



Real I.S. – Nachhaltigkeitsbericht 2024

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

Angaben zur Berücksichtigung der wichtigsten nachteiligen Auswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren

Die Real I.S. ist an Offenlegungspflichten gebunden. Die Offenlegungsverordnung (OffVO; 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 eine interne Richtlinie und Implementierung von Anforderungen in den entsprechenden Prozessen. Ab Juni 2023 wurde die Real I.S. durch die Offenlegungsverordnung gefordert, die Principle Adverse Impact Indikatoren für die Unternehmensebene als auch für die betroffenen Produkte zu veröffentlichen. Die entsprechenden Dokumente finden sich auf der Website der Real I.S. bzw. im entsprechenden Investorenportal.

Erklärung zu den wichtigsten nachteiligen Auswirkungen von Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren

THG-Emissionen auf Unternehmensebene

Die Real I.S. ermittelt auf Ebene des eigenen Geschäftsbetriebs die THG-Emissionen; die Berechnung des CO₂e-Fußabdrucks erfolgte mithilfe des VfU-Tools zur Erfassung und Berechnung der Kennzahlen betrieblicher Umweltleistung.*



Um eine Vergleichbarkeit mit Peers zur ermöglichen, wurden für die Berechnung der Emissionen aus Fernwärme und Mobilität die im Tool hinterlegten Emissionsfaktoren für den deutschen Durchschnitt angewendet. Die Emissionen werden als CO₂-Äquivalente dargestellt, um alle Treibhausgase mit Global-Warming-Potenzial zu erfassen. Da für die Taxifahrten keine präzise Datenbasis vorliegt, erfolgte die Berechnung der mit dem Taxi zurückgelegten Kilometer auf Grundlage einer Hochrechnung.

In Orientierung am Rahmenwerk für Klimabilanzierung (THG-Protocol) werden die Emissionen sowohl nach dem Market Based als auch nach dem Location Based Ansatz berichtet. Bei der Market Based Perspektive werden die Emissionen aus dem Strombezug mit 0,0 kg CO₂e/kWh bewertet, da im Berichtsjahr der gesamte Strom als Grünstrom bezogen wurde. Bei der Location Based Betrachtung wurde für den Strombezug der deutsche Strommix mit dem im VfU-Tool hinterlegten Emissionsfaktor zugrunde gelegt.

Der Konsolidierungskreis der Bilanzierung der Treibhausgasemissionen orientiert sich am Konsolidierungskreis der finanziellen Berichterstattung. Es werden alle vollkonsolidierten Geschäftsbereiche mit mehr als zehn Mitarbeitenden bei der Ermittlung von Klimaemissionen der Real I.S. berücksichtigt**.

* 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.

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

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			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
Strom	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	8	-	-	-
Wärme	-	-	-	-	27	46,3	42,2	34	24	12,2	11,1	17	50	92,7	53,3	51
Geschäftsverkehr	144	139,5	140,7	107	-	-	-	-	266	300,8	300,3	170	410	440,3	441,0	275
Papier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3
Wasser	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,3	1	1	1	1,3	1	1
Abfall	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kühl- und Löschmittel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (Market Based)	144	139,5	140,7	107	27	46,3	42,2	35	298	314,3	312,4	191	468	534,3	495,3	330
Total (Scope 2 Emissionen location based)					70	103	137,2	129					538	647,5	590,3	427

Intensität der Treibhausgasemissionen

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

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:

Für den Verbrauch von Fernwärme und Strom (GRI: 302-4) innerhalb der Organisation konnten die bisher in 2023 hochgerechneten Daten durch reale Daten ersetzt werden. Die Veränderung des Verbrauchs von THG-Emissionen ist nicht signifikant und kann teilweise auf die veränderte Mitarbeitendenzahl und Anfall der Geschäftsreisen nach herrschendem Marktumfeld zurückgeführt werden. Es ist davon auszugehen, dass sich der Verbrauch auf diesem Niveau einpendelt und von einem stabilen IST-Level ausgegangen werden kann. 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 wird in 2025 die Strategie für die schrittweise Senkung der Treibhausgasemissionen konkretisiert und die Maßnahmen sukzessive eingeleitet bzw. umgesetzt werden.

