

A photograph of a modern office interior. In the foreground, a man in a dark suit is seated at a wooden table, gesturing with his hands while talking to a man in a light blue shirt who is also seated and looking at a laptop. Two women are standing next to the man with the laptop, looking at the screen. The office has a high ceiling with exposed wooden beams and black steel beams. There are several black pendant lights hanging from the ceiling. A large green plant is on the left side of the frame. The floor is made of light-colored wood.

Real I.S. – Nachhaltigkeitsbericht 2022

Nichtfinanzielle
Berichterstattung der
Real I.S. Gruppe

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 13

2 Unser Weg bis 2025 – Nachhaltigkeitsstrategie Seite 17

2.1 ESG in der Real I.S.	Seite 17
2.2 Wesentlichkeitsanalyse	Seite 20
2.3 Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken	Seite 21

3 Wir gehen es an – Beschreibung der verfolgten Konzepte Seite 22

3.1 Ökologie	Seite 23
3.1.1 Emissionen und Klima	Seite 24
3.1.2 Energie	Seite 27
3.2 Soziales	Seite 31
3.2.1 Attraktiver Arbeitgeber	Seite 32
3.2.2 Diversität und Chancengleichheit	Seite 35
3.2.3 Gesundheit und Sicherheit	Seite 37
3.2.4 Raumkonzepte	Seite 38
3.2.5 Lebenswerte Stadtquartiere	Seite 38
3.2.6 Menschenrechte	Seite 39
3.3 Gute Unternehmensführung	Seite 40
3.3.1 Wirtschaftliche Performance	Seite 40
3.3.2 Compliance	Seite 41
3.3.3 Kundenzufriedenheit	Seite 44

4 Weitere Informationen Seite 45

4.1 Hinweise zum Bericht	Seite 45
4.2 GRI-Inhaltsindex unter Bezugnahme	Seite 46

Real I.S. auf einen Blick

1 Real I.S. auf einen Blick

Management Letter

Liebe Leserinnen und Leser,

In den letzten Monaten sind Nachhaltigkeit und Klimaschutz für alle unsere Interessengruppen noch stärker in den Vordergrund gerückt. Auch deshalb war die Resonanz auf die Veröffentlichung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts im letzten Jahr bei Investoren, Geschäftspartnern und Mitarbeitenden sehr positiv.

Für uns in der Real I.S. Gruppe* sind Nachhaltigkeit und Klimaschutz zentraler Bestandteil unseres Leitbilds. (GRI: 2-22). Wir sind uns der Bedeutung bewusst, die die Immobilienbranche bei der Verwirklichung der Pariser Klimaziele spielt. Beim Neubau werden bereits hohe energetische Standards erreicht – der Schlüssel zur Realisierung des Ziels der Netto-Null-Emissionen bis 2045 in Deutschland und bis 2050 weltweit ist der Gebäudebestand. Als großer Immobilienbestandshalter sind wir uns der Bedeutung unseres Beitrags bewusst und übernehmen selbstverständlich unsere Verantwortung.

Unsere im letzten Jahr erläuterten Klimaziele haben weiter uneingeschränkt Bestand: Als Unternehmen möchten wir bis 2030 klimaneutral sein und das gesamte Portfolio bis 2050 klimaneutral gestalten. Für das deutsche Portfolio streben wir bereits 2045 die Klimaneutralität an. Im Handlungsfeld Nachhaltigkeit haben wir im Jahr 2022 eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um unsere betrieblichen Prozesse weiter auf das Erreichen unserer Klimaziele auszurichten.

Ein erster wichtiger Schritt bestand darin, das Immobilienportfolio im Bereich Allgemeinstrom im laufenden Jahr klimaneutral aufzustellen. Außerdem arbeiten wir derzeit an einem umfassenden Plan für die lokale Erzeugung grünen Stroms durch Photovoltaikanlagen.

Wir arbeiten mit dem französischen Softwareunternehmen Deepki zusammen und haben deren „Deepki Ready“-Plattform als einen zentralen Ort für die Erfassung und Analyse der ESG-Verbrauchsdaten in den von uns gemanagten Immobilien eingeführt. Erfasst werden sowohl objekt- als auch mieterbezogene Verbrauchsdaten.

Dabei helfen uns die „Green Lease“-Klauseln, die wir im vergangenen Jahr definiert und ausgerollt haben. Mittlerweile sind sie Bestandteil der meisten neu geschlossenen Mietverträge. Dabei haben wir festgestellt, dass einige unserer Mieter diese Klauseln von sich aus in die Diskussion einbringen.

Ergänzt werden die Auswertungen durch unsere bereits als Standard etablierten Prüfungen im Produktzyklus, die CRREM-Analyse und unser hausinternes Scoring. Wir haben die CRREM-Analyse in die Transaktionsprozesse fest integriert und prüfen Immobilien bereits beim Ankauf und beurteilen dabei auch die langfristigen transitorischen Risiken.

Dadurch verfügen wir über eine Übersicht, welche Immobilien in unserem Bestand zum aktuellen Zeitpunkt die Klimaziele erfüllen, welche Immobilie wann den Dekarbonisierungspfad verlassen wird und welcher Handlungs- und Investitionsbedarf besteht.

Mit dem deutschen Unternehmen Recogizer haben wir im Rahmen unserer Zusammenarbeit erste wichtige Etappenziele erreicht, wie etwa die Einsparung von rund 20 Prozent an Energie und Emissionen (GRI: 302-5) in einem deutschen Shopping-Center sowie einer Büroimmobilie; Anfang 2023 haben wir dann eine Vereinbarung für einen weiteren Roll-out dieser Technologie geschlossen. Das System erlernt schrittweise das Gebäude- und Anlagenverhalten und übernimmt die vorausschauende Regelung der technischen Anlagen. Somit sind wir in der Lage, den Energieverbrauch auch in unserem internationalen Portfolio signifikant zu reduzieren.

Auf der Produktebene sind wir im Dialog mit unseren Investoren. Neue Fonds sind entsprechend Artikel 8 SFDR in Vorbereitung. Im engen Austausch mit unseren Investoren prüfen wir den aktuellen Bestand auf eine Hochstufung entsprechend Artikel 8 SFDR vorzubereiten.

ESG ist mehr als Umwelt. Deshalb engagieren wir uns in der Social Impact Investing Initiative des Institut für Corporate Governance in der Immobilienwirtschaft (ICG) zur Definition von Messkriterien für die soziale Komponente, das S in ESG. Gemeinsam entwickeln wir ein detailliertes Scoring-Modell, um messbare soziale Kriterien einzubeziehen. Unser Engagement für die Achtung und Förderung fundamentaler Menschenrechte unterstreichen wir durch den Beitritt zum UN GC; durch den Beitritt zum UN PRI verpflichten wir uns zur Beachtung der Prinzipien für verantwortliches Investieren. Hierzu berichten wir in den entsprechenden Berichtsformaten.

