktive Mitgestaltung im ESG Netzwerk #sustainestate**

Der Austausch zu Nachhaltigkeit und ESG Fragestellungen lebt von praxisnahen Perspektiven und einem offenen Dialog innerhalb der Branche. Vor diesem Hintergrund engagiert sich die Real I.S. als aktives

Mitglied im Netzwerk SustainEstate, das den fachlichen Austausch zwischen Akteuren der Immobilien und Finanzwirtschaft gezielt fördert.

Im Rahmen des Netzwerks bringt sich die Real I.S. insbesondere mit ihrer Expertise zu ESG Daten, Datenqualität und regulatorischen Anforderungen ein. Ein zentrales Element des Engagements ist die Mitgestaltung von Fachformaten, in denen Herausforderungen und Lösungsansätze rund um ESG Datenmanagement, Transparenz und praktische Umsetzung diskutiert werden. Der strukturierte Austausch ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven zusammenzuführen und aktuelle Entwicklungen aus der Praxis einzuordnen.

Die aktive Beteiligung an SustainEstate verstehen wir als Beitrag zur Weiterentwicklung gemeinsamer Standards und als Impuls für eine zunehmend fundierte und umsetzungsorientierte Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit in der Branche. Der kontinuierliche Dialog innerhalb des Netzwerks ergänzt unser eigenes Nachhaltigkeitsmanagement und stärkt den Wissenstransfer über Unternehmensgrenzen hinweg.

**Förderung von Innovation und Nachwuchs**

Auch im Berichtsjahr engagierte sich die Real I.S. kontinuierlich in der Nachwuchs- und Innovationsförderung an der Frankfurt School of Finance & Management. Im Rahmen des BSc-Wahlmoduls „Real Estate Entrepreneurship & PropTech Development“ stiftete und verlieh Real I.S. erneut den Nachwuchspreis in der Kategorie „Best PropTech Idea Now“. Ausgezeichnet wurden Studierendenteams mit praxisnahen, zukunftsorientierten Lösungen für zentrale Herausforderungen der Immobilienbranche – insbesondere an der Schnittstelle von Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz und Nachhaltigkeit.

Darüber hinaus beteiligte sich Real I.S. aktiv an Fach- und Networking-Formaten der Frankfurt School, darunter der Real Estate Day sowie Veranstaltungen des Frankfurt School Real Estate Institute. Mit diesem langfristigen Engagement unterstreicht Real I.S. ihren Anspruch, Innovation, Wissenstransfer und die Förderung junger Talente als festen Bestandteil einer nachhaltigen Branchenentwicklung zu verstehen.

Unser Weg zur Dekarbonisierung

2 Unser Weg zur Dekarbonisierung – ESG-Strategie

2.1 ESG in der Real I. S.

Auf ökologischer, sozialer und Unternehmensführungs-ebene hat die Real I.S. die Nachhaltigkeitsdimensionen konkretisiert, um so sowohl auf Unternehmens- als auch auf Produktebene den Weg zum nachhaltigen Assetmanager weiter zu beschreiten. Für die Real I.S., als Teil des BayernLB Konzerns, ist Nachhaltigkeit (im Sinne von ESG) Ausdruck unseres Beitrags zu einer langfristig tragfähigen und lebenswerten gesellschaftlichen Entwicklung.

Die Leitprinzipien des Handelns sind unter anderem auch in der Nachhaltigkeits- und Umweltpolitik verankert.

Aufbauend auf dem richtungsgebenden Leitbild der Real I.S. wurden auf Ebene des Unternehmens und auf Portfolioebene sechs strategische und zentrale Kernziele abgeleitet, die den Fokus der Real I.S. ESG-Strategie definieren:

- ▶ **Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen der Real I. S. (als Unternehmen ohne Immobilienportfolio) bis 2030**
- ▶ **Nachhaltiges Mindset**
- ▶ **Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen bis 2050 (in Deutschland bis 2045) auf Ebene des Immobilien Portfolios**
- ▶ **Nachhaltige Produkte**
- ▶ **Digitalisierung**
- ▶ **Resilienz**



Die strategische Ausrichtung und die Kernziele werden durch konkrete Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen im Unternehmen umgesetzt. In den vergangenen Jahren lag dabei ein besonderer Fokus auf der konsequenten Weiterentwicklung der Kundenzentrierung, auch aus einer ESG-Perspektive, insbesondere in der Produktgestaltung sowie im Portfoliomanagement. In diesem Zusammenhang wurden zentrale Themen wie Transparenz und Kommunikation systematisch weiterentwickelt und sowohl auf Portfolioebene als auch im Dialog mit relevanten Stakeholdern weiter konkretisiert.

Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen bis 2030 auf der Unternehmens-ebene der Real I.S.

Die Reduzierung der eigenen THG-Emissionen gehört zu einem konsequenten Engagement für den Klimaschutz und dem Kommitment der Real I.S. zu den Pariser Klimazielen. Die direkten klima- und umweltbezogenen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit der Real I.S. sind im Vergleich zu den Emissionen aus dem Immobilienportfolio gering. Gleichwohl kommt dem unternehmensinternen Handeln eine wichtige Vorbild- und Steuerungsfunktion zu. Wesentliche Hebel liegen im ressourcenschonenden Bürobetrieb sowie im Bereich Mobilität – insbesondere bei Geschäftsreisen.

Vor diesem Hintergrund setzt die Real I.S. neben strukturellen Maßnahmen gezielt auf Sensibilisierung und Verhaltensänderung im Arbeitsalltag.

Nachhaltiges Mindset

Unternehmerisches, wirtschaftlich sinnvolles Handeln ist verbunden mit Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und unseren Mitarbeitenden. Neben sozialem Engagement durch Spenden, Sponsoring und Corporate Volunteering,

strebt die Real I.S. die Weiterentwicklung eines ökologischen und sozialen Bewusstseins ihrer Mitarbeitenden an. Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit sind dabei zentrale Werte und wesentliche Erfolgsfaktoren unseres Unternehmens. Durch Schulungen, interne Initiativen und Sensibilisierungsformate – wie die unternehmensweite Nachhaltigkeitswoche 2025 mit Fokus unter anderem auf nachhaltige Geschäftsreisen und klimafreundlichen Pendelverkehr – wurden Mitarbeitende aktiv in Nachhaltigkeitsthemen eingebunden.

Portfolio Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen bis 2045 bzw. 2050

Den langfristigen Rahmen für die Aktivitäten auf Portfolioebene bildet der Anspruch, in Deutschland bis spätestens 2045 und in Europa bis 2050 eine Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen zu erreichen. Hierzu setzt die Real I.S. zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz und Senkung der THG-Emissionen um. Dazu gehören zum Beispiel die Verabschiedung einer Photovoltaik-Strategie in 2024, das voranschreitende Ausstatten der Immobilien mit Smart Metern und das vermehrte Anwenden einer KI-gestützten Gebäudetechnik-Regelung für einen nachhaltigen und ressourcenschonenden Gebäudebetrieb.

Digitalisierung

Durch den Einsatz digitaler Lösungen zur Messung und Analyse der Verbrauchsdaten und die Implementierung unterschiedlicher smarter und innovativen Technologien kann die Real I.S. die Effizienz im Betrieb (sowohl energetisch als auch prozessual) steigern. Ferner arbeitet die Real I.S. für eine transparente Kommunikation an der Digitalisierung der Schnittstelle zu Stakeholdern.

Nachhaltige Produkte

Ein zentraler Schwerpunkt der Real I.S. ist das Angebot und die Weiterentwicklung von Produkten, Investitionen und Dienstleistungen mit ökologischem Charakter. Durch diesen Fokus und einen ganzheitlichen Ansatz in der Stakeholder-Begleitung leistet das Unternehmen einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigkeitsorientierten Transformation der Branche.

Resilienz

Die Auswirkungen des Klimawandels auf Immobilien sind zunehmend spürbar (Schäden, Verluste, Versicherungsprämien etc.). Die Steigerung der Resilienz gegenüber den Effekten des Klimawandels ist entscheidend für den Erhalt der Wertigkeit der Immobilie. Der Klimawandel wird nicht nur betrachtet, um das Risiko finanzieller Verluste zu minimieren, sondern auch als Basis für strategische aktuelle und zukünftige Entscheidungen.

Ausrichtung an den Sustainable Development Goals

Unter der Vision „Wir wollen einen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt schaffen“ übernimmt die Real I.S. Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung. Als international etabliertes Referenzsystem bilden die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen hierfür einen zentralen Orientierungsrahmen.

Die Real I.S. richtet ihr Nachhaltigkeitsmanagement seit zwei Jahren an den 17 Zielen aus und leistet einen Beitrag zu deren Umsetzung. Dies unterstützt eine konsistente Operationalisierung und adressiert zentrale gesamtgesellschaftliche Herausforderungen wie Klimaschutz und Klimaanpassung, die Wahrung der Menschenrechte sowie stabile Governance-Systeme.

UN Sustainable Development Goals

Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) zeigen zentrale globale Herausforderungen in Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft auf. Ausgewählte SDGs wurden mit den Nachhaltigkeitszielen der Real I.S. verknüpft und der Beitrag zu diesen Zielen wird kontinuierlich geprüft. Eine genauere Beschreibung unserer Ausrichtung an den Sustainable Development Goals findet sich im Kapitel 3.1 – ESG in der Real I.S.



»Verantwortung über den Nutzungszyklus hinaus«

Auch im Unternehmensalltag stellt sich die Frage, wie Ressourcen verantwortungsvoll genutzt werden können – etwa im Umgang mit IT- und Mobilgeräten nach ihrer internen Nutzung. Die Real I.S. hat sich entschieden, diesen Schritt bewusst und partnerschaftlich zu gestalten.

Wie die Zusammenarbeit mit der Afb gGmbH aussieht und warum dabei ökologische Wirkung und soziale Verantwortung zusammengedacht werden, erläutern **Sebastian Till** von der Real I.S. und **Johannes Eisele** von afb social & green IT im gemeinsamen Interview.

Herr Till, Herr Eisele, die Real I.S. und afb social & green IT arbeiten bei der Verwertung von IT-Endgeräten zusammen. Was war der Ausgangspunkt dieser Kooperation?

Sebastian Till Für uns war ausschlaggebend, dass Nachhaltigkeit nicht beim Immobilienportfolio oder beim Reporting endet. Auch im eigenen Geschäftsbetrieb – etwa bei IT-Hardware – wollten wir Verantwortung übernehmen. Wir haben gezielt nach einem Partner gesucht, der Re-Use professionell umsetzt und dabei ökologische und soziale Aspekte gleichermaßen berücksichtigt.

Johannes Eisele Aus afb social & green IT -Sicht war die Kooperation von Beginn an sehr stimmig. Unternehmen wie die Real I.S., die sich bewusst mit der Frage beschäftigen, was mit IT-Geräten nach der Nutzung passiert, sind für uns zentrale Partner. Nur so kann Kreislaufwirtschaft in der Praxis funktionieren.

Herr Eisele, warum ist die Wiederverwendung von IT-Geräten aus Nachhaltigkeitssicht so entscheidend?

Johannes Eisele Es gibt aktuell keine nachhaltig produzierte IT-Hardware. Rohstoffabbau und Herstellung sind mit erheblichen ökologischen und sozialen Belastungen verbunden. Der größte Hebel liegt daher in einer möglichst langen Gesamtnutzungsdauer.

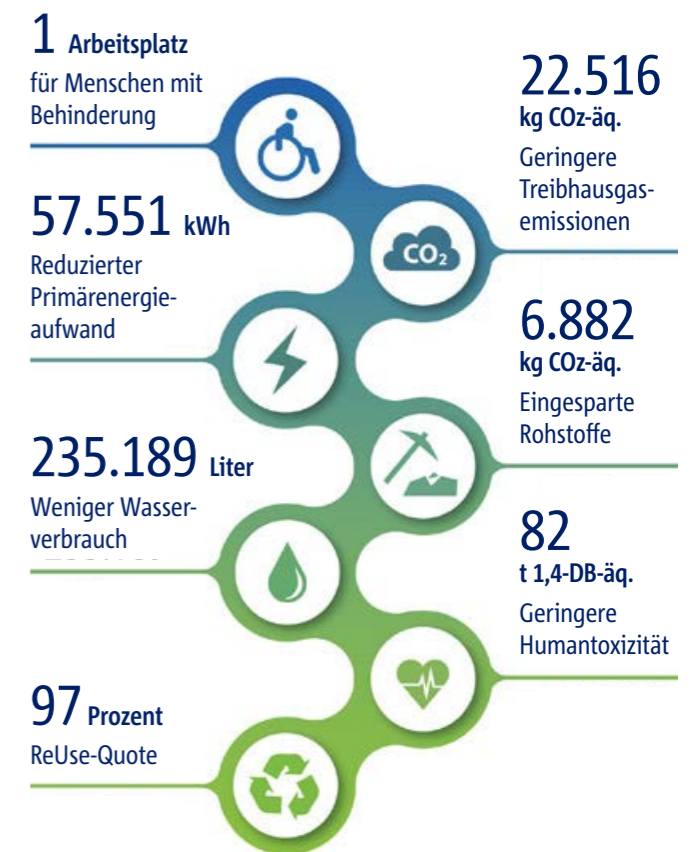
Durch zertifizierte Aufbereitung können wir Geräte sicher löschen, technisch prüfen und für ein zweites oder drittes Leben wieder in den Markt bringen – das spart Ressourcen und Emissionen.

Sebastian Till Genau dieser Punkt war für uns entscheidend. Re-Use ist deutlich wirksamer als ein reines Recycling am Ende des Lebenszyklus. Deshalb war es uns wichtig, einen strukturierten und nachvollziehbaren Prozess zu etablieren.

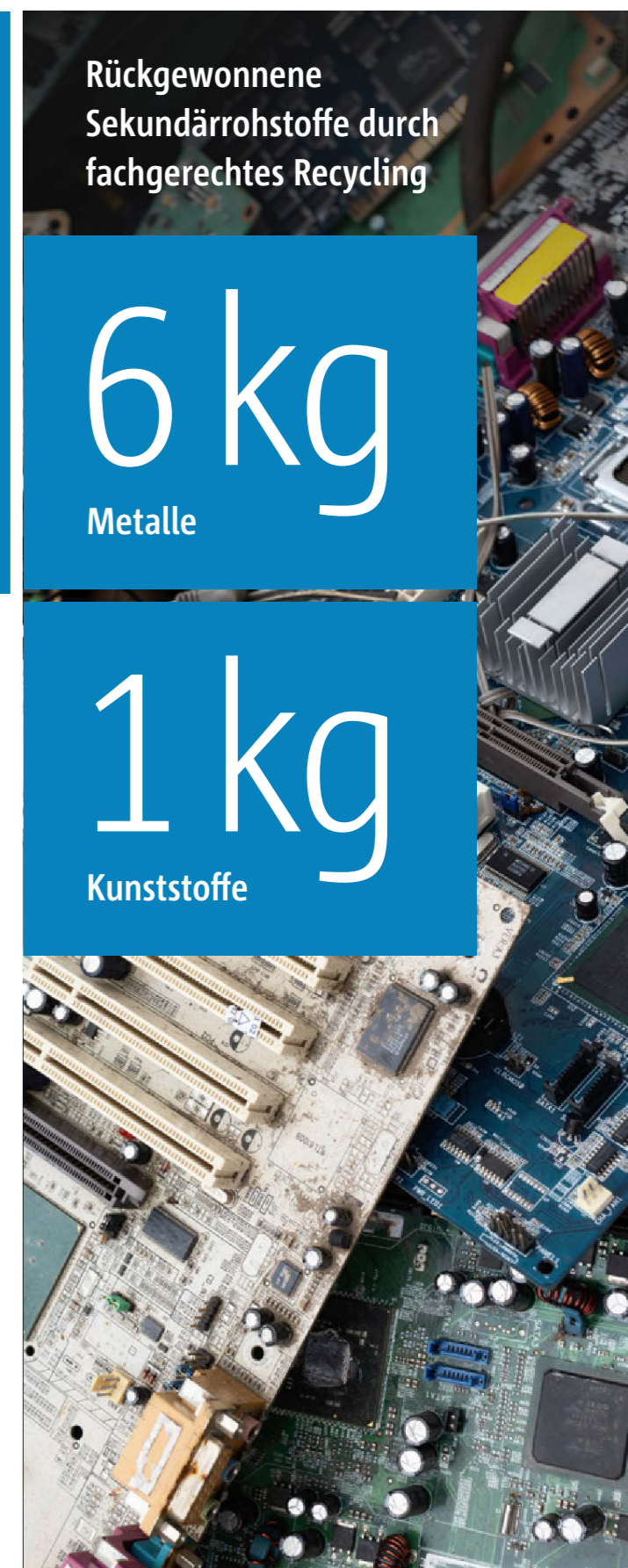
Was geschieht konkret mit den ausgedienten Geräten der Real I.S.?

Johannes Eisele Die Geräte werden von afb social & green IT bei den Kunden abgeholt und durchlaufen einen standardisierten Prozess: datenschutzkonforme Datenvernichtung, Hardwaretests, Reparaturen, gegebenenfalls Aufrüstungen und Reinigung. Ein Großteil der Geräte kann anschließend wieder vermarktet werden – vor allem über unseren Online-Shop und unsere Filialen. Nicht mehr geeignete Geräte werden fachgerecht recycelt.

Sebastian Till Für uns ist wichtig, dass dieser Prozess transparent und zertifiziert ist. So können wir sicherstellen, dass Datenschutz, Qualität und Nachhaltigkeit gleichermaßen gewährleistet sind.



Zwischen 1. Januar 2025 und 31. Dezember 2025



»Inklusion ist bei afb social & green IT kein Zusatz, sondern Teil unseres Geschäftsmodells.«

afb social & green IT ist ein Inklusionsunternehmen. Welche Rolle spielt dieser Aspekt in der Zusammenarbeit?

Johannes Eisele Eine zentrale. Rund 50 Prozent unserer Mitarbeitenden sind Menschen mit Behinderung. Alle arbeiten sozialversicherungspflichtig auf dem ersten Arbeitsmarkt, mit regulären Arbeitsverträgen. Inklusion ist bei afb social & green IT kein Zusatz, sondern Teil unseres Geschäftsmodells.