GRI: 305-6 und GRI: 305-7 sind nicht geschäftsrelevant für die Real I.S.







3.1.2 Energie

Die Real I.S. versteht unter diesem Themenfeld insbesondere die Reduktion des Energieverbrauchs (Strom, Wärme) für den Betrieb aller Immobilien und der eigenen Verwaltung (im eigenen Geschäftsbetrieb). Dabei spielen die Steigerung der Energieeffizienz und die energetische Sanierung der Bestandsimmobilien eine herausgehobene Rolle und werden verstärkt betrachtet. (GRI: 3-3)

Zusätzlich sollen der Bezug und die Produktion erneuerbarer Energien in Zukunft für die Real I.S. eine stärkere Rolle spielen. In diesem Themenfeld sind unterschiedliche Herausforderungen zu berücksichtigen, u. a. aus aufsichtsrechtlichen und steuerlichen Restriktionen.

So liegt ein Großteil des Energieverbrauchs der Immobilien in der Verantwortung der Mieter. Die Real I.S. hat als Eigentümer sehr beschränkte Möglichkeit der Einflussnahme auf diesen Verbrauchsanteil und die damit einhergehenden Emissionen. Um die mietergebundene Datenlage zu verbessern, wurden in 2024 die Real I.S. Green Lease Klauseln überarbeitet. Die Zusammenarbeit mit den Mietern wird auch diesbezüglich intensiviert (s.a. „Kundenfokus im Asset Management“).

Real I.S. führte in 2024 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
- 
Überarbeitung der Musterklauseln als „Real I.S. Green Leases 2.0“ auf Basis des neuen ZIA-Vorschlags, mit Schwerpunkt von 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
- 
Verabschiedung einer portfolioweiten Photovoltaik Strategie, zur Erzeugung von Grünstrom und Reduzierung von Emissionen.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

(Scope 1 und 2)

Kategorie	Verbrauch der jeweiligen Einheit				Conversion to GJ			
	2024	2023	2022	2021	2024*	2023	2022	2021
a. Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen, in Joule oder Vielfachen davon, einschließlich der verwendeten Brennstofftypen.								
Kraftstoff aus Fahrzeugen in km (seit 2024 neu: Angabe in Litern)**	720.922	697.434	703.440	571.262	1.786	1.727	1.742	1.415
b. Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen, in Joule oder Vielfachen davon, einschließlich der verwendeten Brennstofftypen.								
Strom aus Lieferantenmix	115.227	136.149	127.433	139.510	415	490	459	502
Strom aus markttypischem Mix:	-	-	-	-	-	-	-	-
c. ii. Wärmeverbrauch								
Fernwärme aus Durchschnittsmix – Deutschland	144.366	210.092	191.549	241.000	520	756	690	868
Disclosure 302-1: Gesamter Energieverbrauch	nicht addierbar	nicht addierbar	nicht addierbar		2.721	2.974	2.891	2.785

Für den Verbrauch von Fernwärme und Strom (GRI: 302-4) innerhalb der Organisation wurden in 2023 die für 2021/2022 hochgerechneten Daten reale Daten, die Daten für 2023 können nun ebenfalls durch reale Daten ersetzt werden. In 2024 ist der Energieverbrauch innerhalb der Organisation im Berichtsjahr zum Vorjahr etwas gefallen. Die Veränderung bei der Fernwärme lässt sich durch Arbeiten an der Heizungsanlage, Optimierung der Einstellungen und einen milden Winter erklären. Es ist davon auszugehen, dass sich der Verbrauch auf diesem Niveau einpendelt und von einem stabilen IST-Level ausgegangen werden kann. ***

* Die Berechnung des Energieverbrauchs außerhalb der Organisation für das Berichtsjahr 2024 basiert auf dem VfU-Tool in der Version von 2023.