* im Folgenden ist mit Real I.S. die Real I.S. Gruppe gemeint

Unsere ESG-Strategie ist Teil eines umfassenden Transformationsprozesses: Mit Blick auf die Jahre bis 2026 haben wir in unserem Unternehmen vier Themen identifiziert, die Wegweiser für unsere langfristige und erfolgreiche Entwicklung sind. Nachhaltigkeit und Digitalisierung gehören hier selbstverständlich dazu. Als Teil unseres nachhaltigen Transformationsprozesses legen wir großen Wert auf Partizipation der Mitarbeitenden. Dementsprechend haben wir im vergangenen Jahr u.a. im Rahmen einer BayernLB-Initiative eine eigene Nachhaltigkeitswoche veranstaltet, mit dem Ziel, bei unseren Mitarbeitenden das Bewusstsein und die Sensibilisierung für die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz zu stärken.

ESG ist in unserer Organisation eine auf Dauer, stringente Umsetzung und über alle Hierarchien hinweg angelegte Aufgabe. Unserem Selbstverständnis entsprechend bringen wir unsere diesbezüglichen Vorstellungen aktiv in die Branche ein, etwa im ESG-Rat des Zentralen Immobilien Ausschusses (ZIA), in dem der Vorstandsvorsitzende der Real I.S. die Umsetzung der ZIA-Nachhaltigkeitsagenda und der ESG-Charta im Vorstand mitgestaltet.

Wir stellen uns unserer Verantwortung, erkennen Chancen und gehen neue Wege mit unseren Investoren und Partnern. Wie wir das in unseren Prozessen abbilden und in unser tägliches Tun einbeziehen, erfahren Sie auf den nächsten Seiten.

Wir wünschen Ihnen eine spannende und aufschlussreiche Lektüre.



Jochen Schenk

Vorsitzender des Vorstands der Real I.S. AG und Geschäftsführer der Real I.S. Investment GmbH



Bernd Lönner

Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands der Real I.S. AG und Geschäftsführer der Real I.S. Investment GmbH



Stephan Mühlbauer

Geschäftsführer der Real I.S. Investment GmbH

1.1 Organisationsprofil

Die Real I.S. Gruppe ist der auf Immobilieninvestments und Immobilienmanagement spezialisierte Fondsdienstleister der BayernLB und Verbundunternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe. Die Real I.S. AG Gesellschaft für Immobilien Assetmanagement (Real I.S. AG) ist eine 100% Tochter der BayernLB und bildet mit der ebenfalls lizenzierten Kapitalverwaltungs-gesellschaft Real I.S. Investment GmbH (Real I.S. GmbH), eine 100% Tochter der Real I.S. AG (zusammen Real I.S. Teilkonzern) sowie den weiteren Töchtern Real I.S. Property Management GmbH in München, Real I.S. France SAS in Paris, Real I.S. Australia PTY. Ltd. in Sydney und Real I.S. Management SA in Luxemburg die Real I.S. Gruppe (Real I.S.). Die Real I.S. verfügt über ein eigenes Property Management, welche mit Wirkung zum 01.01.2022 als eigenständige Gesellschaft unter der Firmierung Real I.S. Property Management GmbH agiert. (GRI: 2-1; 2-2; 2-6)

Seit dem 25.07.2000 besteht ein Ergebnisabführungsvertrag zwischen der BayernLB und der Real I.S. AG sowie seit dem 10.10.2016 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 und Frankreich (GRI: 2-1).

1.2 Tätigkeiten und Mitarbeitende

Die Real I.S. Gruppe zählt zu den führenden Immobilien-Assetmanagern am deutschen Markt. Neben Spezial-AIF sowie geschlossenen und einem offenen Publikums-AIF umfasst das Produkt- und Dienstleistungsangebot individuelle Fondslösungen, Club-Deals und Joint Ventures (GRI: 2-6). Seit 1991 wurden mehr als 100 Fondsprodukte für institutionelle Investoren und für das Privatkundengeschäft angeboten und platziert. Zum Bilanzstichtag 31.12.2022 hat die Real I.S. Gruppe über 13,1 Mrd. EUR Assets under Management (2021: 12,5 Mrd. EUR), wovon 8,3 Mrd. EUR auf von der Real I.S. AG selbst initiierte Fondsprodukte fallen. Das Provisionsergebnis im Berichtszeitraum lag bei 73,6 Mio. EUR (2021: 74,3 Mio. EUR). Als Immobilien-Assetmanager betreut Real I.S. Objekte in elf Ländern. Dabei liegen die aktuellen Investitionsschwerpunkte in Deutschland und Europa, genauer Spanien, Frankreich, Luxemburg, Belgien, Niederlande, Irland, Österreich, Ungarn, Finnland und auch Australien.

Real I.S. Investitions-schwerpunkte und Standorte 2022



Der Real I.S. AG obliegt als regulatorischer KVG und Geschäftsbesorger das Assetmanagement für alle initiierten Fondsprodukte der Real I.S. Gruppe. Sie nimmt dafür Dienstleistungen (GRI: 2-6) insbesondere im Inland und europäischen und australischen Ausland von Rechtsanwälten, Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern, Maklern, Beratungsunternehmen u. a. mit Schwerpunkt Immobilien und Vermögensverwaltung, Banken, Property- und Facilitymanagern und Softwareentwicklern in Anspruch. Der Vertrieb erfolgt größtenteils über Sparkassen und auch über Genossenschaftsbanken.

In der Haltephase setzt die Real I.S. den Schwerpunkt auf Mieternähe und -zufriedenheit. Dieses Ziel wird in Deutschland durch eine intensive Mieterbetreuung durch die Real I.S. internen Mitarbeitenden des Assetmanagements sowie über eine eigenes Property Management, die Real I.S. Property Management GmbH mit mehreren Standorten, umgesetzt. Im Ausland findet diese Betreuung durch die Assetmanager an den Standorten Spanien und Niederlande bzw. die Tochtergesellschaften in Frankreich und Australien sowie durch die Zusammenarbeit mit erfahrenen Property-Managern, die einer strengen Qualitätskontrolle 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 und wird zukünftig noch stärker ein bedeutender, marktprägender Wettbewerbsfaktor in der Immobilienbranche sein. 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 bietet die Real I.S. vier Art. 8-Produkte nach SFDR an.