Sebastian Till Diese soziale Dimension hat uns besonders überzeugt. Nachhaltigkeit wird häufig auf ökologische Kennzahlen reduziert. Die Kooperation mit afb social & green IT zeigt, dass ökologische Wirkung und gesellschaftliche Teilhabe sehr gut zusammengehen – und sich gegenseitig stärken.

60 % der Mitarbeitenden mit Behinderung erleben durch ihre Arbeit bei AfB eine Verbesserung ihrer Situation.

In diesen vier Wirkungsfeldern:	Gesundheit und Wohlergehen	Bildung und Beschäftigungsfähigkeit	Selbstbestimmung und Selbstvertrauen	Integration und Entstigmatisierung
	60 %	58 %	56 %	67 %

Profitieren auch die Mitarbeitenden der Real I.S. von der Kooperation?

Sebastian Till Ja, auf mehreren Ebenen. Zum einen wissen die Mitarbeitenden, dass ihre bisherigen Arbeitsgeräte sinnvoll weiterverwendet werden. Zum anderen stellt afb social & green IT einen Rabattcode zur Verfügung, mit dem Mitarbeitende refurbished IT-Hardware zu vergünstigten Konditionen erwerben können. Das macht Kreislaufwirtschaft konkret erlebbar.

Johannes Eisele Gleichzeitig trägt das dazu bei, Vorbehalte gegenüber aufbereiteter IT abzubauen. Viele merken erst im Alltag, wie hochwertig diese Geräte sind.

Was zeigt die Zusammenarbeit aus Ihrer Sicht über nachhaltiges Wirtschaften im Unternehmensalltag?

Sebastian Till Dass Wirkung oft im Detail entsteht. Es sind nicht immer die großen Leuchtturmprojekte, sondern auch operative Entscheidungen, die einen Unterschied machen – wenn sie konsequent getroffen werden.

Johannes Eisele Und dass Nachhaltigkeit besonders stark ist, wenn Umwelt- und Sozialaspekte gemeinsam gedacht werden. Genau dafür steht diese Partnerschaft.

Vielen Dank für das Gespräch.

Integration von Nachhaltigkeitsansätzen in Produkten und Leistungen im Überblick



Geschlechtergerechtigkeit

Der Aufbau eines nachhaltigen und verantwortungsvollen Mindsets der Mitarbeitenden bildet für die Real I.S. die Basis der Nachhaltigkeitsstrategie. Daher werden fortan Maßnahmen für Diversität und Inklusion in der Belegschaft umgesetzt.



Bezahlbare und saubere Energie

Den Ausbau erneuerbarer Energien gestaltet die Real I.S. bereits heute und erkennt den Hebel für das Kernziel Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen bis 2045 bzw. 2050 auf Portfolioebene. So war in 2024 der Beschluss einer portfolioweiten Photovoltaik-Strategie ein wichtiger Meilenstein für dieses SDG. Mit der Strategie wurde eine Rahmenvereinbarung mit ausgewählten Anbietern beschlossen und die ersten Immobilien zur Umsetzung identifiziert. Die konkrete Umsetzung erfolgt seit 2025.



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Die Real I.S. verpflichtet sich den UN PRI und dem UN GC und versteht diese als Orientierung ihres täglichen Handelns. Insbesondere der UN GC unterstützt die stetige Umsetzung der SDGs im Unternehmen. Jährlich reicht hierzu die Real I.S. den Communication-on-Progress (CoP) Bericht ein.



Industrie, Innovation und Infrastruktur

Innovative Technologien nehmen eine entscheidende Rolle bei der Effizienzsteigerung im Betrieb ein, sie ermöglichen Kostensenkungen für die Mieter und erhöhen zumeist die Datentransparenz. Die Real I.S. legt einen Fokus auf die technologische Aufrüstung (u. a. Smart Metering, Gebäudeautomation, datenbasierte Steuerung) der verwalteten Immobilien. Weiterhin trägt sie mit der Investitionstätigkeit in Wohnformen für z. B. Studierende und Senioren zu einer nachhaltigen Entwicklung der urbanen sozialen und wirtschaftlichen Infrastruktur bei.



Nachhaltige Städte und Gemeinden

Der Wirkungsradius der Real I.S. geht über die Grundstücksgrenzen hinaus und kann einen positiven Beitrag zur Entwicklung und Befähigung der Nachbarschaft haben. Im Rahmen der Investitionsstrategie setzt die Real I.S. den Fokus auf die Nutzerbedürfnisse an sozial attraktiven Wohnimmobilien, die den Mietern den Zugang zu einer vielfältigen, nahen Versorgungsinfrastruktur ermöglichen und neben dem Wohnzweck auch multifunktionale, ergänzende Nutzungen anbieten. Darüber hinaus strebt die Real I.S. einen positiven ökologischen Beitrag zum Klimaschutz an – von der Vermeidung von Flächenversiegelung bis hin zur Erhöhung der Widerstandskraft gegen die Folgen des Klimawandels.



Nachhaltiger Konsum und Produktion

Die Real I.S. führt nachhaltigkeitsfördernde Verfahren ein, um Ressourcenschonung von Wasser bis hin zu Wertstoffen zu bewirken. Wasserverbräuche werden auf Gebäudeebene erfasst. Mit dem Abschluss einer deutschlandweiten Rahmenvereinbarung mit einem Entsorgungsdienstleister in 2025 zur schrittweisen Umsetzung ab 2026 für die Erfassung von Abfallvolumen erfolgt der nötige Schritt zur Erfüllung von Berichtspflichten und zur Statusbestimmung für die Optimierung der Entsorgungssituation.



Maßnahmen zum Klimaschutz

Die Reduktion der THG-Emissionen ist essenziell für die ökologische Nachhaltigkeit der Real I.S. und treibt ihr strategisches und operatives Asset Management stets an. Hierzu zählt ein aktives Energiemanagement. Ein wesentlicher Schritt hierfür ist die Erfassung von Verbrauchsinformationen auf Gebäudeebene u. a. durch Smart Meter, sowie deren zentrale Bereitstellung auf einer Plattform, die für Manager zugänglich ist.

Integration der SDGs in die ESG-Strategie

Strategien und Maßnahmen zur Erreichung der ESG-Ziele und als konkreter Beitrag zu den UN SDGs

Ziele	Strategien	UN-SDGs	Maßnahmen (beispielhaft)	Kapitel
Real I.S. Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen bis 2030	Reduktion des THG-Fußabdrucks des HQ und der Standorte	13	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring von Emissionen und Energieverbrauch Energieeffizienzmaßnahmen (u.a. datenbasierte Gebäudesteuerung) 	3.1.1 Emissionen & Klima 3.1.2 Energie
	Senkung des Ressourcenverbrauchs	13, 12	<ul style="list-style-type: none"> Papierfreies Büro Nachhaltiger Bürobetrieb (IT-Geräte, Bewirtschaftung etc.) Nachhaltigkeit im Eventmanagement 	3.1 Ökologie s. Fokus-Thema
	Emissionsarme Mobilität	13	<ul style="list-style-type: none"> Förderung von Bahnreisen und alternativer Mobilität Erweiterung Fuhrpark um BEVs 	3.1 Ökologie s. Box-Text NH-Woche
Nachhaltiges Mindset	Förderung des sozialen Fortschritts (intern & extern)	5, 8, 12	<ul style="list-style-type: none"> Corporate Volunteering Förderung von Diversität und Inklusion Aktive Mitarbeitenden-Beteiligung an ESG-Themen 	3.2.1 Attraktiver Arbeitgeber 3.2.2 Diversität & Chancengleichheit 3.1 Ökologie s. Box-Text NH-Woche
Portfolio Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen	Messung und Reduktion des THG-Fußabdrucks	7, 13	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring der THG- und Energiebilanz aller Objekte Transitions- bzw. Dekarbonisierungspläne auf Fonds- und Objektebene Einsatz von PV und erneuerbaren Energien 	3.1.1 Emissionen & Klima 3.1.2 Energie
	Ressourcenschonung in Betrieb und Bau	11, 8	<ul style="list-style-type: none"> Etablierung von Wassermanagement Etablierung von Abfallmanagement 	3.1 Ökologie 3.2.5 Lebenswerte Stadtquartiere
Nachhaltige Produkte	Nachhaltige Investments für alle Stakeholder	12	<ul style="list-style-type: none"> Art. 8 Fonds und Taxonomiequote Integration sozialer Merkmale ESG-Sensibilisierung von Stakeholdern 	Fokus-Text 3.2.5 Lebenswerte Stadtquartiere
Digitalisierung	Effizienzsteigerung durch digitale Lösungen	8, 9	<ul style="list-style-type: none"> KI für einen effizienten Betrieb Digitale ESG-Datenbank Roll-out von Smart-Metering Infrastruktur 	3.1.2 Energie
Resilienz	Anpassung an den Klimawandel	11	<ul style="list-style-type: none"> Bewertung des Klimarisikos Analyse der Vulnerabilität Maßnahmen-Konzept 	2.3 Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

So geht's weiter

Seit dem Jahr 2024 steht die Weiterentwicklung der ESG-Strategie auf Portfolioebene im Fokus. Durch diese Weiterentwicklung werden die unterschiedlichen Anforderungen unserer Kunden, also Anleger und Mieter, an ESG-konforme Immobilien und Produkte stärker berücksichtigt – unter anderem im Hinblick auf die Bereitstellung spezifischer Informationen und Daten. Eine Detaillierung sowie Umsetzungskonzepte und die Fortsetzung von Maßnahmen folgen seitdem.

Die Nachhaltigkeitsstrategie auf Unternehmensebene ist auf qualitativer Ebene finalisiert. Im Rahmen einer Nachhaltigkeitswoche sind im Jahr 2025 die Mitarbeitenden u.a. mit Mitmachaktionen für die Themen sensibilisiert worden. Schrittweise wird über die die kommenden Jahre der Fuhrpark auch auf die Verwendung von E-Autos (BEV) umgestellt werden. Weitere interne Maßnahmen werden gefördert.

2.2 Wesentlichkeitsanalyse

Im Januar 2026 wurde eine jährliche Überprüfung der wesentlichen Themen nach dem unten beschriebenen Schema vorgenommen.

In der Liste der wesentlichen Themen (GRI: 3-2) und deren Abgrenzung gibt es nach der Überprüfung keine erheblichen Änderungen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum.

Grundsätzlich wurden die bereits in den Vorberichten identifizierten Themen betrachtet, da weder zum aktuellen Berichtszeitpunkt GRI-Branchenstandards vorliegen noch Änderungen in den geschäftlichen Aktivitäten erfolgten. Das ESG-Board ist darüber informiert worden, dass eine Notwendigkeit der Änderung der wesentlichen Themen nicht gegeben ist.

Im Jahr 2024 waren geringfügige Anpassungen vorgenommen worden.

Die im Jahr 2023 erfolgte Integration und Ausrichtung auf die SDGs stellte sicher, dass nicht nur die wichtigsten Themen für die Stakeholder adressiert wurden, sondern auch eine langfristige und globale Perspektive eingenommen wurde. Von einer Anpassung auf GRI 2021 wurde abgesehen, da diese eine methodologische Neuausrichtung notwendig gemacht hätte, jedoch keine zusätzlichen wesentlichen Themen in unseren Berichtsrahmen ergeben hätte und für die Organisation nicht als kontextuell notwendig erachtet wurde.

Im Jahr 2021 hatte die Real I.S. zur Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts mit dem Ziel der konkreten Umsetzung des ESG-Leitbilds eine Wesentlichkeitsanalyse (GRI: 3-1) durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse ist nach GRI 2016 Standards durchgeführt worden. Diese hat bereits alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und auf die wesentlichen Aspekte für unsere Organisation fokussiert.

Das Vorgehen der Identifikation wesentlicher Themen im Jahr 2021 erfolgte in Orientierung am Rahmenwerk „Sustainability Reporting Standards“ der Global Reporting Initiative (GRI-SRS) sowie in Anlehnung an die gesetzlichen Vorgaben zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß §

315 b, c. i.V.m. § 289 c-e HGB. In einem kombinierten Ansatz wurden die Themen sowohl bezüglich ihrer Relevanz für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des Unternehmens, ihrer Relevanz für das Verständnis der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Aspekte (HGB-Anforderungen) als auch bezüglich ihrer Beurteilung und Entscheidung der Stakeholder bewertet. Die Themen werden in einer dreidimensionalen Matrix erfasst, um so verschiedene Wesentlichkeitsanforderungen zu berücksichtigen.

In der Wesentlichkeitsanalyse in 2021 wurde untersucht, welche Unternehmensaktivitäten der Real I.S. einen wesentlichen Einfluss auf ökologische, soziale und Governance-Herausforderungen haben, und welche dieser Dimensionen von außerhalb des Unternehmens einen wesentlichen Einfluss auf das Geschäftsmodell der Real I.S. haben. Erweitert wurde die Betrachtung um den Aspekt der Möglichkeit der Real I.S., hierauf aktiv Einfluss nehmen zu können.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde in mehreren Prozessschritten durchgeführt (GRI: 3-1-a-i). Ausgehend vom Leitbild resultierte eine erste Themenauswahl aus einer Wettbewerbsbetrachtung und Analyse einschlägiger Nachhaltigkeitsstandards. In einem Workshop wurden die gewonnenen Erkenntnisse zusammengetragen, mit internen Stakeholdern diskutiert, validiert und in eine finale Matrix übertragen (GRI: 3-1-b). Dabei wurden potenziell wesentliche Themen einer vorbereiteten Themen-Longlist zunächst auf Vollständigkeit geprüft und im Falle der Notwendigkeit ergänzt. Anschließend wurden die Themen anhand der Kriterien Stakeholder-Relevanz, Geschäftsrelevanz, Impact und Verortung des Impacts von den Teilnehmern des Workshops bewertet und in Prioritätsstufen (GRI: 3-1-a-ii) geclustert. Die Auswahl der Stakeholder wurde aufgrund des Leitbilds vorgenommen: Investoren, Mieter, Mitarbeitende und Gesellschaft (GRI: 2-29; 3-1-b). Themen, denen aufgrund ihrer Bewertung eine hohe Priorität zugeordnet wurde – und beim Handlungsfeld Soziales zusätzlich Themen mit mittlerer Priorität –, wurden als wesentlich für die Real I.S. eingestuft.

Die Erläuterungen zu den wesentlichen Themen (GRI: 3-3) werden in die nachfolgenden Angaben zu den einzelnen wesentlichen Themen integriert.



- Als wesentlich identifizierte Themen
- Nicht als wesentlich identifizierte Themen

2.3 Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Die Strategie der Real I.S. zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken auf Produkt- bzw. Asset-Ebene lässt sich wie folgt zusammenfassen: Die Nachhaltigkeitsrisiken werden im gesamten Immobilienwertschöpfungsprozess berücksichtigt, angefangen mit der Festlegung der Investitionsstrategie der Real I.S. und der Auflage und Konzeption neuer Produkte, im Investmentprozess sowie in der Haltephase.

Unter Nachhaltigkeitsrisiken sind Ereignisse oder Bedingungen aus den drei vorgenannten Bereichen Ökologie, Soziales und Governance, also den ESG-Kriterien, zu verstehen, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Real I.S. oder der von ihr verwalteten Investmentvermögen sowie auf die Reputation der Real I.S. haben könnten.

Bei der Real I.S. werden sowohl die physischen Umwelt Risiken, diese umfassen aktuelle Umweltrisiken sowie solche, die in Folge von chronischen Klimaveränderungen entstehen (GRI: 201-2), als auch die transitorischen Risiken auf Immobilienebene bewertet. Die Bewertung erfolgt sowohl im Ankaufprozess als auch fortlaufend in der Managementphase.

Die Klimarisiken werden mithilfe eines externen Klimarisikomodells bewertet. Dabei werden historische Extremwetterereignisse sowie zukunftsorientierte Klimawandel szenarien am Standort berücksichtigt. Zusätzlich dazu wird auch die Einschätzung der individuellen Objektvulnerabilität des betreffenden Gebäudes gegenüber den am Standort wirkenden physischen Risiken in die Betrachtung und Bewertung der physischen Risiken einbezogen. Je nach Objektvulnerabilität könnten Maßnahmenpläne auf Immobilienebene entwickelt werden, um die Resilienz gegenüber physischen Risiken zu verbessern und somit das physische Risiko zu reduzieren bzw. minimieren.

Die transitorischen Risiken werden anhand der Immobilienkonformität mit allgemeinen Dekarbonisierungszielen bewertet. Dabei wird das CRREM-Tool (Carbon Risk Real Estate Monitor; das dazugehörige Tool zeigt für die einzelnen Länder der EU, aufgeteilt nach den unterschiedlichen Nutzungsarten, die zulässigen Emissionen an, um das Ziel des Pariser Klimaabkommens zu erreichen) verwendet, um die Übereinstimmung mit dem 1,5-Grad Celsius-Pfad zu messen. Im Falle einer Verfehlung der Dekarbonisierungsziele werden Maßnahmen zur Risikominimierung entwickelt und in die Objektplanung integriert, z. B. in einer ‚Manage-to-Green-Strategie‘.

Im Rahmen des Ankaufprozesses wie auch in der laufenden Immobilienhaltephase werden neben physischen und transitorischen Risiken weitere objektspezifische ESG-Risiken bewertet, ebenso die Konformität mit der ESG-Strategie im Fall von Art. 8 i. S. d. OffVO, u. a. mit Unterstützung eines Real I.S.-Scorings.

Das Thema Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Risikotreiber aus den ESG-Kriterien wirken sich somit auf die bekannten Risikoarten aus bzw. können zu diesen wesentlich beitragen. Im Rahmen der regelmäßigen Risikobewertung werden vor allem die allgemeinen Markt-, Liquiditäts-, Finanzierungs- und operationellen Risiken stets unter Berücksichtigung der ESG-Kriterien betrachtet. Dieses Monitoring von Nachhaltigkeitsrisiken ist fester Bestandteil des Risikomanagements der Real I.S. Dabei wird die Risikoanalyse insbesondere mit Blick auf die Nachhaltigkeitsrisiken regelmäßig überprüft, evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

Die Bewertung und Steuerung des Reputationsrisikos ist ebenso Teil des Risikomanagementsystems der Real I.S. Die risikopolitischen Ziele zum Umgang mit Reputationsrisiken sind in der Risikostrategie der Real I.S. Gruppe hinterlegt. Der sensible Umgang mit derartigen Sachverhalten (z. B. Transaktionen, Ereignissen in Bestandsportfolios), die Auswirkungen auf die Reputation der Real I.S. haben können, wird durch die Risikomanagementorganisation in Schulungen und Workshops vermittelt. Neben einer Ad-hoc-Behandlung unmittelbar auftretender neuer Risiken findet eine quartalsweise Aktualisierung der Erfassung und Bewertung von Reputationsrisiken über die gesamte Organisation statt.