** Die Berechnung für das Berichtsjahr basiert auf dem VfU-Tool von 2023 und wird in km angegeben.

Energieverbrauch außerhalb der Organisation**

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

Kategorie	Kilometer				THG (t) (Scope 1-3)			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Bus (Scope 3)	-	-	-	-	-	-	-	-
Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Tram (Scope 3)	-	-	-	-	-	-	-	-
Schieneverkehr (Scope 3)	221.347	237.277	-	-	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)	65.353	73.705	86.258	62.100	24	24	28	20
Indirekter Straßenverkehr in Tonnen-km (Scope 3)	-	-	-	-	-	-	-	-
Flugverkehr Kurzstrecke***	68.388	60.144	77.519	53.360	14	7	9	9
Flugverkehr Langstrecke	683.205	1.484.415	1.416.769	515.519	102	173	169	58
Total Disclosure 302-2: Umweltbelastung durch Transport	1.038.293	1.855.541	1.580.546	630.979	144	208	207	86

** Der Stromverbrauch im Home-Office und durch Nutzung von Data Centern wird bei der Berechnung der Klimaemissionen nicht berücksichtigt.

*** Der Grenzwert für Kurzstreckenflüge des VfU-Tools beträgt 500km. Ein Flug von beispielsweise München nach Berlin zählt somit mit 505km als Langstreckenflug.

Der Energieverbrauch außerhalb der Organisation hat sich im Berichtsjahr zum Vorjahr durch verminderte Reisetätigkeit verändert. Dies kann auf die im Berichtsjahr geringere Reisetätigkeit aufgrund noch verhaltenen Marktumfeldes

und damit verringerter Immobilienbesichtigungen zurückgeführt werden. Es ist davon auszugehen, dass sich die Verbräuche auf diesem Niveau einpendeln und von einem stabilen IST-Level ausgegangen werden kann.

Energieverbrauch

Die Energieintensität (GRI: 302-3), dargestellt als der Energieverbrauch einer Organisation im Verhältnis zu einem organisationsspezifischen Parameter – hier der Gesamtzahl der Mitarbeitenden – stellt sich wie folgt dar:

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

* Die Berechnung des Energieverbrauchs für das Berichtsjahr 2024 basiert auf dem VfU-Tool in der Version von 2023.



- 59 % Stürme
- 23 % Überschwemmungen
- 7 % extreme Temperaturen (Kälte)
- 5 % extreme Temperaturen (Hitze)
- 2 % Epidemie
- 3 % Erdbeben
- 1 % Lawinen

Quelle: dkkv.org

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:

Komplettscreening des Portfolios auf akute und chronische physische Risiken (historisch und Klimaszenarien)

1

Untersuchung der Objekte mit hohen Standortrisiken (Vulnerabilitätsanalyse)