Mit der Mission „Wir vereinen Immobilie und Zukunft“ und der Vision „Wir wollen einen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt schaffen“ hat die Real I.S. daher mit dem ESG-Zielbild 2025 den Transformationspfad zu einem nachhaltigen Assetmanager festgelegt. In diesem sind für die Dimensionen Ökologie, Soziales und Unternehmensführung sowie bezogen auf die Stakeholder Investoren, Mieter, Investments, Mitarbeitende und Gesellschaft klare Zielkriterien definiert worden. Real I.S. hat die Grundsätze der Vereinten Nationen für verantwortungsvolles Investieren (UN PRI) und Global Compact (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 2022 erstmalig erhoben worden. Prozentuale Veränderungen sind nicht berechnet, da sich die Grundlage der Zählung zu 2022 verändert hat. 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.

Mitarbeitendenstruktur

	2022	2021	2020
Mitarbeitende*	273	237	228
davon Inland	250 ♂ 128 ♀ 122	229 ♂ 117 ♀ 112	222 ♂ 114 ♀ 108
davon Europa ohne Deutschland	17 ♂ 11 ♀ 6	-	-
davon Frankreich	9 ♂ 5 ♀ 4	-	-
davon Niederlande	5 ♂ 3 ♀ 2	6 ♂ 3 ♀ 3	5 ♂ 3 ♀ 2
davon Spanien	2 ♂ 2 ♀ 0	2 ♂ 2 ♀ 0	1 ♂ 1 ♀ 0
davon Luxemburg	1 ♂ 1 ♀ 0	1 ♂ 1 ♀ 0	1 ♂ 1 ♀ 0
davon Australien	6 ♂ 4 ♀ 2	-	-
davon Vollzeitbeschäftigte	231 ♂ 135 ♀ 96	205 ♂ 116 ♀ 89	193 ♂ 113 ♀ 80
davon Teilzeitbeschäftigte	42 ♂ 8 ♀ 34	32 ♂ 6 ♀ 26	35 ♂ 6 ♀ 29
davon mit unbefristetem Arbeitsvertrag	269 ♂ 141 ♀ 128	-	-
davon mit Führungsverantwortung	36 ♂ 26 ♀ 10	32 ♂ 23 ♀ 9	32 ♂ 24 ♀ 8
zuzüglich Nachwuchskräfte	22	18	18
davon Werkstudierende	20	16	16
davon Praktikant:innen	2	2	2
Durchschnittliches Lebensalter	42,7 Jahre	42,9 Jahre	43,1 Jahre
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	5,7 Jahre	5,9 Jahre	6,2 Jahre
davon Betriebszugehörigkeit			
unter zwei Jahren	66 ♂ 34 ♀ 32	54 ♂ - ♀ -	70 ♂ - ♀ -
zwei bis fünf Jahre	116 ♂ 62 ♀ 54	84 ♂ - ♀ -	63 ♂ - ♀ -
sechs bis zehn Jahre	45 ♂ 23 ♀ 22	43 ♂ - ♀ -	38 ♂ - ♀ -
über zehn Jahre	46 ♂ 24 ♀ 22	38 ♂ - ♀ -	45 ♂ - ♀ -

* exkl. Nachwuchskräfte zum 31.12.2022

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 Vorstandsmitglieds fest. Der Vorstand der Real I.S. AG bestand zum 31.12.2022 aus Jochen Schenk (Vorsitzender), Bernd Lönner (stellv. Vorsitzender) und Dr. Pamela Hoerr. Dr. Pamela Hoerr ist mit Wirkung zum 06.02.2023 aus dem Vorstand der Real I.S. AG ausgeschieden.

Die Geschäftsführung der Real I.S. GmbH (GRI: 2-9) ist funktionsgetrennt aufgestellt und bestand zum 31.12.2022 aus den Vorstandsmitgliedern der Real I.S. AG Jochen Schenk, Bernd Lönner und Dr. Pamela Hoerr sowie Silke Weber als weiterer Geschäftsführerin. Silke Weber ist mit Wirkung zum Ablauf des 31.12.2022 aus der Geschäftsführung ausgeschieden. Sie wurde zum 01.01.2023 durch Stephan Mühlbauer ersetzt. Dr. Pamela Hoerr ist mit Wirkung zum 06.02.2023 aus der Geschäftsführung ausgeschieden.

Der Aufsichtsrat der Real I.S. AG (GRI: 2-9) bestand zum 31.12.2022 aus Gero Baumann (seit 01.05.2021; Vorsitzender) (GRI: 2-11), Bernd Mayer (seit 01.07.2013; stellv. Vorsitzender) und Bernd Fischer (seit 01.01.2021). Er setzt sich damit aus einem Mitglied des Vorstandes der BayernLB, der Bereichsleitung der BayernLB und 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“ (im Folgenden „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.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats zum 31.12.2022

Mitglieder gesamt	3
davon Frauen	0
davon Männer	3
davon unter 30 Jährige	0
davon 30 bis 50 Jährige	0
davon über 50 Jährige	3

Per Stand 31. Dezember 2022 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.

Die Real I.S. verfügt in internationalen Standorten nur über eine geringe Anzahl von Führungskräften, da die Standorte überwiegend vom Hauptstandort in Deutschland aus gemanagt werden. 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 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 2022 statt.

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 2025 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 Umwelt- und Nachhaltigkeitspolitik 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-Ziele aus dem Leitbild sowie der neuen regulatorischen Anforderung im Bereich ESG wird vom Vorstand in Zusammenarbeit mit der ESG-Organisation unter der Koordination der Nachhaltigkeitsbeauftragten vorangetrieben.

» Nachhaltigkeits- und Umweltpolitik der BayernLB

Die ESG-Nachhaltigkeitsbeauftragte (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-Verantwortliche in jeder Organisationseinheit) verankert.

Impulsgeber und strategisches Entscheidungsgremium ist das ESG-Board. Am ESG-Board nehmen 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 Assetmanagement, sowie ein Vorstandsmitglied und die Nachhaltigkeitsbeauftragte. Nach Bedarf werden weitere Abteilungsleiter einbezogen. 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-Kreis setzt sich aus Mitarbeitenden aller Organisationseinheiten des Unternehmens zusammen, die als ESG-Ansprechpartner in ihren jeweiligen Bereichen ernannt wurden. Dieser Kreis dient als zentraler Informations- und Austauschort für alle Mitarbeitenden in Bezug auf ESG-Themen.

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

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 Riskboard mit der Geschäftsführung und den wesentlichen Risikoverantwortlichen diskutiert. ESG-Risiken wurden in das Monitoring und 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. 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

Die primären Stakeholder (GRI: 2-29) in Bezug auf die von Real I.S. aufgelegten Fonds sind die Investoren. 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 abgehalten werden. Die betreffenden Abteilungen sind für die Organisation und Durchführung der Sitzungen verantwortlich und der zuständige Bereichsvorstand wird regelmäßig über die Ergebnisse informiert.