› Strategien für den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken



Bei der Real I.S. werden die physischen Umweltrisiken – diese ergeben sich sowohl im Hinblick auf Extremwetterereignisse als auch durch langfristige Klimaänderungen (GRI:201-2) – und die transitorischen Risiken – diese bestehen im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft – auf Immobilienebene bewertet.

Wir gehen es an

ESG in der Real I. S.

3 Wir gehen es an – Vom Anspruch zur Wirkung

Im Folgenden wird dargestellt, wie die Real I.S. die einzelnen als wesentlich identifizierten Themen versteht, managed, welche Ziele gesteckt werden und welche Maßnahmen durchgeführt oder geplant werden.

3.1 Ökologie / Ecology

E – mehr als nur ein Buchstabe. Wir handeln für morgen.

Die Real I.S. versteht unter dem Handlungsfeld „Ökologie“ primär Aktivitäten, die aktiv zum Klima- und Umweltschutz beitragen. Rund 40 Prozent der globalen Treibhausgasemissionen (THG) entstehen in und durch Gebäude (GRI: 3-3). Die Immobilienbranche verfügt somit über großes Potenzial auf dem Weg zur Klimaneutralität und beim Vorantreiben von Nachhaltigkeit. Als Immobilienmanager trägt Real I.S. dabei eine besondere Verantwortung und ist der damit verbundenen Hebelwirkung auf die gesamte Branche bewusst.

Für Real I.S. steht es daher im Fokus, einen aktiven Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten. Als Immobilienbestandhalter erkennt das Unternehmen seine Verantwortung für wirksamen Klimaschutz. Entsprechend richtet Real I.S. ihr Handeln gezielt darauf aus, einen klaren Beitrag zum SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ zu leisten.

Die folgenden Ziele werden dabei verfolgt (GRI: 3-3):

- Reduktion der Betriebsemissionen auf Unternehmensebene auf bis zu null (bei Bedarf inkl. Kompensationsmaßnahmen)
- Reduktion der Betriebsemissionen des Immobilienportfolios auf bis zu null (bei Bedarf inkl. Kompensationsmaßnahmen),
- Reduktion des Energieverbrauchs in den Geschäftsräumen des Hauptsitzes der Real I.S. und des gemanagten Portfolios
- Förderung der Digitalisierung im Gebäudebetrieb und Management,
- Die Real I.S. setzt sich mit unterschiedlichen Aktivitäten in Verbänden und Initiativen dafür ein, Nachhaltigkeit in der gesamten Branche voranzutreiben, wie zum Beispiel über die unterschiedlichen Arbeitsgruppen und Fachausschüssen in der ZIA.

Die Konzepte für die Unternehmensebene werden u.a. in der Transformationsinitiative der Real I.S. AG, in „Act Sustainable“ erarbeitet. Im Berichtsjahr ist hierzu eine einwöchige Sensibilisierungskampagne durchgeführt worden (näheres s. „Nachhaltigkeitswoche 2025“).

E

Wie in der Wesentlichkeitsanalyse dargestellt, sind die Themen Materialien und Abfall im Lebenszyklus und Kreislaufwirtschaft aktuell noch nicht als wesentlich eingestuft; die Real I.S. wird sich zukünftig vertiefter mit diesen Themen auseinandersetzen. Um jedoch Berichtspflichten erfüllen und die herrschende Entsorgungssituation optimieren zu können, hat sich die Real I.S. grundlegend mit der Frage befasst, wie das Abfallvolumen und verbrauchte Wassermengen erfasst werden können. Hiermit wird die Grundlage für Pilotierungen für smartes Wassermanagement (GRI: 303) und zirkuläre Abfallwirtschaft (GRI: 306) geschaffen.

Im Jahr 2025 ist im Rahmen des Konzeptes eines zentralisierten Abfallmanagements (GRI:306) der Abschluss einer Rahmenvereinbarung mit einem Anbieter für die Auswertung von Abfalldaten beschlossen worden. Hiermit soll Transparenz über Abfalldaten, -aufkommen und -kosten erzeugt werden und nach Möglichkeiten die Entsorgungssituation optimiert werden. Hinsichtlich alternativer Mobilität ist für die Begünstigten seit dem Berichtsjahr die Bestellung von batterieelektrischen Fahrzeugen möglich.

Für das Eventmanagement verwendet die Real I.S. eine Checkliste, um auf die in ihrem Einflussbereich liegenden Faktoren möglichst Einfluss nehmen zu können. Hierzu gehören u.a. Lage der Eventlocation (Nähe zu öffentlichen Verkehrsmitteln), regionale Dienstleister (z.B. Catering), Verwendung regionaler und saisonaler Produkte, Abfallmanagement, nachhaltige Dekoration, Transport (Sammeltaxis für Mitarbeitende).

3.1.1. Emissionen und Klima

Die Real I.S. versteht unter dem Themenfeld „Emissionen und Klimaschutz“ insbesondere die Reduktion klimaschädlicher Treibhausgasemissionen.

Dementsprechend ist es Ziel der Real I.S., direkte (Scope 1) und indirekte energiebedingte (Scope 2) und sonstige indirekte (Scope 3) THG-Emissionen nach und nach zu reduzieren und bis 2030 (eigener Geschäftsbetrieb) bzw. 2050 (im Portfolio; in Deutschland bis 2045) auf null zu setzen. Die Klimaneutralisierung wird durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen erfolgen.

Die Relevanz des Themas ergibt sich neben den oben beschriebenen negativen Auswirkungen von Immobilien auch aus den zunehmenden Anforderungen und der hohen Erwartungshaltung interner und externer Stakeholder (GRI: 3-3). Die primäre Herausforderung ist die Entwicklung eines ganzheitlichen Steuerungsansatzes unter Berücksichtigung der Komplexität im Real I.S. Geschäftsmodell als Real Estate Assetmanager und des diversifizierten Produktportfolios.

Um ihrer Verantwortung gerecht zu werden, hat sich die Real I.S. in diesem Zusammenhang klare Ziele gesetzt:

- klimaneutraler Allgemeinstrom, bereits seit dem Jahr 2023 erreicht für den von Real I.S. bezogenen Strom in Deutschland,
- Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen als Unternehmen bis 2030,
- Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen im Immobilienportfolio bis 2050 bzw. 2045 in Deutschland,
- Erhöhung der Anzahl der Produkte mit nachhaltigkeitsbezogenen Zielen, auch durch die Umstellung von Bestandsprodukten auf Art. 8 i.S.d. OffVO,
- zentrale Erfassung der Verbrauchsdaten des Portfolios, u.a. durch innovative Technologien und Einsatz von erneuerbaren Energien.

Real I.S. verfolgt für die Erreichung der Ziele folgende Maßnahmen und Schritte:

Klimaschutz hat eine sehr hohe Bedeutung für die Real I.S., weswegen die Geschäftsleitung dieses Themenfeld aktiv steuert und in die strategischen und operativen Entscheidungen stark involviert ist.



Insbesondere:

- ✓ Weiterentwicklung der zentralen digitalen Energiedaten-Plattform, insbesondere im Bereich der automatisierten Datenerfassung, des Reportings sowie der Qualitätssicherungsprozesse.
- ✓ Überwachung der energetischen Performance des Immobilienportfolios und kontinuierliche Prüfung der Objekte auf ihre Konformität mit dem 1,5-Grad Ziel des Pariser Klimapfads.
- ✓ Integration von Klimaschutzmaßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Dekarbonisierung.
- ✓ Umfassende Prüfung und Implementierung innovativer Technologien (z. B. Künstliche Intelligenz) zur Reduktion von Treibhausgasemissionen im Real I.S. Portfolio.
- ✓ Verabschiedung der Photovoltaik-Strategie im Jahr 2024, einschließlich einer Rahmenvereinbarung mit ausgewählten Partnern, sowie der Identifizierung geeigneter Immobilien zur Umsetzung ab 2026.
- ✓ Entwicklung eines Konzepts zum E-Mobilitäts-potenzial (Umsetzung im Jahr 2026).
- ✓ Rollout der Smart-Meter-Installation für die deutschen Objekte:
 - rund 70 Prozent der Allgemein-Flächen der deutschen Real I.S. Immobilien sind mit Smart Meter Systemen ausgestattet.
 - Abstimmungen zur Integration von Mieterstromzählern, Gaszählern und Fernwärmezählern werden im Jahr 2026 fortgeführt.
- ✓ Einsatz von Technologien und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, insbesondere der selbstlernenden Technologie Recogizer für intelligente Energieoptimierung in insgesamt 24 Objekten, darunter auch in den eigenen Büro-Räumlichkeiten.
- ✓ Durchführung von Fachworkshops zur Schulung der Mitarbeitenden und Property Manager in speziellen ESG-Themen, mit besonderem Fokus auf ESG-Daten, deren Erfassung, Analyse und Nutzung.

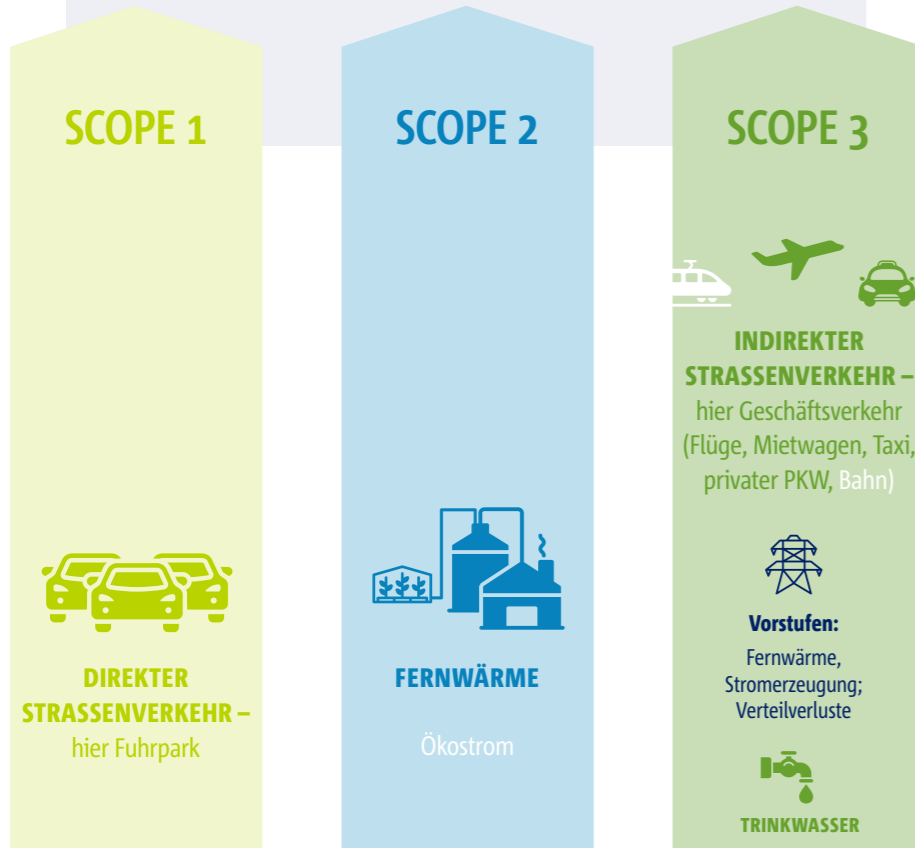


TGH-Emissionen

nach GHG Protocol



THG-Emissionen



Was sind das GHG-Protokoll und Scope Emissionen? | Envoria

Gemäß dem führenden Corporate Standard des GHG Protocols werden die Treibhausgasemissionen eines Unternehmens in drei Kategorien, die sogenannten Scopes, unterteilt:

teilt:

- SCOPE 1**
Scope 1 Emissionen sind direkte Treibhausgasemissionen, die ein Unternehmen selbst produziert
 Beispiele: gasbetriebene Büroheizungen, Produktionsstätten, Klimaanlage oder Firmenfahrzeuge
- SCOPE 2**
Scope 2 Emissionen sind indirekte Treibhausgasemissionen, die ein Unternehmen durch den Verbrauch von Strom und Energie verursacht
 Emittiert durch Kraftwerke, die das Unternehmen mit Strom, Dampf, Wärme und Kälte versorgen. Beispiel: Fernwärme, zugekaufter „grauer“ Strom (Ökostrom ist größtenteils CO2-neutral)
- SCOPE 3**
Emissionen sind Treibhausgasemissionen, die in der Vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen
 Emittiert durch die Wertschöpfungskette des Unternehmens: Mitarbeitende, Lieferanten, energiebezogene Emissionen. Beispiel: Verluste bei Energieübertragung (z. B. Ökostrom, Bahn), Verteilverluste, Vorstufen Fernwärme; Nutzung des privaten PKW für geschäftlich veranlasste Fahrten.

Nachhaltigkeitswoche 2025 –

Sensibilisierung und Beteiligung im Arbeitsalltag



Im Oktober 2025 rückte die Real I.S. mit der zweiten unternehmensweiten Nachhaltigkeitswoche eine zentrale Frage in den Fokus: Wie wird Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag konkret erlebbar? Statt abstrakter Zielbilder stand die Überzeugung im Mittelpunkt, dass nachhaltiges Handeln aus vielen kleinen, bewussten Entscheidungen entsteht. Ziel der Aktionswoche war es, Mitarbeitende für die ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen alltäglicher Entscheidungen im beruflichen Kontext zu sensibilisieren und sie zu einem verantwortungsvollen Handeln zu befähigen. Die Nachhaltigkeitswoche wurde dabei sichtbar durch die Führungsetage getragen.

Unter dem Leitmotiv „Your daily choice, our shared impact“ machte die Woche deutlich, wo nachhaltiges Handeln im Alltag ansetzt – beim Umgang mit Ressourcen, bei der Wahl von Mobilitätsoptionen oder in der Gestaltung gemeinsamer Arbeitsprozesse. Nachhaltigkeit wurde so als gemeinsames Anliegen und als Teil gelebter Unternehmenskultur vermittelt.

Konzipiert als fünftägige Impulswoche entlang zentraler Handlungsfelder wie Recycling, Energie & Büro, smarte Geschäftsreisen, Corporate Volunteering und Pendelverkehr verband das Format Wissensvermittlung mit Orientierung und niedrigschwelliger Beteiligung. Kurze Impulse, Intranet Beiträge, Quizformate, Informationsmaterialien und begleitende Lunch Talks luden dazu ein, nachhaltige Ansätze unmittelbar auszuprobieren und in den eigenen Arbeitsalltag zu integrieren.

- Recycling** mit Fokus auf Abfalltrennung und Ressourcenschonung,
- Energie & Büro** mit Impulsen zur Reduktion des Stromverbrauchs im Arbeitsalltag,
- Smarte Geschäftsreisen** mit Informationen zur klimafreundlicheren Reiseplanung und zum Vergleich verschiedener Verkehrsmittel,
- Corporate Volunteering** mit Einblicken in gesellschaftliches Engagement und Kooperationen,
- Pendelverkehr** mit der Sensibilisierung zur Nutzung nachhaltiger Mobilitätsalternativen und einer begleitenden Challenge.

Auf diese Weise wurden strategische ESG Zielsetzungen mit konkreten Umsetzungsimpulsen hinterlegt – mit dem Anspruch, Klimaschutz und Verantwortung nachhaltig als gemeinsamen Gestaltungsauftrag im Unternehmen zu verankern.



» Nachhaltigkeit wird dann wirksam, wenn strategische Ziele Orientierung geben und Mitarbeitende konkrete Ansatzpunkte für ihr tägliches Handeln erhalten. Die Nachhaltigkeitswoche übersetzt diesen Anspruch in den Arbeitsalltag und macht ihn sichtbar und erlebbar.«
Hallgerd Jüngling, Senior Sustainability Managerin

Angaben zur Berücksichtigung der wichtigsten nachhaltigen Auswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren

Die Real I.S. ist an Offenlegungspflichten gebunden. Die Offenlegungsverordnung (OffVO bzw. Sustainable Finance Reporting Directive, SFDR) verpflichtet Finanzmarktteilnehmer transparent darüber zu informieren, ob und in welcher Form Nachhaltigkeitsfaktoren bei Investitionsentscheidungen berücksichtigt wurden. Das betrifft u.a. Unternehmens- und Produktstrategie, Investment- und Risikoprozesse und die Vergütungsstrategie. Dies regelt die Real I.S. durch interne Richtlinien und Implementierung von Anforderungen in den entsprechenden Prozessen. Ab Juni 2023 wurde die Real I.S. durch die Offenlegungsverordnung gefordert, die Principle Adverse Impact Indicators (PAI) für die Unternehmensebene und für die betroffenen Produkte zu veröffentlichen. Die entsprechenden Dokumente finden sich auf der Website der Real I.S. bzw. im entsprechenden Investorenportal.

THG-Emissionen auf Unternehmensebene

Die Real I.S. ermittelt auf Ebene des eigenen Geschäftsbetriebs die THG-Emissionen; die Berechnung des CO₂e-Fußabdrucks erfolgt mithilfe des VfU-Tools zur Erfassung und Berechnung der Kennzahlen betrieblicher Umweltleistung.* Aufgrund der neuen Konzipierung sind die Resultate nicht ganz mit denen von Vorversionen vergleichbar.

Die Emissionen werden als CO₂-Äquivalente (CO₂e) dargestellt, um alle Treibhausgase mit Global-Warming-Potenzial zu erfassen.

In Anlehnung an das Rahmenwerk zur Klimabilanzierung des GHG Protocols werden die Emissionen nach dem Market Based Ansatz berechnet. Der Information halber ist auch die Berechnung nach dem Location Based Ansatz aufgeführt. Beim Market Based Ansatz werden die Emissionen aus dem Strombezug mit einem Wert mehr als null CO₂ angesetzt, auch wenn im Berichtsjahr der gesamte Strom als Ökostrom bezogen wurde. Bei der Location Based Betrachtung wurde für den Strombezug der deutsche Strommix mit dem im VfU-Tool hinterlegten Emissionsfaktor zugrunde gelegt.