2

Identifikation der Objekte mit hoher individueller Objektvulnerabilität

3

Abwägung von Maßnahmen zur Verbesserung der individuellen Vulnerabilität

4

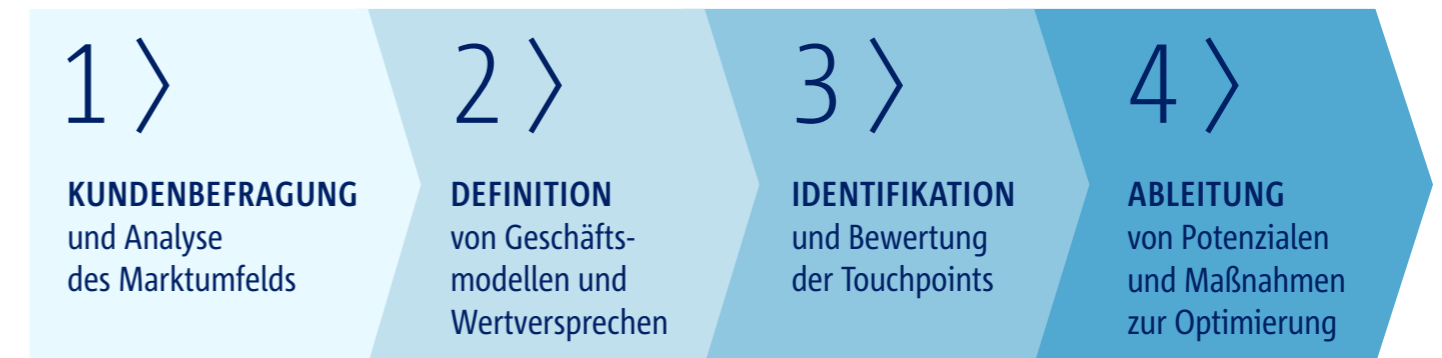
Kundenfokus im Asset Management

Teil 1 | Customer Journey

Ein großer Teil des Energieverbrauchs in den Immobilien entsteht auf Mieterseite – zugleich gewinnen die Nachhaltigkeitsziele unserer Mieter und die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden zunehmend an Bedeutung. Deshalb setzen wir auf einen kontinuierlichen, partnerschaftlichen Dialog, um gemeinsam ökologische und soziale Lösungen zu entwickeln. Die unternehmensweite Verankerung der Kundenzentrierung als strategisches Ziel stärkt diesen Ansatz: Sie verbindet ökologische und soziale Verantwortung mit wirtschaftlichem Denken und bildet damit eine wesentliche Grundlage für ein zukunftsorientiertes, resilientes Asset Management.

Um die strategisch verankerte Kundenzentrierung umzusetzen, haben wir eine umfassende Customer Journey für die Nutzer unserer Immobilien entwickelt. Ziel war es, ihre Bedürfnisse und Erwartungen entlang des gesamten Nutzungszyklus besser zu verstehen – von der ersten Kontaktaufnahme über den laufenden Betrieb bis hin zu Fragen der Standortbindung. Die relevanten Berührungspunkte (touchpoints) wurden identifiziert, um an diesen unsere Angebote und Aktivitäten fokussiert weiterentwickeln zu können.

SCHRITTE DER CUSTOMER JOURNEY:



Wesentliche Touchpoints:

- **Vermietungsprozess – im Detail:** Vermietungsexpose, Besichtigungen, Mietvertragsverhandlungen und sonstige Beratungsleistungen.
- **Mieterkommunikation – im Detail:** regelmäßige Kommunikation vor, während und nach dem Mietvertragsverhältnis (Mieterbindung).

Identifizierte Potenziale & Maßnahmen:

- **Optimierung der Organisation:** Schaffung des Teams „AM Central Functions“ zur Optimierung der Steuerung der Dienstleister, die z.T. Touchpoints mit dem Kunden in unserem Namen übernehmen. Hierdurch Verbesserung der Servicequalität beim Kunden „Mieter“ („Creating Experience“).
- **Fokus auf Digitalisierung:** Implementierung eines modernen Portfoliomanagement-Systems für präzisere Datenverfügbarkeit zur Optimierung der Objektstrategien. Steigerung der Servicequalität auch beim Kunden „Investor“.
- **Konsequente Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie:** Steigerung der Immobilienattraktivität durch Optimierung der Nebenkosten, Reduzierung des CO₂-Footprints und Steigerung des Komforts.

Dialog als Schlüssel: Gemeinsam Zukunftsräume gestalten

Teil 2 | Umsetzung

Im Herbst 2024 haben wir Workshops mit bedeutenden Kunden in den Niederlanden organisiert – sie boten nicht nur spannende Einblicke in die Nachhaltigkeitsstrategien des Unternehmens, sondern öffneten auch den Weg für eine tiefere Zusammenarbeit.

Im Rahmen erster Workshops in diesem Format mit unseren Mietern haben wir zentrale Fragen rund um die Zukunft der Büroarbeit diskutiert: Wie kann die Immobilien - über ihre reine Funktion als Arbeitsort hinaus - einen Beitrag zur Motivation der Mitarbeitenden leisten? Im Mittelpunkt standen dabei nicht nur ökologische Nachhaltigkeit, sondern auch soziale Aspekte wie Aufenthaltsqualität,

Nahversorgung, Mobilität und die Rolle der Immobilie im Quartier. Der offene Austausch zeigte: Nachhaltige Lösungen entstehen dort, wo Eigentümer und Mieter gemeinsam denken und handeln.

Eine wichtige Erkenntnis aus diesen Workshops war, dass für einige Unternehmen – zum Beispiel in der Lebensmittelproduktion – die Emissionen



Welche Rolle spielt das Arbeitsumfeld für die Entscheidung, ins Büro zu kommen?