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 revisionssicher per E-Mail oder Brief ab. Im Berichtsjahr lagen der Real I.S. keine kritischen Anliegen vor, die dem höchsten Kontrollorgan mitgeteilt werden mussten.

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 sollen Leistung belohnt und motivierte Mitarbeitende an das Unternehmen gebunden werden. Dabei werden jedoch ausdrücklich keine Anreize gesetzt, die zum Eingehen von Risiken verleiten, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen oder dem Gesellschaftsvertrag der von ihr verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind, und die die Real I.S. daran hindern könnten, pflichtgemäß im besten Interesse des jeweiligen Investmentvermögens zu handeln.



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 Vergütungspolitik der Real I.S. befindet sich damit im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Real I.S. und der von ihr verwalteten Investmentvermögen.

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 der Unternehmensentwicklung, 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 Nebenleistungen (z. B. Benefits) erhalten (z. B. 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 Nachhaltigkeitsbeauftragte beobachtet und analysiert 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 Bereichen innerhalb der Real I.S. und externen Stakeholdern werden angemessene Strategien und Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Der Verhaltenskodex, das 2021 formulierte ESG-Leitbild und die Corporate Governance-Grundsätze bilden das normative Fundament des Nachhaltigkeitsmanagements der Real I.S. Gruppe. (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:

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

Grundsätze der Personalpolitik der Real I.S. Gruppe

Neben dem Verhaltenskodex sind zentrale Aspekte der Mitarbeiterführung 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.

› 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. Prozessbeschreibung: Beschwerdemanagement Stand 27.07.2021 6 | 13 Prozessbeschreibung 3 der Kapitalanlage- und 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 zu 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 Deutsche Sparkassen- und Giroverband e.V. (DSGV),
- › der Zentrale Immobilien Ausschuss e.V. (ZIA)
- › das Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft e.V. (ICG),
- › der ESG Circle of Real Estate (ECORE).

2021 hat sich Real I.S. öffentlich zum UN GC (GRI: 2-23) bekannt, darin heißt es u. a.: „Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.“

Dies wird in der Nachhaltigkeitsstrategie ausgeführt: „Die Real I.S. ist darüber hinaus mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches auf Augenhöhe, zur gemeinsamen Strategieentwicklung und dem Finden von Lösungsansätzen in verschiedenen regionalen, nationalen und internationalen Verbänden und Vereinigungen aktiv. Eine aktive Teilhabe wird hierbei themenspezifisch und fokussiert auf aktuelle Bedürfnisse (z. B. im Kontext der Messung des CO₂-Fußabdrucks des Portfolios) weiter vorangetrieben.“

Im Einzelnen ist die Real I.S. u. a. in folgenden Vereinigungen mit Nachhaltigkeitsbezug aktiv:

- Über Sponsoring und persönlichen Einsatz übernimmt die Real I.S. Verantwortung für die Weiterentwicklung wichtiger Rahmenbedingungen für die Immobilienwirtschaft und die Forschung. Die Unternehmensführung nimmt über die Berichtslinie aktiv an diesen Maßnahmen teil und ist auch persönlich bei Verbänden wie dem Spitzenverband der Immobilienwirtschaft ZIA, der EBS Universität für Wirtschaft und Recht und der International Real Estate Business School (IREBS), dem Institut für Corporate Governance in der deutschen Immobilienwirtschaft, dem Frankfurt Competence Centre for German and Global Regulation (FCCR) engagiert.

- UN Global Compact (UN GC): Seit September 2021 ist Real I.S. Mitglied des UN GC, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. 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. Dabei sind indigene Völker in besonderer Weise schutzbedürftig, da sie oftmals Gewalt und Verstößen gegen Arbeits- und Menschenrechte als Folge von Vertreibung und Zwangsumsiedlung ausgesetzt sind. In dem von der Initiative geforderten Bericht wird deutlich gemacht, wo die Real I.S. einen Beitrag zum UN GC leistet.

› UN GC

- UN 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 sowie die Unterstützung der Unterzeichner bei der Integration aufkommender Fragestellungen in ihre Investitionsentscheidungen.

› UN PRI



UN Sustainable Development Goals

Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) sind ein klar definierter Rahmen für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch Entwicklung, die weltweit bis 2030 angestrebt ist. Diese sind auch für Real I.S. ein wichtiger Anhaltspunkt für die Ausrichtung der Ziele und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung.

Im Jahr 2022 hat Real I.S. ein Mapping zur Identifizierung der relevantesten SDGs für das Geschäftsmodell durchgeführt. Diese Übung führte dazu, dass die SDGs mit dem größten Potenzial für einen positiven Beitrag identifiziert wurden.

Als Immobilienbestandhalter ist die Verantwortung für mehr Klimaschutz der Real I.S. sehr bewusst. Daher wird das Erreichen des 13. SDGs „Maßnahmen zum Klimaschutz“ in den Fokus gesetzt. Die Ziele, Strategien und Maßnahmen für einen Beitrag zu den weiteren identifizierten SDGs befinden sich in der Entwicklung und werden im Jahr 2023 finalisiert und veröffentlicht.



Unser Weg bis 2025

Nachhaltigkeits-
strategie

2 Unser Weg bis 2025 – Nachhaltigkeitsstrategie

2.1 ESG in der Real I.S.

Auf ökologischer, sozialer und Unternehmensführungsebene hat die Real I.S. die Nachhaltigkeitsdimensionen konkretisiert, um so sowohl auf Unternehmens- als auch auf Produktebene den Weg zum nachhaltigen Assetmanager zu beschreiten. Für uns als Teil des BayernLB Konzerns ist Nachhaltigkeit (im Sinne von ESG) der richtige Weg zur Ausrichtung unserer Gesellschaft. Die Leitprinzipien unseres Handelns sind unter anderem auch in der Nachhaltigkeits- und Umweltpolitik verankert. Dieses ESG-Leitbild ist für alle Mitarbeitenden und die Geschäftsleitung der Real I.S. verbindlich und wird fortlaufend weiterentwickelt. Die Ziele sind wichtige Grundpfeiler der daraus folgenden strategischen Ausrichtung:

- Förderung verantwortungsvollen Investierens
- Klimaneutralität der Real I.S. (als Unternehmen ohne Immobilienportfolio) bis 2030
- Klimaneutralität bis 2050 (in Deutschland bis 2045) des gesamten Portfolios