Die VfU Kennzahlen mit den verwendeten Treibhausgasfaktoren berücksichtigen, wo immer möglich, die Vorstufen der verwendeten Prozesse. Produkte, die mit „Null CO₂“ beworben werden (insbesondere Bahnfahrten, Strom aus erneuerbaren Quellen, Fernwärme) haben deshalb toolseitig oft höhere, aber deswegen nicht überhöhte Treibhausgasfaktoren als andere Quellen.

Der Bilanzierungskreis der Treibhausgasemissionen orientiert sich, wie vom VfU-Tool vorgeschlagen, am Konsolidierungskreis der finanziellen Berichterstattung. Es werden alle vollkonsolidierten Geschäftsstandorte mit mehr als zehn Mitarbeitenden bei der Ermittlung von Klimaemissionen der Real I.S. berücksichtigt**.

Da für die Taxifahrten keine präzise Datenbasis vorliegt, erfolgt die Berechnung der mit dem Taxi zurückgelegten Kilometer auf Grundlage einer Hochrechnung.

Treibhausgas-Emissionen in CO₂e (CO₂ in t)

	Scope 1 (GRI: 305-1)					Scope 2 Market Based (GRI: 305-2)					Scope 3 (GRI: 305-3)					Total				
	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021
Strom	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	8	-	-	-	12	8	-	-	-
Wärme	-	-	-	-	-	39	27	46,3	42,2	34	35	24	12,2	11,1	17	74	50	92,7	53,3	51
Geschäftsverkehr	147	144	139,5	140,7	107	-	-	-	-	-	374	266	300,8	300,3	170	521	410	440,3	441	275
Papier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3
Wasser	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,3	1	1	-	1	1,3	1	1
Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kühl- und Löschmittel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (Market Based)	147	144	139,5	140,7	107	39	27	46,3	42,2	35	423	298	314,3	312,4	191	609	468	534,3	495,3	330
Total (Location Based)						140	70	103	95	94						710	511	556,8	548,1	389

Die unmittelbar mit dem Kerngeschäft verbundene Reise-tätigkeit – per Auto und Flugzeug – hat in 2025 zugenommen. Da im VfU Tool bei Flugreisen weiter differenziert und damit weitere Emissionsfaktoren zugrunde gelegt

worden sind und zudem die für die Umrechnung herangezogenen Faktoren angepasst worden sind (RFI-Faktor von 1.0 (2024) auf 1.7 (2025)), haben sich Verbräuche und THG-Emissionen erhöht.

Der Intensitätsquotient (GRI: 305-4), also die Treibhausgasemissionen einer Organisation im Verhältnis zu einem organisationsspezifischen Parameter, hier den Mitarbeitenden (engl. Full Time Employees/FTE), hat sich wie folgt entwickelt:

Intensität der Treibhausgasemissionen, GRI: 305-4

Kategorie	Tonnen bzw. kg CO ₂ e				
	2025	2024*	2023	2022	2021
Total Disclosure – 305-1: Scope 1 THG-Emissionen	147	144	139	141	107
Total Disclosure – 305-2: Scope 2 Location Based THG-Emissionen	140	80	103	95	94
Total Disclosure – 305-2 Scope 2: Market Based THG-Emissionen	39	32	46	42	35
Total Disclosure – 305-3: Other indirect (Scope 3) THG-Emissionen	423	195	314	312	189
Total Scope 1, 2 and 3 THG-Emissionen (t), Scope 2 Location Based Emissionen	710	419	557	548	390
Total Scope 1, 2 and 3 THG-Emissionen (t), Scope 2 Market Based Emissionen	609	371	500	495	331
Organisationsspezifischer Parameter / Nenner: Mitarbeitende (FTE)	227	220	229	219	210
Disclosure – 305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen Scope 2 Market Based in kg / FTE	2.679	1.685	2.184	2.267	1.574
Disclosure – 305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen Scope 2 Location Based in kg / FTE	3.125	1.903	2.431	2.509	1.857

* Die Daten der Treibhausgasemissionen für das Berichtsjahr 2024 basieren auf dem VfU-Tool in der Version von 2023.



* www.vfu.de. Der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) hat mit den VfU Kennzahlen einen Standard für die Bilanzierung von Umweltkennzahlen bei Finanzdienstleistern entwickelt, der international verbreitet ist. Dieses Tool ist hervorgegangen aus einem interdisziplinären Arbeitskreis in Zusammenarbeit mit deutschen und internationalen Finanzinstituten. Die BayernLB verwendet ebenfalls das VfU-Tool. Verwendet wird die Version 1.3 des Updates VfU-Kennzahlen 2025 vom 13.03.2026

** Der Stromverbrauch im Home-Office wird bei der Berechnung der Emissionen nicht berücksichtigt.

Für den Verbrauch von Fernwärme und Strom (GRI: 302-1) innerhalb der Organisation werden regelmäßig die im Vorjahr noch hochgerechneten Daten im Berichtsjahr durch reale Daten ersetzt. Die Veränderung des Verbrauchs von THG-Emissionen hat sich erhöht. Er ist auf die Erhöhung der Anzahl der Geschäftsreisen zurückzuführen. Die VfU-Toolseitigen Veränderungen in 2025 machen sich in diesem Kontext bemerkbar. Wie bereits oben dargestellt ist ein unmittelbarer Vergleich der Emissionen pro FTE zu den Vorjahreszahlen nicht möglich.

3.1.2 Energie

Die Real I.S. versteht unter diesem Themenfeld insbesondere die Reduktion des Energieverbrauchs (Strom, Wärme) beim Betrieb aller Immobilien des Portfolios und des Hauptsitzes (Unternehmensebene). Dabei haben die Steigerung der Energieeffizienz und die energetische Sanierung der Bestandsimmobilien eine herausgehobene Rolle und werden verstärkt betrachtet (GRI: 3-3). Ergänzend sollen der Bezug und die Produktion erneuerbarer Energien eine stärkere Rolle spielen. Hierzu war im Jahr 2024 eine portfolioweite Photovoltaik- Strategie zur Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Energien verabschiedet worden.

In diesem Zusammenhang sind unterschiedliche Herausforderungen zu berücksichtigen, u. a. aus aufsichtsrechtlichen und steuerlichen Restriktionen.

Ein wesentlicher Teil des Energieverbrauchs der Immobilien liegt zudem in der Verantwortung der Mieter. Als Eigentümer verfügt die Real I.S. hier nur begrenzte Einflussmöglichkeiten auf diesen Verbrauchsanteil und die damit verursachten Emissionen. Um die mieterbezogene Datenlage zu verbessern, wurden die Muster-Mietverträge der Real I.S. auf Basis des ZIA- Vorschlags um die sogenannten 'Green Lease Klauseln' erweitert.

Eine Senkung im Sinne des GRI: 305-5 liegt nicht vor; im Rahmen des Ziels von Klimaneutralisierung durch Reduktions- und Kompensationsmaßnahmen im Geschäftsbetrieb der Real I.S. bis 2030 wurde in 2025 eine Sensibilisierungskampagne veranstaltet, auf die in den Folgejahren organisationale Maßnahmen folgen werden. GRI: 305-6 und GRI:

305-7 sind nicht geschäftsrelevant für die Real I.S.

Real I.S. führte in 2025 diesbezüglich folgende Maßnahmen und Schritte durch:

- ✓ **Überprüfung und Fortführung der Portfolioanalysen auf Konformität mit dem Pariser Klimapfad insbesondere aufgrund der in 2023 angepassten CRREM-Pfade und die Identifikation der zu optimierenden Objekte.**
- ✓ **Erhöhung des Anteils realer Verbrauchszahlen, Weiterführung der Erfassung und Auswertung (soweit Verbrauchszahlen vorhanden, ansonsten Hochrechnung anhand von Benchmark Zahlen) der Energieverbräuche (Strom, Wärme) für den überwiegenden Teil des Portfolios und das Unternehmen (gemäß bereits genannter Bilanzgrenze)**
- ✓ **Integration von Maßnahmen in die Objektplanung und Umsetzung der Artikel 8-SFDR-Anlagestrategie für einen Großteil der institutionellen Fonds**
- ✓ **Verwendung der Musterklauseln als „Real I.S. Green Lease 2.0“ mit Schwerpunkt auf Datenverfügbarkeit, Versorgung aus erneuerbaren (Energie-)Quellen und Regelungen zum Energie-Monitoring**
- ✓ **Weiterführung des Rollouts der Recogizer-Technologie für identifizierte Immobilien, vertragliche Anbahnung für weitere Immobilien innerhalb des Rahmenvertrags mit Recogizer Group GmbH, um mit Hilfe innovativer Technologien den Energieverbrauch und die Emissionen von Immobilien im Real I.S. Portfolio zu senken**
- ✓ **Vereinbarung einer deutschlandweiten Kooperation mit Photovoltaik-Dienstleistern zur Ausrüstung von geeigneten Gebäuden mit PV-Anlagen zur Erzeugung von Grünstrom und Reduzierung von Emissionen**

Energieverbrauch innerhalb der Organisation, GRI: 302-1

(Scope 1 und 2)

Kategorie	Verbrauch der jeweiligen Einheit					Conversion to GJ				
	2024	2024	2023	2022	2021	2025	2024*	2023	2022	2021
a. Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen, in Joule oder Vielfachen davon, einschließlich der verwendeten Brennstofftypen.										
direkter Straßenverkehr mit Benzin in km (Scope 1)	334.433	720.922	697.434	703.440	571.262	828	1.786	1.727	1.742	1.415
direkter Straßenverkehr mit Diesel in km (Scope 1)	453.556	-	-	-	-	1.102	-	-	-	-
Erdgas in Fahrzeugen (CNG, Scope 1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autogas in Fahrzeugen (LPG, Scope 1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
b. Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen, in Joule oder Vielfachen davon, einschließlich der verwendeten Brennstofftypen.										
Strom aus Lieferantenmix	271.859	115.227	136.149	127.433	139.510	979	415	490	459	502
Strom aus markttypischem Mix:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
c. ii. Wärmeverbrauch										
Fernwärme aus Durchschnittsmix – Deutschland	210.100	144.366	210.092	191.549	241.000	756	520	756	690	868
Disclosure 302-1: Gesamter Energieverbrauch	nicht addierbar	nicht addierbar	nicht addierbar	nicht addierbar		3.665	2.721	2.974	2.891	2.785

Für den Verbrauch von Fernwärme und Strom (GRI: 302-1) innerhalb der Organisation stehen die Verbrauchsdaten von Fernwärme regelmäßig erst nach Redaktionsschluss zur Verfügung. Hochgerechnete Daten für Fernwärme werden somit zeitversetzt im Folgebericht durch reale Daten ersetzt. In 2024 ist der Energieverbrauch innerhalb der Organisation im Berichtsjahr zum Vorjahr etwas gesunken.

Nach den Optimierungsmaßnahmen und der detaillierteren Aufschlüsselung der Daten ist davon auszugehen, dass sich der Verbrauch auf diesem Niveau einpendelt und eine Vergleichbarkeit von Verbräuchen transparent dargestellt werden kann.

Veränderungen bei Fernwärme und Strom lassen sich durch Arbeiten an der Heizungsanlage, eine Optimierung der Gebäudesysteme durch den zunächst in Anlernphase befindlichen Einsatz von Recogizer erklären. Für den Strom konnte erstmalig eine Zuordnung nach Flächen für die einzelnen Mieter in dem Gebäude vorgenommen werden und der Allgemeinstrom anteilig zugeordnet werden. Letzterer konnte bisher nicht ausgewiesen und daher auch nicht berücksichtigt werden. Damit erhöht sich der ausgewiesene Stromverbrauch. Zudem ist der Emissionsfaktor für Ökostrom VfU-toolseitig angepasst worden.

Energieverbrauch außerhalb der Organisation, GRI: 302-2

Geschäftsreisen im Scope 3 (Umrechnung in Joule nicht mit VfU Kennzahlen möglich)

Kategorie	Kilometer					THG (t) (Scope 1-3)				
	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021
Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Bus (Scope 3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Tram (Scope 3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Schienerverkehr (Scope 3)	294.756	221.347	237.277	-	-	6	4	4	-	-
Direkter Straßenverkehr (erfasst in km, Scope 1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Benzinverbrauch in Litern, umgerechnet in km (Scope 1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diesel-Verbrauch in Litern, umgerechnet in km (Scope 1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fahrten mit Erdgas-Fahrzeugen (erfasst in km, Scope 1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fahrten mit Autogas-Fahrzeugen (erfasst in km, Scope 1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fahrten mit Elektrofahrzeugen (Scope 2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indirekter Straßenverkehr in km (Scope 3)	71.397	65.353	73.705	86.258	62.100	26	24	24	28	20
Indirekter Straßenverkehr in Tonnen-km (Scope 3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Flugverkehr Kurzstrecke***	61.609	68.388	60.144	77.519	53.360	13	14	7	9	9
Flugverkehr Langstrecke	934.565	683.205	1.484.415	1.416.769	515.519	204	102	173	169	58
Total Disclosure 302-2: Umweltbelastung durch Transport	1.362.327	1.038.293	1.855.541	1.580.546	630.979	248	144	208	207	86

Der Energieverbrauch außerhalb der Organisation ist im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr infolge einer erhöhten Reisetätigkeit angestiegen. Reisen zu Immobilien und Mietern sowie zu bestehenden und potenziellen Investoren sind integraler Bestandteil des Kerngeschäfts der Real I.S. Die Mitarbeitenden der Real I.S. werden regelmäßig zu reisebedingten Emissionen und Vermeidungsmöglichkeiten sensibilisiert. Zuletzt ist dem Thema ein Fokus-Tag in der Nachhaltigkeitswoche 2025 gewidmet worden.

Hinweise: Der Grenzwert für Kurzstreckenflüge des VfU-Tools beträgt 500 km. Ein Flug von beispielsweise München nach Berlin zählt somit mit 505 km als Langstreckenflug. Der Stromverbrauch im Home-Office und der durch Nutzung von Data Centern wird bei der Berechnung der Emissionen nicht berücksichtigt.

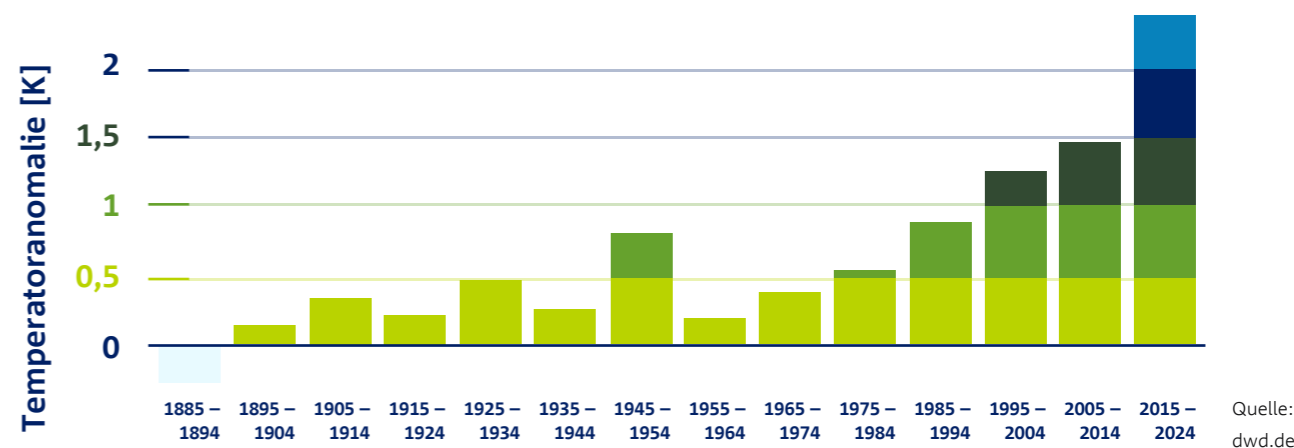
Energieverbrauch, GRI: 302-3

Die Real I.S. hat sich in ihrem Leitbild zur Verringerung des Energieverbrauches (GRI: 302-4) verpflichtet: „Reduktion der Verbräuche an Primärenergie und Wasser“. Die

Verbrauchsentwicklung wird in GRI 302-1 und 302-2 dargestellt. Konkrete Ziele und Maßnahmen werden regelmäßig im Nachhaltigkeitsprogramm dargestellt.

Kategorie	GJ				
	2025	2024	2023	2022	2021
Gesamter Energieverbrauch im Unternehmen	3.665	2.721	2.974	2.891	2.785
Nenner: Gesamtzahl Mitarbeitende (FTE)	227	220	229	219	210
Disclosure 302-3: Energieverbrauch: GJ / FTE	16	12	13	13	13

Temperaturanomalie der 10-Jahresperioden Deutschland



Das Tempo des Temperaturanstiegs hat in Deutschland in den vergangenen 50 Jahren stark zugenommen. Während die Erwärmung von 1881–2022 durchschnittlich 0,12 °C pro Jahrzehnt betrug, liegt sie seit 1971 mit 0,38 °C pro Dekade mehr als dreimal so hoch. Die Jahre 2013–2022 waren bereits 2,1 °C wärmer als 1881–1910, neun der zehn wärmsten Jahre fallen ins 21. Jahrhundert. Jahresmitteltemperaturen über 10 °C traten erst seit 2014 auf – seither fünfmal.

3.1.3 Anpassung an den Klimawandel

Die Real I.S. versteht unter dem Thema „Anpassung an den Klimawandel“ insbesondere die Betrachtung der physischen Umweltrisiken. In den letzten Jahren haben Extremwetterereignisse spürbar zugenommen. Die daraus resultierenden Folgen können sich auch in Schäden an Objekten innerhalb des Portfolios auswirken. Um resilient gegen die Effekte des Klimawandels zu agieren, müssen die physischen Risiken an den Immobilienstandorten analysiert werden. Dazu beruft sich Real I.S. nicht nur auf die Auswertung historischer Ereignisse an einem Standort, sondern zieht auch Prognoseinformationen hinzu, wie der Klimawandel sich in Zukunft auf den Standort auswirken kann. Zusätzlich wird bei hoch ausgeprägten Einzelrisiken am Standort die Untersuchung der individuellen Objektvulnerabilität gegenüber den jeweiligen physischen Risiken am Standort in die Bewertung der physischen Umweltrisiken einbezogen. Je nach Objektvulnerabilität könnten Maßnahmenpläne auf Immobilienebene entwickelt werden, um die Resilienz gegenüber hoch ausgeprägten physischen Risiken zu stärken und somit das Gesamtrisikoprofil der Immobilie zu verbessern. Physische Umweltrisiken und Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel werden über den gesamten Immobilienwertschöpfungsprozess berücksichtigt – von der Bewertung im Rahmen von Transaktionen bis hin zur jährlichen Risikobewertung auf Objekt- und Fondsebene.