Wie können wir Räume schaffen, die nicht nur funktional sind, sondern das geistige und körperliche Wohlbefinden fördern?

aus dem Gebäudebetrieb eine geringere Rolle spielen als das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und eine gut durchdachte Bürogestaltung. Unternehmen setzen immer stärker darauf, Arbeitswelten zu schaffen, die nicht nur den ökologischen, sondern vor allem den sozialen und gesundheitlichen Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter gerecht werden.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass der Umgang mit Emissions- und Verbrauchsdaten für viele Unternehmen eine große Herausforderung darstellt. Dieser Workshop zeigte uns einmal mehr, wie wichtig es ist, als Vermieter gemeinsam mit dem Mieter aktiv Lösungen zu entwickeln, damit diese sich auch an deren tatsächlichen Bedürfnissen orientieren.

Durch diese wertvollen Gespräche mit unseren Mietern gewinnen wir nicht nur ein tiefgehendes Verständnis für ihre Herausforderungen und Ziele, sondern schaffen gemeinsam maßgeschneiderte, zukunftsorientierte Lösungen im Asset Management. Dies stärkt unsere Position als verantwortungsbewusster Vermieter und als nachhaltiger Immobilienfonds – ein Schritt, der uns nicht nur in der Branche, sondern auch in der Gesellschaft einen festen Platz sichert. →



➤ **Die sozialen Aspekte, die das Wohlbefinden der Mitarbeiter und deren Engagement am Arbeitsplatz betreffen.**

➤ **Die Governance-Fragen, die sich um den transparenten Austausch von Daten und Reportings drehen.**



➤ **Die ökologischen Herausforderungen wie Energieeffizienz und Wassereinsparung.**

3.2 Soziales

Unsere Verantwortung für das ‚S‘ von ESG, soziale Themen

Als Teil der Unternehmenskultur versteht es die Real I.S. aktiv zur Lösung sozialer Herausforderung 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 ...),
- 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

Im Bereich der Gesundheit, des Wohlbefindens und der Sicherheit der Mitarbeitenden werden folgende Ziele verfolgt:

- 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.

› Verhaltenskodex für Mitarbeitende › Vergütungspolitik der Real I.S. AG

- 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

Die Struktur der Mitarbeitenden (GRI: 401-1; 2-7) setzt sich wie unter 1. bereits dargestellt zum Berichtszeitpunkt zusammen.

Hinweis: Einige Erhebungen sind erstmalig in 2022 und 2023 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 etc.) sowie arbeitsvertragliche oder betriebliche Regelungen nicht verletzt werden.

Dies gilt insbesondere für die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit sowie für die zwischen zwei Arbeitstagen einzuhaltenen 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.

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 Arbeiterweiterung 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.

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 bürgerschaftlichen und gesellschaftlichen Engagements zum Ziel gesetzt hat. Für 2024 hat das ESG-Board beschlossen, den Fachbereichen die Möglichkeit zu geben, externe Team-Social-Days durchführen zu können.

Corporate Volunteering

	2024	2023	2022
Anzahl Mitarbeitende	64	57	5
Anzahl der Tage	64	59	-

Befragung der Mitarbeitenden

Im Jahr 2024 wurde eine Befragung zum Thema „Digital Mindset“ durchgeführt. Ziel der Umfrage war es, wertvolle Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie die Mitarbeitenden mit digitalen Herausforderungen umgehen und welche Haltung sie in Bezug auf Innovation, Technologie und Veränderung einnehmen. Aus diesen Erkenntnissen konnten gezielte Maßnahmen zur Förderung einer zukunftsorientierten digitalen Unternehmenskultur entwickelt werden.



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:

<p>Physiologisches Arbeitsumfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das moderne und 2023 durch den Mindshift Award der Handelsblatt Media AG ausgezeichnete Bürokonzept bietet ein Arbeitsumfeld mit vielfältigen Kommunikations- Kollaborations- und Rückzugsmöglichkeiten • Kostenfreie Getränke und Essenszuschuss. • Ergonomische Büroausstattung. 	<p>Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden (GRI: 401-2):</p> <p>In der Real I.S. erfolgt keine Unterscheidung bei Benefits zwischen Vollzeit- und nicht-Vollzeitbeschäftigten</p>
<p>Hierarchieübergreifende und crossfunktionale Kommunikation</p> <p>Verschiedene Netzwerk- und Kommunikationsformate (Mystery Coffee, Sundowner, Dialog mit dem Vorstand ...)</p>	<p>Elternzeit (GRI: 401-3)</p> <p>Elternzeit wird aktiv von Frauen und Männern genommen und es bestehen flexible Rückkehrmöglichkeiten.</p>
<p>Verhältnis zu Mitarbeitenden / Unternehmenskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ...). 	<p>Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten (GRI: 404-2)</p> <p>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.</p>
<p>Mindestmitteilungsfrist bevor erhebliche betriebliche Veränderungen, die sich wesentlich auf sie auswirken können, umgesetzt werden.</p> <p>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.</p>	<p>Prozentsatz der Mitarbeitenden, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten (GRI: 404-3)</p> <p>Alle Angestellten der Real I.S. erhalten regelmäßig eine Beurteilung ihrer Leistung und es werden Entwicklungsgespräche geführt.</p>

Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation (401-1)

Aktive Mitarbeitende zum 31.12.

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

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

3.2.2 Diversität und Chancengleichheit

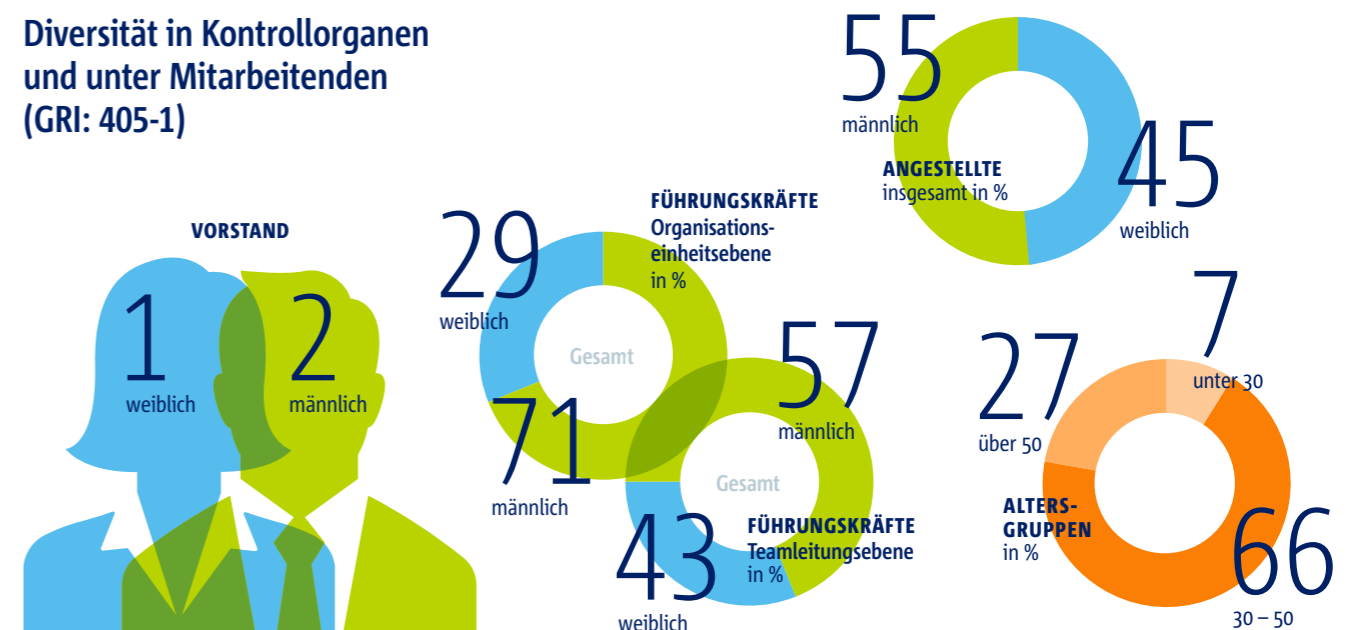
Für die Real I.S. bedeutet dieses Themenfeld die Stärkung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen sowie Diversität im Vorstand und in Führungspositionen. Die Real I.S. setzt sich für Chancengleichheit und Vielfalt ein, unterstützt dabei die Vereinbarung von Privat- und Berufsleben. Die Grundsätze 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 wird 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 am Diversity Day der BayernLB. Das Angebot reicht von Vorträgen zu generationenübergreifendem Verständnis füreinander über einen Austausch zum Mentoringprogramm und einem Get-together in der Sparkassenfinanzgruppe, um Erfahrungen und Sichtweisen zu teilen, Perspektiven zu wechseln und Wahrnehmungen zu überdenken.