› Nachhaltigkeits- und Umweltpolitik der BayernLB

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 Treibhausgasemissionen	Schaffung von Raumkonzepten unter Berücksichtigung der Aspekte Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden	Anwendung anerkannter Branchenstandards (z. B. UN PRI)
Reduktion der Verbräuche an Primärenergie und Wasser	Engagement für den sozialen Zusammenhalt und die soziale Integration	Handeln nach ethischen Grundsätzen
Förderung der Kreislaufwirtschaft (Materialien, Rohstoffe, Land)	Förderung der Barrierefreiheit	Transparenz erzeugen, Interessen- und Zielkonflikte managen
Abfallvermeidung (Bau, Umbau, Betrieb)	Förderung von Wissenschaft	Zusammenarbeit und Austausch (Erfahrungen, Daten, Standards)
Reduktion der Auswirkungen von Flächenverbrauch und Versiegelung	Förderung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	Berücksichtigung von ESG-Kriterien in Investitionsentscheidungen und Risikomanagement
Beachtung der Auswirkungen auf die Ökologie des Standorts (Biodiversität, Böden, Wasser)	Förderung des freiwilligen sozialen Mitarbeiterengagements	
Förderung umwelt- und stadtfreundlicher Mobilitäts-/Erschließungskonzepte	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	

ESG-Leitsätze



Investoren

- Unser Ziel ist es, für unsere Anleger langfristige Erträge zu erwirtschaften.
- Wir berücksichtigen und managen die Auswirkungen unserer Investitionsentscheidungen auf Gesellschaft und Umwelt.
- Zukunftsfähige Immobilieninvestments berücksichtigen unsere ESG-Kriterien.
- Wir gestalten aktiv das ökologische und soziale Profil unserer Immobilienfonds.
- Im Interesse unserer Investoren erhöhen wir den Anteil der Immobilieninvestments, die ökologische und/oder soziale Merkmale berücksichtigen.
- Darüber hinaus berücksichtigen wir bei allen unseren Immobilieninvestments Nachhaltigkeitsrisiken und deren Auswirkung auf die Rendite – sowohl im Ankauf als auch im Bestand.
- Wir erzeugen Transparenz, wie wir ESG-Aspekte in unserem Anlageprozess integrieren, und berichten regelmäßig über die Auswirkungen unserer Investitionsentscheidungen.



Mieter

- Für unsere Mieter sind wir ein langfristiger Partner und fördern die Umsetzung der ESG-Ziele.
- Wir tauschen Verbrauchsdaten aus, werben aktiv für ökologisches Verhalten und setzen ESG-fördernde Vertragsgestaltungen ein.
- Mit unseren Immobilien schaffen wir für unsere Mieter attraktive Flächen, die eine nachhaltige Nutzung ermöglichen.
- Wir kennen die technischen und ökologischen Eigenschaften unserer Gebäude. Zusammen mit unseren Mietern und Dienstleistern reduzieren wir die Klimagasemissionen und den Ressourcenverbrauch bei der Nutzung unserer Immobilien.
- Wir nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung, moderner Mobilitätskonzepte, bautechnischer Innovationen sowie funktionaler Anpassungsfähigkeit und denken in Lebenszyklen und Kreisläufen.
- Wir setzen Ausschlusslisten ein, um unvereinbare Widersprüche mit unseren ESG-Zielen zu vermeiden.



Mitarbeitende

- ESG fängt bei unserem eigenen Verhalten an.
- Die Real I.S.-Mitarbeitende gestalten die ESG-Identität der Real I.S. aktiv mit und treiben verantwortungsvoll die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele voran
- Die Real I.S.-Mitarbeitende sind offen dafür, gesellschaftliche und ökologische Verantwortung zu übernehmen.
- Als solides Unternehmen fördern und fordern wir das ökologische und soziale Verhalten unserer Mitarbeitenden und schätzen deren Vielfalt.



Gesellschaft

- Wir sind ein aktives Mitglied der Gesellschaft und handeln nach ethischen Grundsätzen.
- Wir unterstützen soziale Initiativen und ermutigen das freiwillige soziale Engagement unserer Mitarbeitenden.
- Wir fördern die Aus- und Weiterbildung, investieren in die Wissenschafts- und Innovationsförderung unserer Branche und setzen uns für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.



Investments

- Als UN PRI Unterzeichner sind wir dem verantwortungsvollen Investieren verpflichtet.
- Wir berücksichtigen unsere ESG-Kriterien bereits in unseren Investitionsentscheidungen.
- Für jedes unserer ESG-Produkte definieren wir die ökologischen und sozialen Merkmale und legen offen, wie wir diese erreichen.
- Wir vereinen mit unseren ESG-Anlageprodukten Anlageerfolg und positive Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft.
- Unser Ziel bei ESG-Anlageprodukten ist es, dass unsere Investments überwiegend nach gängigen Marktstandards zertifiziert oder zertifizierbar bzw. ein nachhaltiges Investment sind oder einen besonderen Beitrag zum Umweltschutz oder für die Gesellschaft leisten.

2.2 Wesentlichkeitsanalyse

Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Mit dem Ziel der konkreten Umsetzung des Leitbilds hat Real I.S. eine Wesentlichkeitsanalyse (GRI: 3-1) durchgeführt.

Da zum Berichtszeitpunkt noch keine GRI-Branchenstandards vorliegen und es auch keine Änderung in den geschäftlichen Aktivitäten gab, werden die bereits zum Vorbericht identifizierten Themen betrachtet. Die Wesentlichkeitsanalyse ist nach GRI 2016 Standards durchgeführt worden.

Das Vorgehen der Identifikation wesentlicher Themen erfolgte in Orientierung an das Rahmenwerk der „Sustainability Reporting Standards“ der Global Reporting Initiative (GRI-SRS) sowie in Anlehnung an die gesetzlichen Vorgaben zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß § 315 b und 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 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 ersten 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 2025 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 Real I.S. eingestuft. Die Identifikation der wesentlichen Themen wurde von der Unternehmensführung bestätigt.

In der Liste der wesentlichen Themen (GRI: 3-2) und deren Abgrenzung gibt es keine erheblichen Änderungen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum. 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 als auch zum Zeitpunkt der Veräußerung.

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 Real I.S. werden sowohl die physischen Umweltrisiken, 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 Klimawandelszenarien berücksichtigt. Zukünftig wird auch die Einschätzung der eigenen Objektvulnerabilität gegenüber physischen Risiken an der Adresse der Immobilie in die Betrachtung und Bewertung der physischen Umweltrisiken einbezogen. Je nach Objektvulnerabilität könnten Maßnahmenpläne auf Immobilienebene entwickelt werden, um die die Resilienz gegenüber physischen Risiken zu verbessern und somit das physische Risiko zu 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, in einer ‚Manage-to-Green-Strategie‘.