Die Real I.S. verfolgt für die Erreichung der Ziele folgende Maßnahmen und Schritte:

- 1
 Komplettscreening des Portfolios auf akute und chronische physische Risiken (historisch und Klimaszenarien)
- 2
 Untersuchung der Objekte mit hohen Standortrisiken (Vulnerabilitätsanalyse)
- 3
 Identifikation der Objekte mit hoher individueller Objektvulnerabilität
- 4
 Abwägung von Maßnahmen zur Verbesserung der individuellen Vulnerabilität

»Der Moment, in dem Taxonomie konkret wird«

Taxonomie wirkt abstrakt – bis sie auf reale Gebäude trifft. Dort, wo Daten belastbar sind und Entscheidungen objektspezifisch getroffen werden, entfaltet sie ihre Wirkung. In diesem Moment wird aus Regulierung ein Ordnungsrahmen, der Klarheit schafft und Entscheidungen unterstützt. Zwei Perspektiven zeigen, wie Taxonomie bei Real I.S. in der Praxis ankommt.



Ana-Maria Sechel, Senior Sustainability Managerin im ESG-Hub, arbeitet im ESG-Hub an der Einordnung und konsistenten Anwendung regulatorischer Anforderungen auf Portfolio- und Produktebene.



David Klingberg, Director Asset Management Sustainability Development, steht für die Umsetzung am Objekt – dort, wo Taxonomie messbar und greifbar wird.



Frau Sechel, erinnern Sie sich an den Moment, in dem klar wurde: Die Taxonomie ist mehr als ein neues Regelwerk?

Ana-Maria Sechel Ja – das war, als wir begonnen haben, unsere Immobilien systematisch zu screenen. Plötzlich ging es nicht mehr um abstrakte Quoten oder Paragraphen, sondern um sehr konkrete Fragen: Welche Gebäude sind energetisch für die Zukunft gut ausgerüstet? Welchen physischen Risiken sind sie ausgesetzt? Und wo muss gezielt die Resilienz gesteigert werden? Ab diesem Punkt war klar: Die Taxonomie ist ein Steuerungsinstrument.

Die strategische Perspektive: Transparenz als Voraussetzung für Entscheidungen

Was verändert diese Sichtweise auf Portfolio und Fondsebene?

Ana-Maria Sechel Transparenz. Und zwar belastbare Transparenz. Mit dem Taxonomiescreening können wir erstmals fundiert zeigen, welcher Anteil unserer Bestände einen messbaren Beitrag zum Klimaschutz leistet. Und ob die Immobilien akuten und chronischen Klimarisiken standhalten können. Das ist entscheidend – für unsere internen Managementstrategien, aber vor allem für unsere Investoren. Denn viele von ihnen stehen selbst vor der Herausforderung, regulatorische Anforderungen wie CSRD oder Green Asset Ratio zu erfüllen. Wir liefern ihnen dafür eine verlässliche Grundlage.

Von der Strategie zur Umsetzung: der Weg über das Objekt

Herr Klingberg, wie wird diese strategische Idee operativ greifbar?

David Klingberg Indem wir konsequent auf der Objektebene anfangen. Jedes Taxonomiescreening startet mit einer detaillierten Prüfung der technischen Kriterien – von der Energieeffizienz bis zur Anpassung an Klimarisiken. Ein zentraler Baustein ist die Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse. Sie zeigt, wie widerstandsfähig ein Gebäude gegenüber Extremereignissen und langfristigen Klimaveränderungen ist. So entsteht Schritt für Schritt ein realistisches Bild – nicht geschätzt, sondern datenbasiert und verifizierbar.



Warum der Nachweis zählt: die Rolle der DGNB

Weshalb ist die Einbindung der DGNB so wichtig?

David Klingberg Weil Glaubwürdigkeit entscheidend ist. Durch die ESG-Verifikation bestätigt die DGNB als unabhängige Stelle, dass die Kriterien korrekt angewendet wurden. Das schafft Vertrauen – bei Investoren, Banken und Gutachtern. Gleichzeitig erhöht der Prozess intern die Datenqualität und sorgt für klare Verantwortlichkeiten. Am Ende steht ein Nachweis, der extern anschlussfähig und intern steuerungsrelevant ist.

Wirkung auf Immobilienebene: Resilienz und Attraktivität

Herr Klingberg, was bedeutet Taxonomiekonformität konkret für eine Immobilie?

David Klingberg Taxonomiekonforme Immobilien sind in der Regel energieeffizienter, resilienter und langfristig wettbewerbsfähiger. Das wirkt sich auf Betriebskosten, auf die Attraktivität für Mieter mit eigenen ESG-Zielen und auf die Positionierung im Bewertungs- und Finanzierungsprozess aus. Kurz gesagt: Sie sind besser vorbereitet auf das, was kommt und dadurch wertbeständiger.

Mehrwert für Fonds und Investoren

Und aus Sicht der Investoren?

Ana-Maria Sechel Für Investoren ist der Nutzen sehr konkret. Taxonomiekonforme Investitionsquoten unterstützen ihr eigenes Reporting, reduzieren Greenwashing-Risiken und stärken die Vergleichbarkeit von Produkten. Gleichzeitig erhöhen sie die Produktqualität unserer Fonds im Markt. Nachhaltigkeit wird damit zu einem wirtschaftlichen Faktor – nicht zu einem Selbstzweck.

Ausblick: Taxonomie als Teil der Portfoliosteuerung

Wie geht es mit dem Thema Taxonomie bei Real I.S. weiter?

David Klingberg Operativ bauen wir das Screening weiter aus und fokussieren uns auf Fonds mit hohem Potenzial und Objekten mit hoher Wahrscheinlichkeit für Taxonomiekonformität.

Ana-Maria Sechel Strategisch wird die Taxonomie noch stärker in unsere Produktstrategien und Portfoliosteuerung integriert. Sie ist ein zentrales Element unserer ESG-Strategie – weil sie die Werthaltigkeit und damit Zukunftsfähigkeit von Immobilieninvestments für unsere Investoren direkt und konkret unterstützt. Gleichzeitig schafft die Taxonomie eine einheitliche, transparente Grundlage für viele wichtige Stakeholder im Wertschöpfungsprozess der Immobilie: neben Investoren, Finanzierer, Versicherer, Bewerter, Mieter.

EU-Taxonomie bei Real I.S. – Auf einen Blick

Was ist die Taxonomie für uns?	Ein Instrument zur Bewertung von Klimaschutz, Resilienz und Zukunftsfähigkeit unserer Immobilien – kein reines Reporting Tool.
Wie setzen wir sie um?	Durch systematisches Taxonomiescreening auf Objektebene, inklusive Klimarisiko und Vulnerabilitätsanalysen und unabhängiger Verifikation durch die DGNB.
Was bringt das der Immobilie?	Transparenz bezüglich ihrer höheren Energieeffizienz, bessere Resilienz gegenüber Klimarisiken - und im Umkehrschluss steigende Attraktivität für Mieter
Was bringt das dem Fonds?	Belastbare Aussagen zur nachhaltigen Qualität des Portfolios und eine Grundlage für strategische Weiterentwicklung.
Was bringt es den Investoren?	Transparente, auditierbare Daten für CSRD-Reporting, Green Asset Ratio und fundierte Investitionsentscheidungen.

3.2 Soziales

S – Mehr als nur ein Buchstabe. Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt.

Als Teil der Unternehmenskultur versteht es die Real I.S., aktiv zur Lösung sozialer Herausforderungen beizutragen und ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen. Die Real I.S. agiert gemäß den höchsten ethischen Standards und verankert soziale Themen fest in ihrem Handeln. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber betrachtet die Real I.S. ihre Mitarbeitenden als wichtigsten Erfolgsfaktor. Daher hat die gezielte Förderung der Mitarbeitenden, ihre Gesundheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Priorität (GRI: 3-3). Diese Aspekte sind entscheidend für die Personalpolitik der Real I.S. und bilden zusammen mit vielen weiteren Bausteinen die Grundlage dafür, dass die Real I.S. als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird und erfolgreich am Markt agieren kann. Die steigenden regulatorischen Anforderungen, die fortschreitende Digitalisierung der Geschäftsprozesse und weitere gesellschaftliche Veränderungen stellen hohe Anforderungen an die Qualifikation, kontinuierliche Weiterentwicklung und Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden. Auch angesichts des demografischen Wandels ist es vor diesem Hintergrund eine zentrale Aufgabe der Personalpolitik, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden. Gleichzeitig gilt es, die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern, um sie für die sich stetig wandelnden beruflichen Anforderungen zu qualifizieren.

Soziales Umfeld

Der Real I.S. ist es wichtig, ein attraktives soziales Umfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen und dabei einen positiven Beitrag zu leisten.

Die folgenden Ziele werden dabei verfolgt:

- professionelle fachliche und persönliche Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden (Fortbildungen, Mentoring, Talentprogramme etc.),
- Förderung von Nachwuchskräften durch geeignete Programme (Werkstudierende, Traineeprogramm, Praktika, Hospitanzen ...),
- Schutz und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden,
- offene Kommunikation und Austausch über alle Ebenen des Unternehmens (Kultur der offenen Tür),
- Chancengleichheit und Vielfalt sowie Vereinbarung von Privat- und Berufsleben,
- Unterstützung von Initiativen im Bereich des sozialen Engagements, zum Beispiel Corporate Volunteering.
- Förderung der aktiven Einbringung von Ideen der Mitarbeitenden, u. a. durch die Bereitstellung eines Innovationsbudgets.

Gesundheit, Sicherheit, Wohlbefinden

- Förderung der physiologischen Aspekte, u. a. durch Basisangebote wie Gripeschutzimpfung, Sehtest, Einhaltung der Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften, Sportangebote und ein ganzheitliches Bürokonzept,
- Unterstützung des mentalen Wohlbefindens, u. a. durch ein von Toleranz und Respekt geprägtes Arbeitsumfeld, psychologische Angebote, Gesundheitstage, Work-Life-Balance, flexible und hybride Arbeitsmodelle,
- Sicherstellen des finanziellen Wohlbefindens, u. a. durch eine marktgerechte und geschlechtsneutrale Vergütung,
- Förderung des sozialen Wohlbefindens, u. a. durch eine starke Unternehmenskultur, Transparenz durch Gesprächsrunden mit dem Vorstand, gesellschaftliche Verantwortung durch Corporate Volunteering.

Interne Dokumente verpflichten zu transparentem Handeln:

- Vergütungsleitlinie (internes Dokument)
- Führungsgrundsätze (internes Dokument)
- Leitfaden Personalentwicklungsgespräch (internes Dokument)
- Leitfaden Zielvereinbarungsgespräch (internes Dokument)

3.2.1 Attraktiver Arbeitgeber

Der Erfolg der Real I.S. basiert auf der Leistungsbereitschaft, dem Engagement und der Kompetenz der Mitarbeitenden. Die Real I.S. versteht daher unter dem Themenfeld „Arbeitgeberattraktivität“ insbesondere alle Maßnahmen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, sich bestmöglich einzubringen, ihre Kompetenz voll auszuschöpfen und sich weiterzuentwickeln, sowie jene Maßnahmen (GRI: 3-3), um sie zu fördern und an das Unternehmen zu binden bzw. um neue Talente zu gewinnen. Die Real I.S. verfolgt dabei die Zielsetzung, eine konstruktive Diversität zu schaffen bezüglich: Geschlecht, Generationen, Alter, Ausbildung, Nationalität.

Folgende Faktoren sind aus unserer Sicht essenziell, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden: faire Vergütung, betriebliche Altersvorsorge, Entwicklungsmöglichkeiten, wettbewerbsfähige Benefits, Work-Life-Balance, flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort, gute Erreichbarkeit des Bürostandorts. Darüber hinaus lebt die Real I.S. eine moderne Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien und folgenden Eigenschaften:

offen, aktiv, solide.

Struktur der Mitarbeitenden

Zum Berichtszeitpunkt setzt sich die Struktur der Mitarbeitenden (GRI: 401-1; 2-7) wie unter Abschnitt 1. dargestellt zusammen.

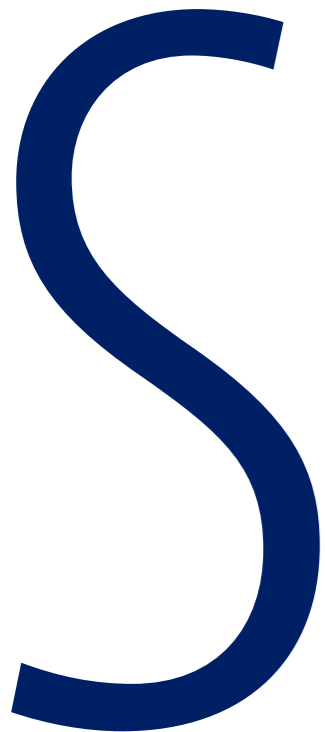
Hinweis: Einige Erhebungen sind erstmalig im Jahr 2022 erfolgt; historische Zeitreihen werden wo möglich angegeben.

Moderne Büroflächen und hybrides Arbeitsmodell

Die Real I.S. wurde bereits 2023 mit dem Mindshift Award der Handelsblatt Media Group in der Kategorie „Flexible Arbeitsmodelle“ mit der Platzierung „Excellent“ für die vorbildliche Transformation ihres Headquarters in München ausgezeichnet. Diese Transformation der Büroflächen spiegelt eine Unternehmenskultur wider, die auf Zugehörigkeit und Zusammenarbeit basiert. Gleichzeitig wurde eine moderne und nachhaltige Arbeitswelt geschaffen, die in das Konzept des hybriden und tätigkeitsbasierten Arbeitens eingebettet ist. Mit diesem Modell kombiniert die Real I.S. eine Office-First-Strategie und unterstützt gleichzeitig den Wunsch der Mitarbeitenden, ihrer Tätigkeit auch außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte nachgehen zu können. Das hybride Arbeiten soll als flexible Arbeitsform die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen. Kernelement dieser modernen Arbeitsform ist das Vertrauen und die Wertschätzung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden einerseits und den Mitarbeitenden untereinander andererseits.

Die Mitarbeitenden stellen im Rahmen der hybriden und mobilen Arbeit sicher, dass die einschlägigen Gesetze (z. B. Arbeitszeitgesetz) sowie arbeitsvertragliche oder betriebliche Regelungen nicht verletzt werden.

Das gilt insbesondere für die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit sowie für die zwischen zwei Arbeitstagen einzuhaltenden Ruhezeiten. Die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen sind auch bei der Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte zwingend zu beachten. Den Rahmen dafür bietet die interne Leitlinie Hybrides Arbeiten in der Real I.S. Gruppe.



Mitgestaltung & Beteiligung: Mitarbeitende als Treiber nachhaltiger Entwicklung

Die soziale Nachhaltigkeit der Real I.S. wird maßgeblich von den Menschen geprägt, die das Unternehmen im Arbeitsalltag gestalten und weiterentwickeln. Ein zentraler Baustein ist dabei eine gelebte Beteiligungskultur, die Mitarbeitende ermutigt, sich über formale Rollen hinaus einzubringen, Verantwortung zu übernehmen und Veränderungen aktiv mitzugestalten. Damit verfolgt die Real I.S. das Ziel, ein Gemeinschaftsgefühl zu fördern, das Zusammenhalt, Lernbereitschaft und die langfristige Zukunftsfähigkeit der Organisation unterstützt.

Ein Ausdruck dieser Kultur sind crossfunktionale Arbeitsgruppen, etwa zur Kundenzentrierung als einem der Fokusthemen 2025. Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen bringen hier ihre Perspektiven ein, entwickeln gemeinsam praxisnahe Ansätze und reflektieren bestehende Prozesse. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in Workshops und internen Kommunikationsformaten aufgegriffen und unternehmensweit zugänglich gemacht, um einen gemeinsamen Lernprozess anzustoßen.

Auch im Rahmen des Digitalisierungsprogramms beteiligen sich Mitarbeitende aktiv an der Ausgestaltung neuer Arbeitsweisen. In interdisziplinären Formaten, Testszenarien und Wissenssessions werden digitale Kompetenzen aufgebaut, Erfahrungen geteilt und konkrete Anwendungsmöglichkeiten erprobt. Ziel ist es, Orientierung im Wandel zu geben und ein gemeinsames Verständnis dafür zu fördern, wie digitale Lösungen den Arbeitsalltag unterstützen können.

Ergänzt wird diese Mitgestaltung durch Initiativen des ESG-Hubs, wie eine Nachhaltigkeitswoche oder die Pendel-Challenge, die soziale und ökologische Themen im Unternehmen sichtbar machen. Austauschformate wie die 3x3x3-Gruppen schaffen zusätzlich Raum für Dialog, Reflexion und gemeinsames Lernen. Insgesamt unterstreichen diese Formate den Anspruch der Real I.S., soziale Nachhaltigkeit als gemeinschaftliche Aufgabe zu verstehen und Beteiligung als festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu verankern.