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)

	2024	2023	2022	2021	2020
Vorstand	3	3	3	3	3
davon Frauen	1	1	1	1	1
davon Männer	2	2	2	2	2
davon unter 30 Jahre	0	0			
davon 30-50 Jahre	0	0			
davon über 50 Jahre	3	3			
1. Führungsebene	17	13	14	13	14
davon Frauen	5	4	3	3	3
davon Männer	12	9	11	10	11
davon unter 30 Jahre	0	0			
davon 30-50 Jahre	12	8			
davon über 50 Jahre	5	5			
Führungskräfte Teamleitungsebene (2. Führungsebene)	23	29	28	19	18
davon Frauen	10	9	9	6	5
davon Männer	13	20	19	13	13
davon unter 30 Jahre	0	0			
davon 30-50 Jahre	19	24			
davon über 50 Jahre	4	5			
Angestellte insgesamt	274	284	273	237	228
davon Frauen	124	129	130	115	110
davon Männer	150	155	143	122	118
davon unter 30 Jahre	19	20			
davon 30-50 Jahre	182	195			
davon über 50 Jahre	73	69			
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	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. Mental Health Matters)
- Gesundheitliche Seminar- und Sportangebote
- Erhebung der Gesundheitsquote: 97,1%
- 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, Hybriden Arbeiten, Zeitmodelle 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-Mobilität,
- 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:

- Unterzeichnung des UN Global Compact (UN GC),
- Integration der Vorgaben des UN GC, Minimum Safeguards gem. Taxonomie und gem. Lieferkettensorgfaltsgesetz (LkSG) in die Nachhaltigkeitsvereinbarung für Dienstleister und Lieferanten (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., Verabschiedung Juni 2023),
- Regelmäßige Schulung zum Thema Compliance und Risiko für alle Mitarbeitenden, auch Verankerung im Onboarding-Prozess,
- regelmäßige AGG-Schulung Rahmenwerk Risikokultur.

Das Thema ist von zunehmender Bedeutung für die Real I.S., deswegen werden in der Zukunft die verfolgten Konzepte weiter vorangetrieben und die Berichterstattung sukzessive ausgebaut.

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 für Dienstleister und Lieferanten“, der Teil der Rahmenvertragsdokumente der Real I.S. ist. In der Vereinbarung der Real I.S. ist festgehalten: „Der Vertragspartner [Anm.: Real I.S.] erwartet, dass der Dienstleister seinen Mitarbeitern Vereinigungsfreiheit und Koalitionsfreiheit, darunter insbesondere das Recht auf Kollektivverhandlungen zugesteht.“ (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 42% 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

Unsere Verantwortung für das ‚G‘ von ESG, Governance

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 weiterhin, langfristig rentabel und wirtschaftlich stabil zu sein, um Marktschwankungen aufzufangen 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 Mitarbeitenden daher in einem Transformationsprogramm. Hierbei werden innovative cross-funktionale Zusammenarbeitsformen entwickelt und gefördert.

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. Hierzu ist ein Digitalisierungsprogramm aufgelegt worden, das in unterschiedlichen Workstreams die vielfältigen Dimensionen der Digitalisierung durch das gesamte Unternehmen angeht. Derzeit wird der Datenhaushalt modernisiert, darauf aufbauend wird eine Digitalisierung von Arbeitsabläufen aufsetzen. 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 und auf hohem Niveau zu konsolidieren.

Die Real I.S. schließt das Geschäftsjahr 2024 mit einem Jahresergebnis (GRI:201-1) vor Ergebnisabführung i. H. v. 6,5 Mio. EUR (2022: 26,8 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.

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.

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.

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.