Im Rahmen des Ankaufprozesses wie auch in der laufenden Immobilienhaltephase werden 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 ESG-Scorings.

Das Thema Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Risikotreiber aus den ESG-Kriterien können sich insoweit auf die bekannten Risikoarten auswirken bzw. zu diesen wesentlich beitragen. Im Rahmen der regelmäßigen Risikobewertung werden vor allem die allgemeinen Markt-, Liquiditäts-, Finanzierungs- und Adressausfallrisiken 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 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

Wir gehen es an

ESG in der
Real I.S.

3 Wir gehen es an – ESG in der Real I.S.

3.1 Ökologie

Unsere Verantwortung für das ‚E‘ von ESG, die Ökologie

Die Real I.S. versteht unter dem Handlungsfeld „Ökologie“ primär Aktivitäten, die zum Klima- und Umweltschutz beitragen. Ca. 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. Auch hat sie ihre große Verantwortung als Immobilienmanager erkannt und ist davon überzeugt, dass sie dadurch eine Hebelwirkung auf die gesamte Branche ausüben kann.

Der Real I.S. ist es wichtig, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und für die Umwelt zu leisten. Als Immobilienbestandshalter ist unsere Verantwortung für mehr Klimaschutz bewusst. Daher setzen wir das Erreichen des 13. SDG (Sustainable Development Goal) „Maßnahmen zum Klimaschutz“ in den Fokus.

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

- Reduktion der eigenen Betriebsemissionen (auf Unternehmensebene) auf bis zu null,
- Reduktion der Betriebsemissionen des Immobilienportfolios auf bis zu null,
- Reduktion des Energieverbrauchs in den Geschäftsräumen an den Standorten der Real I.S. Gruppe und des gemanagten Portfolios,
- 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 Initiative ECORE und in den unterschiedlichen Arbeitsgruppen und Fachausschüssen in der ZIA.

Ziel der Real I.S. ist es, bis 2030 in ihren eigenen Geschäftsaktivitäten (z. B. Heiz- und Stromverbrauch in den Geschäftsräumen der Real I.S., Fuhrpark und Geschäftsreisen) klimaneutral zu werden und bis 2050 (in Deutschland bis 2045) auch in ihrem gemanagten Portfolio. Dies soll in erster Linie durch die konkrete Reduktion schädlicher Emissionen und nur im Fall von unvermeidbaren Emissionen durch den Einsatz von Kompensationen geschehen. Die Konzepte hierzu werden u. a. in der Transformationsinitiative der Real I.S. AG „Act Sustainable“ erarbeitet. Wie in der Wesentlichkeitsanalyse dargestellt, sind die Themen Materialien und Abfall bzw. Emissionen im Lebenszyklus und Kreislaufwirtschaft aktuell noch nicht als wesentlich eingestuft. Die Real I.S. wird sich zukünftig vertiefter damit auseinandersetzen, zum Beispiel durch die Entwicklung eines Konzepts für die Unterstützung der Kreislaufwirtschaft bei Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen.



3.1.1. Emissionen und Klima

Real I.S. versteht unter dem Themenfeld „Emissionen und Klima“ insbesondere Klimaschutz und damit einhergehend 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 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 in diesem Themenbereich ist die Entwicklung eines ganzheitlichen Steuerungsansatzes unter Berücksichtigung der Komplexität in unserem 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:

- Beschaffung grundsätzlich von klimaneutralem Allgemeinstrom bis 2023,
- Klimaneutralität als Unternehmen bis 2030,
- Klimaneutrales 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,
- nach Markteinführung des ECORE-Standards Anwendung dieses für ausgewählte Fonds,
- Mittel- und langfristige Dekarbonisierung 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 große Bedeutung für Real I.S., weswegen die Geschäftsleitung dieses Themenfeld aktiv steuert und in die strategischen und operativen Entscheidungen stark involviert ist.

Im Jahr 2022 war die Real I.S. in der Lage, wichtige Schritte hin zu mehr Klimaschutz erfolgreich zu absolvieren.

Insbesondere:



Einführung und Aufbau der zentralen digitalen Plattform für die Erfassung und Auswertung von Verbrauchsdaten



Detaillierte Analyse der energetischen Performance des Immobilienportfolios und Prüfung der Objekte auf ihre Konformität mit dem 1,5-Grad Celsius-Ziel des Pariser Klimapfads (Energieaudit)



Pro Immobilie die Entwicklung eines Klimaschutzfahrplans, um die Konformität mit dem Pariser Klimapfad zu ermöglichen



Mitwirkung bei der Weiterentwicklung eines einheitlichen ESG-Assessment-Standards für Immobilien (ECORE) sowie Erstanwendung



Einsatz innovativer Technologien (z. B. künstliche Intelligenz) zur THG-Reduktion von Immobilien im Real I.S.-Portfolio



Einsatz von Technologien und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz in den eigenen Räumlichkeiten (z. B. Bewegungsmelder für die Beleuchtung, effizienteren Antrieb der Lüftungsanlage)



Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema Klimaschutz im Büro und schonender Umgang mit Ressourcen im Rahmen der Nachhaltigkeitswoche (September 2022)

Angaben zur Berücksichtigung der wichtigsten nachhaltigen 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. Das regelt die Real I.S. durch eine interne Richtlinie und Implementierung von Anforderungen in den entsprechenden Prozessen. Ab Juni 2023 wird Real I.S., wie durch die Offenlegungsverordnung gefordert, im Rahmen der Principle Adverse Impact Indicators (PAI) die Scope 1- (GRI: 305-1), Scope 2- (GRI: 305-2) und Scope 3-THG-Emissionen (GRI: 305-3) sowohl für die Unternehmensebene als auch für die entsprechenden Produkte veröffentlichen.

THG-Emissionen auf Unternehmensebene

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 plausiblen Schätzung.

In Orientierung an das 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, weil 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.

* 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 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.