Aus- und Weiterbildung

Innovationsdruck, neue Technologien und hohe Ansprüche an die Qualität fordern Unternehmen und Mitarbeitende ständig dazu auf die Qualifikationen an die wachsenden Anforderungen anzupassen und die Lücke zwischen Qualifikations- und Anforderungsprofil durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen (GRI: 404-2) zu schließen. Die Real I.S. bietet diverse Möglichkeiten, ein Maßnahmenpaket zusammenzustellen. Grundsätzlich kann dabei zwischen folgenden Personalentwicklungsmaßnahmen unterschieden werden: Beim Learning on-the-job handelt es sich um Lernen am Arbeitsplatz. Dies kann z.B. durch Übernahme von Projekten, Job Rotation, planvolle Arbeitserweiterung oder zusätzliche Aufgaben bspw. durch Betreuung von Werkstudenten und Praktikanten erfolgen. Externe Weiterbildungsveranstaltungen (Seminare, Vorträge, Kongresse) und Selbststudium gehören zum Learning off-the-job. Diese Lernmöglichkeiten werden ergänzt durch Erfahrungselemente wie Coaching, Mentoring, Hospitationen. Alle verantwortlichen Personen haben die Verpflichtung die Rahmenbedingungen für die Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Darüber hinaus gibt es einige verpflichtende Schulungen zum Beispiel u. a. im Bereich Compliance, Risikomanagement, Datenschutz, Informationssicherheit und ESG (Nachhaltigkeit).

Corporate Volunteering

Das Corporate Volunteering (GRI: 413-1) der Real I.S. steht unter dem Motto: Gemeinsam Gutes tun und einander helfen. Konkret stehen bei der Real I.S. verschiedene Wirkungsfelder im Fokus: Das Engagement konzentriert sich auf die Bereiche Bildung, Kinder, Jugend sowie Soziales und ökologisches Engagement, mit regionalem Bezug. Während ihrer Arbeitszeit können sich die Mitarbeitenden für gesellschaftliche Belange engagieren, die außerhalb der eigentlichen Aufgaben der Real I.S. liegen.

Die Real I.S. ist wie auch die BayernLB aktives Mitglied in der Initiative Unternehmen für München (UfM), die sich Kompetenzenbündelung und Austausch im Bereich bürger-schaftlichen und gesellschaftlichen Engagements zum Ziel gesetzt hat. Die etwas verhaltene Teilnahme in 2025 soll durch einen neuen Ansatz wiederbelebt werden. Die verschiedenen Möglichkeiten sind an einem Foklus-Tag in der Nachhaltigkeitswoche 2025 den Mitarbeitenden vorgestellt worden.

Corporate Volunteering

	2025	2024	2023	2022
Anzahl Mitarbeitende	52	64	57	5
Anzahl der Tage	52	64	59	–

Befragung der Mitarbeitenden

Die im Jahr 2025 durchgeführte Befragung im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung verfolgte das Ziel, ein anonymes, klareres und umfassendes Verständnis dafür zu gewinnen, wie Mitarbeitende zentrale Aspekte ihres Arbeitsumfelds – einschließlich organisatorischer Rahmenbedingungen, Arbeitsprozesse, Teamkultur und Führungsverhalten – erleben. Alle Mitarbeitenden waren zur Teilnahme eingeladen, rund 65 % haben sich beteiligt. Die Ergebnisse lieferten wichtige Erkenntnisse über Einflussfaktoren der allgemeinen Arbeitszufriedenheit sowie über Bereiche mit Entwicklungspotenzial; sie wurden mit dem Vorstand besprochen, um gezielte Maßnahmen zur weiteren Optimierung der Arbeitsbedingungen und zur nachhaltigen Förderung des Wohlbefindens abzuleiten.

Die wichtigsten Erkenntnisse wurden anschließend im Mitarbeiterforum transparent vorgestellt.

Physiologisches Arbeitsumfeld

- Das moderne und 2023 durch den Mindshift Award der Handelsblatt Media AG ausgezeichnete Bürokonzept bietet ein Arbeitsumfeld mit vielfältigen Kommunikations- Kollaborations- und Rückzugsmöglichkeiten,
- Ergonomische Büroausstattung,
- Kostenfreie Getränke und Essenszuschuss.

Hierarchieübergreifende und crossfunktionale Kommunikation

Verschiedene Netzwerk- und Kommunikationsformate

Verhältnis zu Mitarbeitenden / Unternehmenskultur

- On- und Offboardingprozess als wichtige Form der Mitarbeitenden -Management-Begegnung,
- „Duz“-Kultur im Unternehmen,
- Corporate Volunteering,
- Firmenevents, Teamtage, etc.,
- Vertrauensarbeitszeit mit flexiblen Arbeitszeit- oder Teilzeitmodellen,
- Benefits für die Mitarbeitenden (betriebliche Feiertage, Essenszuschuss, Corporate Benefits, etc.)

Mindestmitteilungsfrist bevor erhebliche betriebliche Veränderungen, die sich wesentlich auf sie auswirken können, umgesetzt werden.

Im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und einer gelebten Kultur mit den Werten aktiv, offen und solide ist es uns wichtig, alle Mitarbeitenden zeitnah und umfassend zu übergreifenden Themen zu informieren. Dafür nutzt die Real I.S. regelmäßige Mitarbeiterforen und verschiedene Dialogformate.

Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Die Real I.S. verfolgt vielfältige Maßnahmen, um die oben genannten Ziele zu erreichen. Im Bericht „Zufriedenheit der Mitarbeitenden“ lassen sie sich in folgende Bereiche untergliedern:



Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden (GRI: 401-2):

In der Real I.S. erfolgt keine Unterscheidung bei Benefits zwischen Vollzeit- und Nicht-Vollzeitbeschäftigten

Elternzeit (GRI: 401-3)

Elternzeit wird aktiv von Frauen und Männern genommen und es bestehen flexible Rückkehrmöglichkeiten.

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten (GRI: 404-2)

Die Real I.S. bietet verschiedene bedarfsorientierte Personalentwicklungsmaßnahmen zur Kompetenzentwicklung an. Führungskräfte und Mitarbeitende sind dazu in regelmäßigem Dialog, beispielsweise über Zielvereinbarungsgespräche, Personalentwicklungsgespräche. Trainee-programm, konzernweite Hospitanzen, Talentprogramm, Coaching und Mentoring sind einige Beispiele. Grundlage für die Entwicklung bildet das Kompetenzprofil Real I.S.

Prozentsatz der Mitarbeitenden, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten (GRI: 404-3)

Alle Angestellten der Real I.S. erhalten regelmäßig eine Beurteilung ihrer Leistung und es werden Entwicklungsgespräche geführt.

Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation (401-1)

Aktive Mitarbeitende zum 31.12.

	2025		2024		2023	
	Neue Mitarbeitende*	Ausgetretene Mitarbeitende*	Neue Mitarbeitende*	Ausgetretene Mitarbeitende*	Neue Mitarbeitende*	Ausgetretene Mitarbeitende*
Gesamt	24	14	24	19	45	17
Region						
Inland	21	12	22	16	41	15
Europa ohne Deutschland	2	1	2	1	4	2
Frankreich	0	0	1	1	1	1
Niederlande	1	1	1	0	1	1
Spanien	0	0	0	0	0	0
Luxemburg	0	0	0	0	0	0
Australien	1	1	0	2	0	0
Irland	1	0	0	0	2	0
Geschlecht						
männlich	16	9	14	8	24	6
weiblich	8	5	10	11	21	11
Altersgruppe						
unter 30 Jahre	2	2	6	1	8	1
30-50 Jahre	17	12	16	16	29	15
über 50 Jahre	5	0	2	2	8	1
Rate neuer Angestellten		9%		9%		16%
Fluktuationsrate		5%		7%		6%

* Neue Mitarbeitende bezieht sich auf neu angestellte Mitarbeitende zwischen 1.1. und 31.12.
Ausgetretene Mitarbeitende bezieht sich auf Mitarbeitende, die zwischen 1.1. und 31.12. das Unternehmen verlassen haben

Elternzeit (401-3)

Gesamtzahl Angestellter

	2025			2024			2023		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
die im Berichtszeitraum Elternzeit in Anspruch genommen haben	6	6	12	5	9	14	5	13	18
die im Berichtszeitraum nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	6	1	7	5	3	8	5	3	8
Rückkehrrate			100%			100%			100%

3.2.2 Diversität und Chancengleichheit

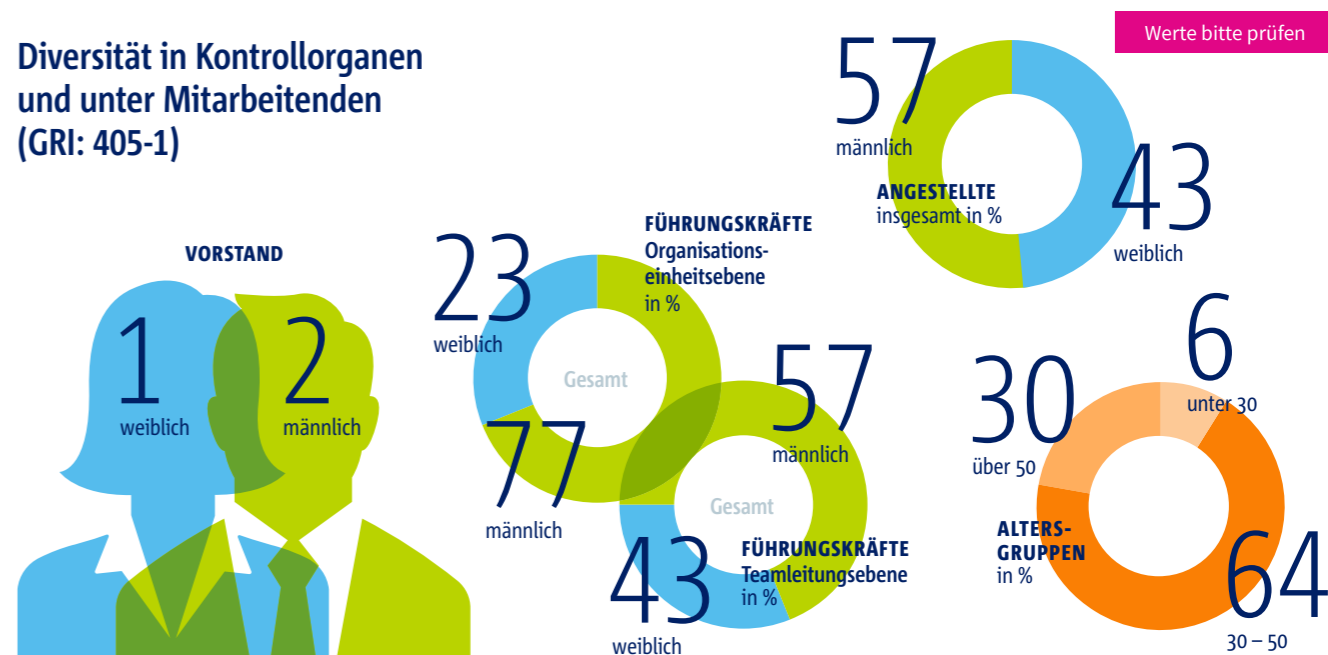
Für die Real I.S. bedeutet dieses Themenfeld die Stärkung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen sowie Diversität im Vorstand und in Führungspositionen. Die Real I.S. setzt sich für Chancengleichheit und Vielfalt ein, unterstützt dabei die Vereinbarung von Privat- und Berufsleben. Die Grundsätze der Zusammenarbeit sind u. a. im Verhaltenskodex verankert. Dort heißt es: „Die Real I.S. fördert ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist. Wir respektieren die Meinung anderer. Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerrechten ist für uns selbstverständlich.“ Sowie: „Jede Form von Benachteiligung oder Belästigung von Personen aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Identität und Orientierung ist ungesetzlich und wird nicht geduldet.“. Und: „Wir alle tragen Verantwortung für eine Kultur, die von gegenseitigem Respekt, von der Wertschätzung jedes Einzelnen und von Vertrauen geprägt ist. Die besondere Verantwortung der Führungskräfte haben wir in unseren Führungsgrundsätzen gesondert formuliert“. Alle neuen Mitarbeitenden der Gesellschaft unterzeichnen diesen Verhaltenskodex und erklären damit, dass dieser zur Kenntnis genommen und als verbindlich anerkannt wird.

Die Real I.S. ist Mitglied des Zentralen Immobilien Ausschusses e. V. (ZIA, Spitzenverband der Immobilienwirtschaft) und erklärt damit den Diversity Kodex der Immobilienwirtschaft als verbindlich. Der ZIA versteht unter Diversity im Sinne der „Charta der Vielfalt“, dass alle Beschäftigten Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Um die Diversität und die Chancengleichheiten im Unternehmen zu fördern, setzt die Real I.S. verschiedene Maßnahmen (GRI: 3-3) ein:

- Regelmäßige Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sollen Bewusstsein für das Thema Diversität und Chancengleichheit im Unternehmen schaffen, Cross-Mentoring-Programme und Frauennetzwerke sollen Diversität und Chancengleichheit bei der Real I.S. und in der gesamten Branche fördern. Die Real I.S. nimmt am Frauennetzwerk der BayernLB (#Fortschrittsfrauen) teil. Mit dem Netzwerk haben Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, sich zu vernetzen, sich gegenseitig zu inspirieren und die Themen zu diskutieren, die sie bewegen. So können sie wertvolle Impulse für ihre Karriere voneinander erhalten. Darüber hinaus werden im Konzernverbund gezielt Seminare angeboten, welche sich explizit an weibliche Fach- und Führungskräfte richten.
- Diversitätskennzahlen bezüglich des Geschlechts, Alters und der Vergütung werden erfasst, um die Effektivität der getroffenen Maßnahmen zu kontrollieren. Diese werden direkt an den Vorstand berichtet, der diese Themen aktiv steuert.
- Teilnahme an Veranstaltungen der BayernLB zum 13. Deutschen Diversity Tag. Zum Motto „Wenn Vielfalt gewinnt, gewinnt Deutschland“ gab es einen Impulsvortrag zum Thema „Allyship leben“, als Aktion ein Diversity-Spiel „Weg zur Diversity“ und eine Queere Stadtführung zur LGBTIQ+ Stadtgeschichte Münchens.

Diversität in Kontrollorganen und unter Mitarbeitenden (GRI: 405-1)



Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern (GRI 405-2)

Die Real I.S. hat sich einer angemessenen, transparenten und geschlechtsneutralen Vergütung verpflichtet und diese in der internen Vergütungsleitlinie verankert. Der Vergütungspolitik der Real I.S. liegt ein Jobfamilien- und Karrierestufenmodell zugrunde. Jobfamilien, Karrierestufen und Funktionen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen und nehmen keine Differenzierung nach dem Geschlecht vor. Die Geschäftsleitung stellt in Zusammenarbeit mit dem Vergütungsausschuss die Angemessenheit des internen Vergütungssystems sicher (vgl. GRI 2-19, GRI 2-20). Die Leistungen der Real I.S. zur betrieblichen Altersversorgung sind ebenfalls unabhängig vom Geschlecht gestaltet. Vakante Positionen der Real I.S. werden grundsätzlich unternehmensweit ausgeschrieben, um zu gewährleisten, dass sie für alle Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht – zugänglich sind.

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten (GRI: 405-2)

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Vorstand	3	3	3	3	3	3
davon Frauen	1	1	1	1	1	1
davon Männer	2	2	2	2	2	2
davon unter 30 Jahre	0	0	0			
davon 30-50 Jahre	0	0	0			
davon über 50 Jahre	3	3	3			
1. Führungsebene	17	17	13	14	13	14
davon Frauen	4	5	4	3	3	3
davon Männer	13	12	9	11	10	11
davon unter 30 Jahre	0	0	0			
davon 30-50 Jahre	11	12	8			
davon über 50 Jahre	6	5	5			
Führungskräfte Teamleitungsebene (2. Führungsebene)	23	23	29	28	19	18
davon Frauen	10	10	9	9	6	5
davon Männer	13	13	20	19	13	13
davon unter 30 Jahre	0	0	0			
davon 30-50 Jahre	16	19	24			
davon über 50 Jahre	7	4	5			
Angestellte insgesamt	258	274	284	273	237	228
davon Frauen	111	124	129	130	115	110
davon Männer	147	150	155	143	122	118
davon unter 30 Jahre	15	19	20			
davon 30-50 Jahre	166	182	195			
davon über 50 Jahre	77	73	69			
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	0	0	0	0	0	0

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen (GRI: 406-1)



3.2.3 Gesundheit und Sicherheit

Unternehmen sind in der Verantwortung, ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen, setzt die Real I.S. verschiedene Maßnahmen (GRI: 3-3) ein:

Betrieblicher Gesundheitsschutz

- Impfungen (z. B. Gripeschutz)
- Sehtest, Bildschirmarbeitsbrille
- Gesundheitsaktionstage (z. B. „Stark durch den Herbst – aktiv und achtsam“, Mental Health Week)
- Gesundheitliche Seminar- und Sportangebote
- Erhebung der Gesundheitsquote: 96,4%
- Regelmäßige Sitzung des Arbeitsschutzausschusses
- Prävention negativer Auswirkungen des Elektromogs

Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung

- Moderne Büroflächen und ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze

Förderung eines gesunden Lebensstils

- Flexible Arbeitszeiten
- Ausgeglichene Work-Life-Balance u. a. durch Angebot flexibler Arbeitszeiten

Health & Safety Leitfaden

Der interne Leitfaden zur Gesundheit und Sicherheit (GRI: 403-6) der Mitarbeitenden wird kontinuierlich aktualisiert und erweitert. Der Anspruch ist es, ein gesundes, sicheres und angenehmes Umfeld für die Mitarbeitenden zu schaffen (GRI: 403-7). Der Leitfaden bildet die Grundlage für die bereits umgesetzte Initiative (s. unten) im Bereich Gesundheit und Sicherheit im Unternehmen und deckt die folgenden Bereiche ab:

- Physiologische Aspekte (z. B. Konzern-Betriebsarzt, Sportangebote, visueller, akustischer und thermischer Komfort am Arbeitsplatz)
- Mentales Wohlbefinden (z. B. Vertrauensarbeitszeit, Hybrides Arbeiten, Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben)
- Finanzielle Solidität (z. B. Vergütungspolitik)
- Soziales Wohlbefinden (z. B. Unternehmenskultur, Transparenz und offene Kommunikation)

Arbeitsmedizinische Dienste (GRI: 403-3)
Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit führen in regelmäßigen Abständen Betriebsbegehungen durch, deren Ergebnisse werden in einem ASA-Protokoll festgehalten. Darüber hinaus wurde eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und dokumentiert.

Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI: 403-4)
Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden über interne Medien kommuniziert

Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI: 403-5)

- Gesundheitstage und Aktionen in Zusammenarbeit mit der BayernLB
- Evakuierungshelfer
- Ersthelferschulungen

Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen (GRI: 403-9; GRI: 403-10)
Es liegen keine Angaben zu arbeitsbedingten Erkrankungen und Todesfällen aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen vor. Es gilt die ärztliche Schweigepflicht.