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. 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, regelmäßige 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 von Kontrollen 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 Schulungen 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 Compliance Schulung (inkl. Korruptionsprävention) aller Mitarbeitenden, eine Kontrolle der Angemessenheit und Wirksamkeit der Vorkehrungen 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.
- Extern steht die Real I.S. mit der BaFin in konstantem Austausch und informiert sie über wesentliche Vorkommnisse im Unternehmen.
- 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 31.12.2024 (GRI:207-4) erfolgt durch die BayernLB und wird als Anlage zum Konzernabschluss der BayernLB 2024 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 Institutionellen 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 auch 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 diesen Kunden.
- Die Real I.S. führt zum Austausch über die Erwartungen und Bedürfnisse der Immobiliennutzer mieterzentrierte Workshops durch.
- Die Real I.S. nimmt regelmäßig an Wettbewerbs-Auszeichnungen 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 2024

- Im Rahmen einer jährlichen Befragung wird die Zufriedenheit der Institutionellen 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, wurde im Jahr 2024 eine strukturierte Customer Journey durchgeführt. 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. (siehe auch Beitrag: „Kundenfokus im Asset Management“).



4 Weitere Informationen

4.1 Hinweise zum Bericht

Neudarstellung von Informationen

Die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz (unter Bezugnahme auf GRI) wurde in dieser Form erstmals für das Kalenderjahr 2021 von der Real I.S. veröffentlicht. Mit dem vorliegenden Bericht für das Kalenderjahr 2024 liegt ein Update des vorgehenden Berichtes vor. Aufgrund der Einführung einer neuen Berechnungsmethodik wurden in 2023 einzelne Werte zu Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch rückwirkend für 2022 und 2021 aktualisiert. Die Auswirkungen dieser Richtigstellungen sind nicht wesentlich, sollen aber die Einheitlichkeit und die Vergleichbarkeit der historischen Werte gewährleisten.

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: 3b) vor, die ein geändertes Spektrum wesentlicher Themen eröffnen könnten. Die erfolgten Anpassungen sind dem Kapitel 2.2 Wesentlichkeitsanalyse zu entnehmen.

Berichtszeitraum

Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 (in Bezugnahme auf GRI) bezieht sich grundsätzlich auf das Kalenderjahr 2024 (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. GmbH (Testate am 07.02.2025) werden im Unternehmensregister des Bundesanzeigers veröffentlicht. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wird zum 30.05.2025 veröffentlicht.

Datum des vorherigen Berichts

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht (in Bezugnahme auf GRI) wurde in dieser Form zum dritten Mal von der Real I.S. zum 30.05.2024 veröffentlicht (GRI: 2-3).

Die Jahresabschluss-Unterlagen der Real I.S. AG und Real I.S. GmbH (Testate am 09.02.2024), die Veröffentlichung im Bundesanzeiger erfolgte am 25.06.2024 (Real I.S. AG) bzw. 03.07.2024 (Real I.S. GmbH).

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 (in Bezugnahme auf GRI) stellt zugleich den GRI-Inhaltsindex dar.

Externe Prüfung

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern validiert (GRI: 2-5). Allerdings wurden maßgebliche Informationen für die Bilanz aus Publikationen übernommen, die einer externen Prüfung unterlagen. Dazu zählen wirtschaftliche Informationen und Kennzahlen aus dem Jahresabschluss der Real I.S. von 2024. 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 01.01.2024 – 31.12.2024 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		8, 66
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		66
2-5	Externe Prüfung		66
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		6, 7
2-7	Angestellte		8, 50, 51
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind		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, 15, 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		15
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		12, 28, 64
2-30	Tarifverträge		8
201	Wirtschaftliche Leistung (2016)		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	8, 9	61
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		62, 63
206	Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		62, 63
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

GRI-Standard	Angabe	SDGs	Seite
302	Energie (2016)		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	7, 8, 12, 13	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	43, 44
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	7, 8, 12, 13	58
303	Wasser und Abwasser (2018)		33, 58
304	Biodiversität (2016)		58
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)		33
401	Beschäftigung (2016)		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	5, 8	51, 53, 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	56
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	8	56
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	8	56
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		57
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		57
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	8	57
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	8	57

GRI-Standard	Angabe	SDGs	Seite
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		63, 64
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		63, 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	29
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	
	Ökologie	
305	Emissionen und Klima	201
302	Energie	205, 206, 207, 415, 417, 418
	Soziales	
413-1, 404, 413	Attraktiver Arbeitgeber	2-29
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

Hallgjerd Caroline Jüngling, Senior Manager Sustainability, Real I.S. AG

Layout

Kochan & Partner GmbH

Bildnachweis

Titel: Real I.S.
Innenteil: Real I.S.; kelvn/shutterstock; Jan Greune; Ina Zabel