Treibhausgas-Emissionen in CO₂e

	Scope 1 (GRI: 305-1)		Scope 2 Market Based (GRI: 305-2)		Scope 3 (GRI: 305-3)		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Strom	-	-	-	-	-	-	-	-
Wärme	-	-	42	34	11	17	53	52
Geschäftsverkehr	141	107	-	-	289	170	429	277
Papier	-	-	-	-	-	-	-	-
Wasser	-	-	-	-	1	3	1	3
Abfall	-	-	-	-	-	1	-	1
Kühl- und Löschmittel	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	141	107	42	34	301	191	484	333
Scope 2 Emissionen location based								
			95	94				
Total	141	107			301	191	536	329

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

Kategorie	VfU Indicator	Tonnen bzw. kg CO ₂ e	
		2022	2021
Total Disclosure – 305-1: Scope 1 THG-Emissionen		141	107
Total Disclosure – 305-2: Scope 2 Location Based THG-Emissionen		95	94
Total Disclosure – 305-2 Scope 2: Market Based THG-Emissionen		42	35
Total Disclosure – 305-3: Other indirect (Scope 3) THG-Emissionen		301	191
Total Scope 1, 2 and 3 THG-Emissionen (t), Scope 2 Location Based Emissionen		537	392
Total Scope 1, 2 and 3 THG-Emissionen (t), Scope 2 Market Based Market		484	333
Organisationsspezifischer Parameter / Nenner: Mitarbeitende (FTE)		245	210
Disclosure – 305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen Scope 2 Market Based in kg / FTE		1.974	1.586
Disclosure – 305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen Scope 2 Location Based in kg / FTE		2.190	1.867

Die Veränderung des gestiegenen Verbrauchs von THG-Emissionen ist insbesondere auf die Zunahme der Geschäftsreisen zurückzuführen. Ein Vergleich zu 2021 ist nur bedingt möglich, da 2021 stark von den weltweiten Restriktionen durch die Corona-Pandemie geprägt war, somit das Reisen zeitweise im Allgemeinen untersagt war. Eine Senkung im Sinne des GRI: 305-5 liegt nicht vor; im Rahmen des Ziels von Null-Emissionen im Geschäftsbetrieb

der Real I.S. bis 2030 wird in 2023 die Strategie für die schrittweise Senkung der Treibhausgasemissionen erarbeitet 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

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. Eine wesentliche Hürde ist aus aufsichtsrechtlicher Sicht das Verbot operativer Tätigkeiten für Fonds. Gesetzgeberische Maßnahmen, die den Betrieb von Photovoltaik-Anlagen auf Immobilien als im Rahmen der kollektiven Vermögensverwaltung zulässige Bewirtschaftung der Immobilie ermöglichen, auch wenn der erzeugte Strom ins Netz eingespeist wird, sind zu erhoffen.

Hinsichtlich der Reduzierung des Energieverbrauchs stößt man auf das Eigentümer-Mieter-Dilemma, da für einen Großteil des Energieverbrauchs die Mieter der Immobilien eine wesentliche Rolle innehaben.

Real I.S. führte in 2022 diesbezüglich folgende Maßnahmen und Schritte durch:



Vorbereitung eines überwiegenden Teils des Portfolios anhand des CRREM-Tools (1,5-Grad Celsius-Pfad) und die Identifikation der energetisch optimierbaren Objekte



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)



Entwicklung von Klimaschutzfahrplänen für die einzelnen Objekte und die Fonds der Real I.S.



Entwicklung von einheitlichen Green-Lease-Klauseln und Anwendung dieser als Verhandlungsbasis in allen neuen Mietverträgen



Einsatz innovativer Technologien (z. B. künstliche Intelligenz) zur THG-Reduktion von Immobilien im Real I.S.-Portfolio



Unterzeichnung Rahmenvertrag mit Recogizer Group GmbH, um mit Hilfe innovativer Technologien den Energieverbrauch von Immobilien im Real I.S. Portfolio zu senken

Beispiel der Senkung des Energiebedarfs bei den Pilotprojekten in Zusammenarbeit mit Recogizer

» Künstliche Intelligenz zur CO₂-Reduktion mit Recogizer

Künftig werden wir mit dem Bonner GreenTech-Unternehmen Recogizer zusammenarbeiten, um unsere CO₂-Bilanz zu reduzieren und die geplanten ESG-Maßnahmen weiter voranzutreiben. Das Berliner Büro- und Geschäftshaus „Mercedesplatz“ sowie das Shopping-Center „Schlössle Galerie“ in Pforzheim werden als erste Objekte unseres Portfolios mit der Technologie ausgestattet. Durch den Einsatz der vollautomatisierten, selbstlernenden

und bedarfsorientierten Recogizer-Technologie wird der Energieverbrauch der klimatechnischen Anlagen um bis zu 30 Prozent reduziert, CO₂-Emissionen werden gesenkt und gleichzeitig wird der Klimakomfort in den Gebäuden verbessert.

› Mit der Zusammenarbeit mit Recogizer erhöhen wir die Attraktivität der Objekte und reduzieren langfristig die Nebenkosten für unsere Mieter, fasst Dr. Pamela Hoerr (Anm: Vorständin bis 06.02.2023) die Vorteile der Maßnahme zusammen.« (GRI: 302-4)

› Pressemitteilung, 23. Februar 2023
„Real I.S. weitet Zusammenarbeit mit Recogizer aus“

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

(Scope 1 und 2)

Kategorie	VfU Indicator	Verbrauch der jeweiligen Einheit		Conversion to GJ	
		2022	2021	2022	2021
a. Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen, in Joule oder Vielfachen davon, einschließlich der verwendeten Brennstofftypen.					
Benzin aus Fahrzeugen in km	in 2b)	703.440	571.262	1.742	1.415
Diesel aus Fahrzeugen in km	in 2b)	–	–	–	–
Erdgas in Fahrzeugen (CNG, Scope 1)	in 2b)	–	–	–	–
Autogas in Fahrzeugen (LPG, Scope 1)	in 2b)	–	–	–	–
b. Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen, in Joule oder Vielfachen davon, einschließlich der verwendeten Brennstofftypen.					
Strom aus Lieferantenmix	in 1a)	127.433	139.510	459	502
Strom aus markttypischem Mix:	in 1a)	–	–	–	–
c. ii. Wärmeverbrauch					
Fernwärme aus Durchschnittsmix – Deutschland	in 1a)	191.549	241.000	690	868
Disclosure 302-1: Gesamter Energieverbrauch		nicht addierbar		2.891	2.785

Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation hat im Berichtsjahr zum Vorjahr zugenommen. Diese Entwicklung ist insbesondere auf die Zunahme des Benzinverbrauchs der eigenen Fahrzeugflotte und erhöhtem Geschäftsreiseverkehr zurückzuführen. Zudem hat sich der Pendelverkehr mit vermehrter Rückkehr aus dem Homeoffice in die Büroräume erhöht. Ein Vergleich zu 2021 ist schwer ableitbar, da 2021 insbesondere von den Corona-Restriktionen geprägt war, die die Nutzung der eigenen Fahrzeugflotte und Reiseaktivitäten im Geschäftsbereich stark eingeschränkt haben.