3.2.4 Lebenswerte Stadtquartiere

Die Real I.S. als Unternehmen der Immobilienwirtschaft trägt Verantwortung für lebenswerte Immobilien und Quartiere und verpflichtet sich zum „Kodex für Social Impact Investing“ des Instituts für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft (ICG). Dieser Kodex soll die Haltung und die Verpflichtung derjenigen repräsentieren, die im unternehmerischen Kontext und in Projekten soziale und gesellschaftliche Ziele unterstützen.

Das Thema findet vermehrt Beachtung, da Stadtquartiere und urbane Entwicklungen mit einer gesunden Durchmischung von Nutzungsarten ein diversifiziertes Investment darstellen.

Folgende Themen werden beobachtet und gegebenenfalls Konzepte und Umsetzungsstrategien in den nächsten Jahren entwickelt (GRI: 3-3):

- Konzepte der Energieeinsparung (um auf Produkt-ebene Energieeinsparungen erreichen zu können; GRI: 302-5) und Wasserversorgung auf Quartiers-ebene (GRI: 303),
- Automatisierte Sektorkopplung mit dezentralen und effizienten Energielösungen, smarten Anwendungen, E-Mobility,
- Fokus auf die Nutzerbedürfnisse an sozial attraktiven Immobilien, durch den Zugang zu einer hochwertigen und vielfältigen Versorgungsinfrastruktur am Mikrostandort,
- Förderung einer nachhaltigen, integrativen sozialen Infrastruktur unserer urbanen Lebensräume durch den Zugang von z.B. Studierenden und Senioren zum attraktiven Wohnraum,
- Konzepte zu Begrünung und Biodiversität. (GRI:304)

3.2.5 Menschenrechte

Die Real I.S. verpflichtet sich in mehrfacher Weise zum Schutz der Menschenrechte und hat entsprechende Maßnahmen (GRI: 3-3) zur Umsetzung der Verpflichtungen ergriffen:

- Integration der Vorgaben des UN GC, Minimum Safeguards gem. Taxonomie und gem. Lieferkettensorgfaltsgesetz (LkSG) in die Nachhaltigkeitsvereinbarung für Dienstleister und Lieferanten (Vereinbarung in Abstimmung, Näheres siehe unter „Standards für Dienstleister, Lieferkette“),
- Prüfung der Einhaltung der UN GC-Prinzipien im Rahmen von Mieterausschlusslisten (Richtlinie über die ESG-Policies der Real I.S, letzte Aktualisierung Mai 2025),
- Regelmäßige Schulung zum Thema Compliance und Risiko für alle Mitarbeitenden, auch Verankerung im Onboarding-Prozess,
- Regelmäßige AGG-Schulung Rahmenwerk Risikokultur.

Das Thema ist für die Real I.S. von hoher Bedeutung; die verfolgten Konzepte werden kontinuierlich beobachtet und bei Bedarf angepasst, die Berichterstattung ist etabliert.

Die Real I.S. tätigt grundsätzlich keine Geschäfte, die mit Drogenhandel, Menschenhandel, sexueller Ausbeutung, ausbeuterischer Kinder- und Zwangsarbeit (GRI: 408-1; GRI: 409-1), Sklaverei, Schmuggel von Migranten, Organhandel, Prostitution, Pornografie, Produktpiraterie in Zusammenhang stehen.

Die Real I.S. respektiert die Rechte der Mitarbeitenden und schützt sie vor Diskriminierung jeder Art. Jede Form von Benachteiligung oder Belästigung von Personen aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Identität und Orientierung ist ungesetzlich und wird nicht geduldet.

Standards für Dienstleister, Lieferkette

Die Real I.S. bekennt sich zur Achtung und Förderung fundamentaler Menschenrechte, zu fairen Arbeitsbedingungen, zur Korruptionsbekämpfung und zur Förderung nachhaltiger Entwicklung. Explizit heißt es u.a. in „Prinzip 3“ der UN GC: „Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.“

Die Real I.S. fordert auch von ihren Zulieferern die Einhaltung ökologischer und sozialer Standards (GRI: 414-1). Maßgeblich hierfür ist die „Nachhaltigkeitsvereinbarung“, der Teil der Rahmenvertragsdokumente der Real I.S. ist. In der Vereinbarung ist festgehalten: „Der Vertragspartner [Anm.: Real I.S.] erwartet, dass der Dienstleister seinen Mitarbeitern Vereinigungsfreiheit und Koalitionsfreiheit, darunter insbesondere das Recht auf Kollektivverhandlungen zugeht.“ (GRI: 414-2). Die Real I.S. ist nicht zur Umsetzung des LkSG verpflichtet, hat jedoch gemäß Konzernstrategie Bezüge aus dem LkSG in die Nachhaltigkeitsvereinbarung und in die Auftragsrichtlinie integriert. Ferner verweist die Real I.S. auf das konzernweite Hinweisgebersystem, beruhend auf dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Dies ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit über die Homepage der Real I.S. über Verlinkung zur BayernLB-Homepage zugänglich.

› BayernLB Hinweisgebersystem

› BayernLB LkSG

Regionale Anbieter

Unter Berücksichtigung der vollkonsolidierten Geschäftsbereiche mit mehr als zehn Mitarbeitenden, d.h. dem Hauptsitz des Unternehmens in München, werden rund 38% der Aufwendungen regional (GRI: 204-1), d.h. in Oberbayern, aufgewendet.

Die Real I.S. bezieht bei Zulieferern und Dienstleistern u.a. IT-Hard- und Software, Büroausstattungen und -materialien, Facility-Management- sowie Beratungs- und Prüfungsleistungen. Die Lieferanten und externen Dienstleister der Real I.S. haben ihren Sitz fast ausschließlich in Deutschland, im angrenzenden europäischen Ausland und in Australien.

Weder bei den Betriebsstätten noch den Lieferanten kann davon ausgegangen werden, dass ein erhebliches Risiko für Kinderarbeit oder die Belastung von jungen Mitarbeitenden (GRI: 408-1) mit gefährlichen Arbeiten besteht. Sie liegen nicht in geografischen Regionen, die diesbezüglich als risikobehaftet gelten, zudem sind nationale Gesetze und Bestimmungen für die Beschäftigung einzuhalten.

Schulungen zu Menschenrechten

- Interne Veröffentlichung des Verhaltenskodex und auf der Website.
- Innerhalb der Real I.S. selbst werden die Mitarbeitenden menschenwürdig behandelt. Die Real I.S. ist hierbei nicht nur durch gesetzliche Vorschriften wie z.B. das deutsche Grundgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz gebunden, sondern ebenso durch ihre Wertvorstellungen und Ansprüche an sich selbst (siehe u.a. Verhaltenskodex).



3.3 Gute Unternehmensführung

G – mehr als nur ein Buchstabe. Wir sichern Vertrauen durch Struktur.

Die Real I.S. setzt sich für wertorientierte, nachhaltige Unternehmensführung ein, da sie überzeugt ist, dass wirtschaftlicher Wert und Werte, Gesetzestreue und persönliche Integrität sowie wirtschaftliche, rechtliche und gesellschaftliche Verantwortung gemeinsam die Grundlage unternehmerischen Erfolges bilden und dies die Grundlage für die Erwirtschaftung langfristiger Erträge für die Anleger darstellt. Dabei ist es für die Real I.S. besonders wichtig, Transparenz und eine starke Compliance-Kultur zu erzeugen, um Interessen- und Zielkonflikte zu managen.

Darüber hinaus hat für die Real I.S. die Berücksichtigung von ESG-Kriterien in Investitionsentscheidungen und im Risikomanagement eine hohe Priorität.

Corporate Governance kommt eine immer stärkere Bedeutung zu. Transparenz, Verantwortlichkeit, Nachhaltigkeit, Effizienz, Kontrolle und Vermeidung von Interessenkonflikten sind für die Real I.S. unerlässliche Faktoren für eine erfolgreiche Unternehmensführung.

Die folgenden Ziele werden dabei verfolgt (GRI: 3-3):

- Stärken der Transparenz, der Verantwortlichkeit und des Vertrauens in die Unternehmensführung,
- langfristige Rentabilität und Wirtschaftlichkeit,
- Steigerung der Effizienz durch Digitalisierung und Innovation (z. B. Optimierung von Prozessen, Kosten und IT-Systemen),
- Befolgung sowie Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorschriften und Vorgaben,
- langfristige und dauerhafte Kundenzufriedenheit, um langfristig erfolgreiche Kundenbeziehungen zu schaffen.

3.3.1 Wirtschaftliche Performance

Ziel der Real I.S. ist es, langfristig rentabel und wirtschaftlich stabil zu sein, um Marktschwankungen auffangen zu können und die Position als einer der führenden Anbieter für Immobilienprodukte und -dienstleistungen am deutschen Markt auszubauen. (GRI: 3-3) Der Investitionsfokus der Real I.S. liegt dabei auf Ländern mit langfristig attraktiven, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen bzw. auf Standorten mit langfristigem Mietwachstumspotenzial. Die Resilienz des Geschäftsmodells der Real I.S. wird durch eine Diversifikation ihres Portfolios und den damit vermiedenen Abhängigkeitsrisiken unterstützt.

Die Real I.S. erreicht eine starke wirtschaftliche Performance durch hohe Qualitätsansprüche und ein auf Kunden, Mitarbeitende und Stakeholder ausgerichtetes wirtschaftliches Handeln.

Die Mitarbeitenden der Real I.S. sind ein wichtiger Erfolgsfaktor. Unsere langjährige Erfahrung hat gezeigt, dass nur hohe Leistungsbereitschaft und Qualität ans Ziel führen. Deshalb betrachtet die Real I.S. die Motivation und die Stärken der hoch qualifizierten Mitarbeitenden als Grundlage des Unternehmenserfolgs und fördert diese gezielt. Sich stark verändernde Rahmenbedingungen verlangen Anpassungen von allen Mitarbeitenden. Die Real I.S. integriert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daher in einem Transformations-Programm. Hierbei werden innovative cross-funktionale Zusammenarbeitsformen entwickelt.

Um das wirtschaftliche Wachstum der Real I.S. zu unterstützen, prüft sie vielfältige Wege zur Steigerung der Effizienz durch die Optimierung von Prozessen, Kosten und IT-Systemen sowie die datenschutzkonforme Nutzung und Auswertung von Daten. Die Real I.S. nutzt Digitalisierung und Innovation zur systematischen und strukturellen Veränderung. Ziel ist es, durch digitale Prozesse und Abläufe die Grundlagen für eine verbesserte operative Effizienz zu schaffen. Ihre Ziele erreicht die Real I.S. u. a. durch Innovation in Produkten sowie internen und externen Leistungen. Die Real I.S. strebt danach, die Kundenzufriedenheit kontinuierlich zu steigern oder auf hohem Niveau zu konsolidieren.

Die Real I.S. schließt das Geschäftsjahr 2025 mit einem Jahresergebnis (GRI: 201-1) vor Ergebnisabführung i. H. v. 7,2 Mio. EUR (2024: 6,5 Mio. EUR) ab. Nähere Angaben finden sich im öffentlich zugänglichen Jahresabschluss der Real I.S.; dieser ist im offiziellen Unternehmensregister veröffentlicht. Als Kontrollinstrument für die wirtschaftliche Performance wird das regelmäßige Erfassen und Berichten von finanziellen Key-Performance-Indicators (KPIs) eingesetzt, mithilfe derer der Vorstand die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sichert und proaktiv steuert.

Darüber hinaus stellt die Compliance-Abteilung der Real I.S. das Einhalten von internen und externen Regeln sicher und schützt das Unternehmen vor betrügerischem Handeln. Die wirtschaftliche Lage wird regelmäßig von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft und durch die BaFin und andere externe Stakeholder überwacht.

3.3.2 Compliance

Die Real I.S. versteht unter dem Themenfeld Compliance das Etablieren, Befolgen und Kontrollieren interner Verhaltensregeln sowie das Handeln nach gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen. Die Aufgaben von Compliance bestehen aus der Schaffung eines einheitlichen Werte- und Integritätsverständnisses und der Vermeidung, Prüfung und Sanktionierung von regelwidrigem Verhalten, um damit gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden. Die Real I.S. versteht sich als verantwortungsbewusste Unternehmensgruppe, die bestrebt ist, die geltenden gesetzlichen Pflichten unter Beachtung der Unternehmenswerte zu erfüllen. Die Real I.S. agiert in einem stark regulierten Umfeld, das eine solide Compliance-Kultur erfordert. Ziel in diesem Themenfeld ist eine konstante Weiterentwicklung des Compliance-Managements, um Stakeholder-Erwartungen zu erfüllen und die wirtschaftliche Performance zu stärken. Daher ist die Relevanz des Themas Compliance auch von den Erwartungen und Ansprüchen der Stakeholder getrieben, die von der Real I.S. ein verantwortungsvolles und regelkonformes Verhalten einfordern.

Die Real I.S. hat auf die gestiegenen externen Ansprüche bereits vor Jahren sowohl auf organisatorischer als auch auf prozessualer Ebene reagiert und den Aufgabenbereich der Compliance kontinuierlich ausgebaut. Die Vermeidung, Prüfung und Sanktionierung von Regelverstößen sind wichtige Aufgaben dieses Bereichs. Er stellt einen zuverlässigen und durch die Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben geprägten Marktauftritt der Real I.S. sicher und schützt diese vor widerrechtlichen Handlungen. Zu den Aufgabenstellungen zählt neben der Bekämpfung von Geldwäsche, Wirtschaftskriminalität und Terrorfinanzierung auch die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (GRI: 205). Das Reputationsrisiko-Management obliegt der Risikomanagementorganisation des Unternehmens. Ziel ist es, gesetzliche, unternehmerische, gesellschaftliche und ethische Richtlinien und Wertvorstellungen in der Real I.S. zu unterstützen und umzusetzen. Beide Bereiche sind dem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden unterstellt und berichten dem Vorstand sowie dem Aufsichtsrat regelmäßig zu den relevanten Themen. Entsprechende Sachverhalte können auch risikobehaftete Geschäftstätigkeiten umfassen, die in den Geltungsbereich bestehender ESG-Standards und -Richtlinien bzgl. Umwelt- oder Sozialthemen fallen.

Die Real I.S. bietet primär beitragsorientierte Pensionspläne. Informationen zu in Einzelfällen auftretenden Pensionsplänen (GRI: 201-3) finden sich im Jahresabschluss der Real I.S.; dieser ist im offiziellen Unternehmensregister veröffentlicht.

Die Real I.S. hat verschiedene Instrumente etabliert, um die Einhaltung interner und externer Regeln sicherzustellen (GRI: 3-3):

Die im Compliance-Handbuch enthaltenen Verhaltensrichtlinien sind das Rahmenwerk für das Verhalten von internen und externen Mitarbeitenden der Real I.S. Gruppe. Sie sollen interne und externe Mitarbeitende u. a. für (potenzielle) Interessenkonflikte und problematische Konstellationen sensibilisieren, Orientierung geben und Wege aufzeigen, (potenzielle) Interessenkonflikte zu vermeiden bzw. zu lösen.

- Darüber hinaus hat die Real I.S. einen internen Verhaltenskodex erarbeitet. Dieser ist die normative Leitlinie für alle Angestellten, um das wichtigste Unternehmensziel – langfristig angelegten wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit gesellschaftlicher Verantwortung – abzusichern.



- Zur Einhaltung und Umsetzung der internen Compliance-Kodizes und der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben ist es aus Sicht der Real I.S. wichtig, regelmäßig verpflichtende Schulungen (GRI: 205-2) durchzuführen. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten eine obligatorische Compliance-Schulung zu Beginn der Tätigkeit und werden zur Einhaltung dieser Regelungen verpflichtet. Alle Beschäftigten müssen mindestens alle zwei Jahre eine Auffrischung der unternehmensinternen Compliancestandards im Selbststudium durchführen.

- Ein weiteres Instrument ist das Hinweisgebersystem. Dies bietet die Möglichkeit für Mitarbeitende über das Intranet mittels eines anonymen Meldeformulars mit dem Compliance Beauftragten in Verbindung zu treten. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, anonym per verschlossenem Kuvert oder extern über die E-Mail-Adresse compliance@realisag.de, eine Meldung an den Compliance-Beauftragten abzugeben. Die Mitarbeitenden der Real I.S. Gruppe sind unter Gewährleistung der Vertraulichkeit angehalten, über Compliance-relevante Sachverhalte unverzüglich eine Meldung an den Compliance-Beauftragten abzugeben. Hinweise auf Rechts- und Compliance-Verstöße oder auf Risiken von Rechtsverstößen können unter Wahrung der eigenen Anonymität über das Hinweisgebersystem abgegeben werden.

Zur Vermeidung von Korruption, Interessenkonflikten, Facilitation Payments und zum Vermögensschutz des Unternehmens führen Vorgesetzte jährlich eine Eignungsbeurteilung zusammen mit den jeweiligen Mitarbeitenden durch. Die persönliche Qualifikation zur Vermeidung von Korruption wird in diesem Zusammenhang durch den jeweiligen Vorgesetzten bestätigt. Darüber hinaus wird die Einhaltung der Grundsätze der Auftragsvergabe schriftlich bestätigt. Zusätzlich führt Compliance eigene 2nd Level Kontrollen bzgl. der Einhaltung der Vorgaben durch.

Der Vorstand der Real I.S. ist darüber hinaus in die Thematik involviert, indem er die im Compliance-Handbuch dargelegten Grundsätze verabschiedet und deren Einhaltung durch ein klares Bekenntnis fördert.

Korruptionsprävention in Tochterunternehmen, Auslandsniederlassungen und Betriebsstätten

Die Maßnahmen zur Korruptionsprävention der Real I.S. gelten für die gesamte Real I.S. Gruppe und sind somit auch auf Tochterunternehmen, Auslandsniederlassungen und Betriebsstätten (GRI: 205-1) anwendbar. Im Rahmen einer Kontrolle prüft das zentrale Compliance-Management der Real I.S. die Risikosituation in Tochterunternehmen und Betriebsstätten und beurteilt, ob die Maßnahmen auch auf lokaler Ebene angemessen und wirksam sind.

Die Kontrollen werden jährlich durchgeführt, die zu kontrollierenden Töchter und Niederlassungen können dabei im 2-jährigen Turnus wechseln.

Kommunikation und Schulungskonzept zur Korruptionsbekämpfung

Gemäß Schulungskonzept der Real I.S. Gruppe sind die Compliance-Standards der Real I.S. mindestens im zwei-jährigen Rhythmus durch alle Bestandsmitarbeitenden in einem Selbststudium aufzufrischen. (GRI: 205-2).

Im Berichtsjahr erfolgte eine Überprüfung der Schulungsteilnahme an der Compliance Schulung (inkl. Korruptionsprävention) aller neu eingetretene Mitarbeitenden, eine Kontrolle der Angemessenheit und Wirksamkeit der Vorkerungen zur Sicherstellung der Zuverlässigkeit der Mitarbeitenden und die Vollständigkeitsüberprüfung der jährlichen Bestätigung der Mitarbeitenden, dass die internen Compliance Vorgaben und Vorgaben zur Auftragsvergabe eingehalten wurden.

Neue Mitarbeitende werden nach dem Onboarding mittels Onlineschulung geschult.

Die Teilnahme ist verpflichtend.

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtsjahr sind keine Korruptionsfälle bekannt geworden. (GRI: 205-3)

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Dem Compliance-Bereich ist im Berichtsjahr kein Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht (GRI: 206-1) bekannt.

Steuerkonzept

- Mit ihrer Konzernsteuerstrategie und der Konzernsteuerrichtlinie legt die BayernLB die strategische und kulturelle Ausrichtung des Konzerns in steuerlichen Belangen (GRI: 207-1) sowie die Verantwortlichkeiten der Tochtergesellschaften in Bezug auf steuerliche Fragestellungen fest. Danach hat die Real I.S. die aus den steuerlichen Organschaften mit der BayernLB resultierenden Verpflichtungen zu beachten.

- Die Real I.S. steht im Zusammenhang mit dieser Thematik sowohl mit internen als auch mit externen Stakeholdern in Kontakt.

- Intern werden Mitarbeitende regelmäßig in diesem Themenbereich geschult und bezüglich der Auslegung und Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben, interner und externer Richtlinien und Standards (z. B. Produktstandards) beraten.

- Darüber hinaus werden die Unternehmensführung der Real I.S., der Aufsichtsrat und die Group Compliance der BayernLB durch regelmäßiges Reporting über Vorkommnisse und Wirksamkeit getroffener Maßnahmen im Compliance-Bereich informiert.

- Die Steuerstrategie der Real I.S. ist eine eindeutige Wertentscheidung für Gesetzes- und Rechtstreue im Bereich des Steuerrechts sowie für steuerliche Missbrauchsfreiheit bei aller Geschäftstätigkeit der Real I.S.

- Die Real I.S. betreibt keine „aggressive“ Steuervermeidungsstrategie.

Tax-Governance, Kontrolle und Risikomanagement

- Die Verantwortung für die steuerlichen Angelegenheiten liegt als Gesamtverantwortung bei der Geschäftsleitung jeder Gesellschaft der Real I.S. Gruppe sowie bei den Geschäftsführungen der Fonds- und Objektgesellschaften. (GRI: 207-2)

- Die Angemessenheit und Wirksamkeit des Tax-CMS wird im Rahmen der Compliance-Überwachung und -Verbesserung überprüft.

- Die interne Revision (OER) prüft als innerbetrieblich unabhängiges Organ die Befolgung der Tax-Compliance (Third-Level-Kontrolle i. S. d. PIKS). Die Prüfung erstreckt sich dabei einerseits auf die Einhaltung geltender gesetzlicher Regelungen und andererseits auf die Wirksamkeit und Angemessenheit der Compliance-Standards.

- Vorfälle oder Verdachtsfälle steuerlichen Fehlverhaltens können intern auch mittels der im Intranet etablierten Kommunikationskanäle der Abteilung Compliance gemeldet werden (Hinweisgebersystem – „Whistleblowing“).

Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

- Die Real I.S. pflegt mit Steuerbehörden und öffentlichen Institutionen unter Wahrung der eigenen Interessen ein kooperatives Verhältnis. (GRI: 207-3)

- Informationen an Behörden sollen stets vollständig, offen, richtig und rechtzeitig sowie in verständlicher Form zur Verfügung gestellt werden.

Länderbezogene Berichterstattung

Das Country-by-Country Reporting nach §26a Abs. 1 Satz 2 KWG zum 31.12.2025 (GRI: 207-4) erfolgt durch die BayernLB und wird als Anlage zum Konzernabschluss der BayernLB 2025 veröffentlicht.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Compliance ist im Berichtsjahr kein Rechtsverfahren wegen Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen / -verordnungen bekannt. (GRI: 2-27)

Compliance sind ebenfalls keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und / oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt.

Parteispenden

Spenden müssen sich im Rahmen der Rechtsordnung bewegen und werden von der Unternehmensleitung genehmigt. Sie dürfen nur an gemeinnützige Institutionen vergeben werden.

Die Real I.S. Gruppe leistet keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Personen des politischen Lebens. (GRI: 415-1)

Verstöße bei Produkt- und Dienstleistungsinformationen

Im Berichtsjahr sind keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung bekannt geworden. (GRI: 417-2)

Verstöße bei Marketing und Kommunikation

Im Berichtsjahr sind keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation bekannt geworden. (GRI: 417-3)

Datenschutz

Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten (GRI: 418-1):

3.3.3 Kundenzufriedenheit

Der Kunde steht im Mittelpunkt unseres Handelns (GRI: 2-29) und seine Zufriedenheit ist das Ziel unserer Aktivitäten. Unser Handeln ist auf langfristige und nachhaltige Kunden- und Partnerbeziehungen ausgerichtet, dabei steht die Qualität unserer Leistungen stets im Vordergrund. Wir begegnen unseren Kunden und Vertriebspartnern auf Augenhöhe und sind bestrebt, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Erfüllung von Kunden-Wünschen und -Anforderungen und den wirtschaftlichen Interessen der Real I.S. herzustellen. So entsteht eine Beziehung, die für beide Seiten zum Vorteil ist. Die Real I.S. will auch in Zukunft dem Vertrauen der Investoren gerecht werden und deren Investments verantwortungsvoll und gewinnbringend managen. Ebenso ist es unser Ziel, das Vertrauen unserer Geschäftspartner, der Öffentlichkeit und der BayernLB, deren 100-prozentige Tochter die Real I.S. ist, weiter zu stärken.

Die Real I.S. ist im intensiven Austausch (GRI: 3-3) mit ihren institutionellen Investoren, den Vertriebspartnern und den Nutzern der Immobilien

- Die Betreuung der Kunden und Vertriebspartner erfolgt durch persönliche Ansprechpartner aus dem Vertrieb und wird zusätzlich durch ein telefonisch erreichbares Kompetenzteam sowie durch weitere Serviceangebote ergänzt. Es gibt ein Beschwerdemanagement-System, welches gemonitort und dem Vorstand vorgelegt wird.
- Die Institutionellen Kunden der Real I.S. werden in regelmäßigem Turnus (mindestens wie in den Anlagebedingungen festgelegt) über die wichtigsten Kennzahlen und Inhalte der Beteiligung informiert. Dies erfolgt einerseits schriftlich und andererseits im Rahmen der Anlageausschussitzungen.

- Es sind keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten eingegangen, weder im Hinblick von externen Parteien, noch von Aufsichtsbehörden.
- Es gab keine ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten.
- Es wurden keine begründeten Beschwerden identifiziert.

- Darüber hinaus informiert die Real I.S. die Öffentlichkeit über ihre Produkte und die Geschäftsentwicklung.
- Zusätzlich lädt die Real I.S. ihre institutionellen Kunden ein, an Informationsveranstaltungen zu aktuellen Investitionsthemen teilzunehmen. Diese werden – je nach Bedarf bzw. Nachfrage und Umfang der Veranstaltung – ein bis mehrfach im Jahr durchgeführt und ergänzen den laufenden Informationsaustausch mit den Kunden.
- Die Real I.S. nimmt regelmäßig an Wettbewerbs-Ausschreibungen teil, z. B. Immobilienmanager-Award oder Scope-Award. Zuletzt wurde die Real I.S. mit dem Scope-Award 2024 in der Kategorie „Bester Asset Manager Institutional Real Estate Europe“ ausgezeichnet. Mit dieser Auszeichnung bestätigt die Jury die herausragende Leistung der Real I.S. im Bereich Asset-Management. Der Scope-Award ist eine der bedeutendsten Auszeichnungen für Fonds- und Asset-Manager im deutschsprachigen Raum. Zusätzlich werden das Immobilien-Assetmanagement sowie die Qualität der Kundenbetreuung und der Anlegerkommunikation auch jährlich im Rahmen des Asset Management-Ratings der Real I.S. durch Scope einem Audit unterzogen. 2024 wurde die Real I.S. von Scope mit dem sehr guten Asset-Management-Rating AA bewertet.

› Real I.S. Asset Management Scope Rating 2025

- Im Rahmen einer jährlichen Befragung wird die Zufriedenheit der Kunden und Vertriebspartner mit dem Produkt- und Serviceangebot der Real I.S. gemessen. Der ermittelte Wert fließt als Kriterium in die Zielerreichung des Vorstands und der Mitarbeitenden ein. Die Ergebnisse aus der Befragung bewegen sich seit Jahren auf einem stabilen, hohen Niveau.

Seit dem Jahr 2023 sind die Einzelwerte in der Umfrage zu Wirtschaftlichkeit und Servicelevel nahezu konstant auf dem hohen Niveau des Vorjahres geblieben. Die sehr große Mehrheit der institutionellen Kunden und Vertriebspartner bestätigt, dass sie mit den Leistungen der Real I.S. zufrieden oder sogar sehr zufrieden sind. Dies ist ein Beleg für die Vertriebs- und Produktstrategie, den Servicelevel und die den Werten der Real I.S. entsprechende transparente Kommunikation. Die Kundenzentrierung ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie und prägt Geschäftsmodell, Unternehmenskultur und Organisationsstruktur gleichermaßen.

Neben dem Fokus auf die Investoren richtet sich ein zweiter Fokus auf die Nutzer der Immobilien, also die Mieter. Diese stehen im Mittelpunkt des Handelns des Asset Managements. Um deren Bedürfnisse noch besser zu verstehen, ist im Jahr 2024 eine strukturierte Customer Journey durchgeführt worden. Dabei wurden nicht nur zentrale Anforderungen und Erwartungen der Nutzenden erfasst, sondern auch relevante Berührungspunkte („Touchpoints“) entlang des gesamten Nutzungszyklus identifiziert und analysiert. Die gewonnenen Erkenntnisse liefern wichtige Impulse für die Weiterentwicklung des Serviceangebots und der strategischen Ausrichtung. Im Jahr 2025 wurden in thematisch unterschiedlich ausgerichteten Arbeitsgruppen zur Kundenzentrierung verschiedene Aktionsansätze entwickelt und umgesetzt.



4 Weitere Informationen

4.1 Hinweise zum Bericht – Neudarstellung von Informationen

Neudarstellung von Informationen

Die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz (nach GRI) wurde in dieser Form erstmals für das Kalenderjahr 2021 von der Real I.S. veröffentlicht. Mit dem vorliegenden Bericht für das Kalenderjahr 2025 liegt ein Update des vorgehenden Berichtes vor. (GRI: 2-4)

Änderung bei der Berichterstattung

Wesentliche Themen: Es gibt in der Liste der wesentlichen Themen und deren Abgrenzung keine erheblichen Änderungen (GRI: 3-2) gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum, weder gibt es Änderungen in den Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen, noch liegen zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung GRI-Branchenstandards (GRI: 3-b) vor, die ein geändertes Spektrum wesentlicher Themen eröffnen könnten. Eine Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen ist nicht erforderlich. (GRI: 2-4)

Berichtszeitraum

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 (in Bezugnahme auf GRI) bezieht sich grundsätzlich auf das Kalenderjahr 2025 (GRI: 2-3). Der Jahresabschluss der Real I.S. wird ebenfalls für das Kalenderjahr erstellt.

Die Jahresabschluss Unterlagen der Real I.S. AG und Real I.S. Investment GmbH (Testate jeweils am 06.02.2026) werden im Unternehmensregister des Bundesanzeigers veröffentlicht. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wird zum 30.05.2026 veröffentlicht.

Datum des vorherigen Berichts

Der Nachhaltigkeitsbericht (unter Bezugnahme auf GRI) wurde in dieser Form zum vierten Mal von der Real I.S. zum 30.05.2025 veröffentlicht (GRI: 2-3). Die Veröffentlichung der Jahresabschluss Unterlagen der Real I.S. AG (Testat 07.02.2025) erfolgte im Bundesanzeiger am 23.06.2025.

Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Frau Giulia Peretti, Head of Sustainability der Real I.S. AG, steht für Fragen und Anregungen gerne zur Verfügung (GRI: 2-3):

Giulia Peretti
Innere Wiener Straße 17
81667 München
E-Mail: esg@realisag.de

Informationen zum Thema Nachhaltigkeit/ESG sowie relevante Unterlagen finden sich auf der Unternehmenswebsite unter

➤ www.realisag.de/ueber-uns/nachhaltigkeit

Erklärung zur Berichterstattung

Dieser Bericht wurde „unter Bezugnahme / with reference to“ auf die GRI-Standards erstellt.

GRI-Inhaltsindex

Das Inhaltsverzeichnis des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes (unter Bezugnahme auf GRI) stellt zugleich den GRI-Inhaltsindex dar.

Externe Prüfung

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern validiert (GRI: 2-5). Allerdings wurden maßgebliche Informationen aus Publikationen übernommen, die einer externen Prüfung unterlagen. Dazu zählen wirtschaftliche Angaben und Kennzahlen aus dem Jahresabschluss der Real I.S. von 2025. Dieser ist im offiziellen Unternehmensregister veröffentlicht.



Real I.S. Headquarter in München

4.2 GRI-Inhaltsindex unter Bezugnahme

Anwendungserklärung

Die Real I.S. hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2025 – 31.12.2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Verwendeter GRI 1: Grundlagen 2021, Wesentlichkeitsanalyse GRI 2016

GRI-Standard	Angabe	SDGs	Seite
2	Allgemeine Angaben (2021)		
2-1	Organisationsprofil		6
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		6
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		64
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		64
2-5	Externe Prüfung		64
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		7
2-7	Angestellte		7, 8
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind		7, 8
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		9
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		9
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		9
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		9, 11
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		11
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		11
2-15	Interessenkonflikte		12
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		11
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		9
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		9
2-19	Vergütungspolitik		8, 12, 56
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		13, 56
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		13

GRI-Standard	Angabe	SDGs	Seite
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		4
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		14, 16
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen		14
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		15
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		15
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		15, 63
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		16
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		12, 28, 64
2-30	Tarifverträge		7, 8
3	Wesentliche Themen (2021)		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		28
3-2	Liste der wesentlichen Themen		28, 66
3-3	Management von wesentlichen Themen		28, 33, 34, 42, 50, 51, 54, 57, 58, 60, 61
3-b	GRI-Branchenstandards		64
201	Wirtschaftliche Leistung (2016)		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	8, 9	60
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	13	30
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		61
204	Beschaffungspraktiken (2016)		
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	8	59
205	Antikorruption (2016)		
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		62
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		62
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		63
206	Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		63

GRI-Standard	Angabe	SDGs	Seite
207	Steuern (2019)		
207-1	Steuerkonzept		63
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		63
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken		63
207-4	Länderbezogene Berichterstattung		63
302	Energie (2016)		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	7, 8, 12, 13	42, 43
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	7, 8, 12, 13	44
302-3	Energieintensität	7, 8, 12, 13	44
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	7, 8, 12, 13	46
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	7, 8, 12, 13	58
303	Wasser und Abwasser (2018)		
304	Biodiversität (2016)		
305	Emissionen (2016)		
305-1	Direkte THG-Emissionen	12, 13	41
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	12, 13	41
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	12, 13	41
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen		41
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen		42
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	12, 13	42
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	12, 13	42
306	Abfall (2020)		
401	Beschäftigung (2016)		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	5, 8	51, 54
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	5, 8	53
401-3	Elternzeit	5, 8	53, 54
403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (2018)		
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	8	57
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	8	57

GRI-Standard	Angabe	SDGs	Seite
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	8	57
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		57
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	8	57
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	8	57
404	Aus- und Weiterbildung (2016)		
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	8	52, 53
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	5, 8	53
405	Diversität und Chancengleichheit (2016)		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5, 8	55
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	5, 8	56
406	Nichtdiskriminierung (2016)		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	5, 8	56
408	Kinderarbeit (2016)		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	8	58, 59
409	Zwangs- oder Pflichtarbeit (2016)		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	8	58
413	Lokale Gemeinschaften (2016)		
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		52
414	Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	5, 8	59
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	5, 8	59
415	Politische Einflussnahme (2016)		
415-1	Parteispenden (2016)		63
417	Marketing und Kennzeichnung (2016)		
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		64
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		64
418	Schutz der Kundendaten (2016)		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten		64

GRI-Standard	Angabe	Seite
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	28
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	
	Ökologie	
305	Emissionen und Klima	201
302	Energie	205, 206, 207, 415, 417, 418
	Soziales	2-29
413-1, 404, 413	Attraktiver Arbeitgeber	
405	Diversität und Chancengleichheit	
403	Gesundheit und Sicherheit	
403	Raumkonzepte und Barrierefreiheit	
302, 303, 304	Lebenswerte Stadtquartiere/ Quartiersentwicklung	
2-23, 409, 414, 204, 408	Menschenrechte	
	Governance	
	Wirtschaftliche Performance	
	Compliance	
	Kundenzufriedenheit	

Impressum

Die Real I.S. Gruppe / Real I.S. AG Gesellschaft für Immobilien Assetmanagement
Innere Wiener Straße 17
81667 München

Tel.: +49 89 489082-0

www.realisag.de
mail@realisag.de

Redaktion

Halljerd Caroline Jüngling, Senior Manager ESG-Hub, Real I.S. AG

Layout

Kochan & Partner GmbH

Bildnachweis

Titel: Adrian Beck
Innenteil: Ina Zabel