Energieverbrauch außerhalb der Organisation

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



Kategorie	VfU Indicator	Kilometer		THG (t) (Scope 1-3)	
		2022	2021	2022	2021
Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Bus (Scope 3)	2aa	-	-	-	-
Fahrten mit öffentlichem Verkehr: Tram (Scope 3)	2ab	-	571.262	1.742	1.415
Schienenverkehr (Scope 3)	2ac+20d	-	-	-	-
Direkter Straßenverkehr (erfasst in km, Scope 1)	2b	-	-	-	-
Benzinverbrauch in Litern, umgerechnet in km (Scope 1)	2ba	-	-	-	-
Diesel-Verbrauch in Litern, umgerechnet in km (Scope 1)	2bb	-	-	-	-
Fahrten mit Erdgas-Fahrzeugen (erfasst in km, Scope 1)	2bc	-	-	-	-
Fahrten mit Autogas-Fahrzeugen (erfasst in km, Scope 1)		-	139.510	459	502
Fahrten mit Elektrofahrzeugen (Scope 2)		-	-	-	-
Indirekter Straßenverkehr in km (Scope 3)	2c	86.258	62.100	28	20
Indirekter Straßenverkehr in Tonnen-km (Scope 3)		-	-	-	-
Flugverkehr Kurzstrecke	2d	314.954	239.350	38	41
Flugverkehr Langstrecke	2e	1.005.388	255.567	129	28
Total Disclosure 3-2-2: Umweltbelastung durch Transport	2	1.406.600	557.017	195	89

Kategorie	VfU Indicator	GJ (nicht kWh)		THG (t) (Scope 1-3)	
Total Disclosure 3-2-2: Belastung durch Home-Office	1	0	0	0	0

Kategorie	VfU Indicator	GJ (nicht kWh)		THG (t) (Scope 1-3)	
Total Disclosure 3-2-2: Belastung durch Daten Center & Cloud Anbieter	1	0	0	0	0

Die Verbräuche aus Fernwärme und Strom haben hingegen abgenommen (GRI: 302-4). Abzuwarten bleibt, ob es sich hierbei um einen Einmaleffekt aufgrund der schrittweisen Beendigung der baulichen Tätigkeiten in den Geschäftsräumen des eigenen Geschäftsbetriebs handelt oder ob der Verbrauch eine grundsätzlich abnehmende Tendenz aufweist. Im Rahmen des Ziels der Reduktion des Energieverbrauchs im eigenen Geschäftsbetrieb in den Geschäftsräumen an den Standorten der Real I.S. Gruppe und des gemanagten Portfolios werden in 2023 Konzepte für eine schrittweise Senkung der Treibhausgasemissionen erarbeitet und weitere Maßnahmen gestartet.

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:

Energieverbrauch

Kategorie	VfU Indicator	GJ	
		2022	2021
Gesamter Energieverbrauch im Unternehmen		2.891	2.785
Nenner: Gesamtzahl Mitarbeitende (FTE)		245	210
Disclosure 302-3: Energieverbrauch: GJ / FTE		12	13



3.2 Soziales

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

Die Real I.S. ist sich ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und hat dies in ihrer Unternehmenskultur verankert. Dies bedeutet für Real I.S. unter anderem, dass sie ein aktives Mitglied der Gesellschaft ist, nach ethischen Grundsätzen handelt und ein guter Arbeitgeber für ihre Beschäftigten ist. Unsere Mitarbeitenden sind unser wichtigster Erfolgsfaktor. Deshalb haben die gezielte Förderung der Mitarbeitenden, deren Gesundheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Priorität für Real I.S. (GRI: 3-3). Das sind drei wichtige von vielen weiteren Bausteinen der Personalpolitik, welche die Real I.S. zu einem attraktiven Arbeitgeber machen – und damit auch die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg bilden. 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 für sie 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.**

Gesundheit, Wohlbefinden, Sicherheit

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, 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)

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 erfolgt; historische Zeitreihen werden wo möglich angegeben.



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. Real I.S. verfolgt dabei die Zielsetzung, eine konstruktive Diversität zu schaffen bezüglich: Geschlecht, Generationen, Alter, Ausbildung, Internationalität.

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:

Hybrides Arbeitsmodell

In der Real I.S. gilt ein hybrides Arbeitsmodell. 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 einzuhaltenden Ruhezeiten. Die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen sind auch bei der Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte zwingend zu beachten.

offen, aktiv, solide.



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 Bildungsveranstaltungen (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.

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. drei Wirkungsfelder im Fokus: Das Engagement konzentriert sich auf die Bereiche Bildung, Kinder und Jugend sowie Soziales, 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 über 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.

Aufgrund der pandemischen Lage ist im Jahr 2022 eine Aktion durchgeführt worden. Im Sommer 2022 hat die Real I.S. im Rahmen der UfM Aktivitäten gemeinsam mit der Diakonie Oberbayern und dem LOK Arrival – einer Freizeitstätte für geflüchtete Kinder und Jugendliche – ein Sommerfest für rund 250 Kinder und Jugendliche mitveranstaltet. An der Ganztagsveranstaltung haben fünf Real I.S. Mitarbeitende teilgenommen.



Befragung der Mitarbeitenden

Im Jahr 2022 wurde eine Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt. Die Befragung erfolgte in Rahmen einer umfassenden internen Analyse mit dem Ziel, die interne Kommunikation der Real I.S. unter anderem mit Fokus auf Nutzungsverhalten, Wahrnehmung und Erwartungshaltungen zu untersuchen und dabei Handlungsempfehlungen abzuleiten. In Zusammenarbeit mit einer externen Agentur wurde eine Analyse der bestehenden Kanäle und Formate, Interviews mit diversen Mitarbeitenden und eine quantitative Befragung unter allen Mitarbeitenden durchgeführt. Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass die interne Kommunikation im Unternehmen insgesamt auf einem guten Stand ist und bereits implementierte Formate wie Mitarbeiterforum und Newsletter des Vorstands besonders geschätzt sind. Aus der Analyse wurden ergänzend Handlungsempfehlungen für Formate und Inhalte einer begleitenden Transformationskommunikation sowie auch die Kommunikationsziele für 2023 abgeleitet.

Zufriedenheit der Mitarbeitenden

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

Physiologisches Arbeitsumfeld

- Das moderne Bürokonzept bietet ein Arbeitsumfeld mit vielfältigen Kommunikations- Kollaborations- und Rückzugsmöglichkeiten,
- Ergonomische Büroausstattung,
- Kostenfreie Getränke und Essenszuschuss.

Hierarchieübergreifende und crossfunktionale Kommunikation

Verschiedene Netzwerk- und Kommunikationsformate (Mystery Coffee, Sundowner, Dialog mit dem Vorstand ...)

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...).

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.

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI: 401-1):

- Anstieg Zahl der Mitarbeitenden: 5,38 %
- Rate Angestelltenfluktuation: 10 %

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.



3.2.2 Diversität und Chancengleichheit

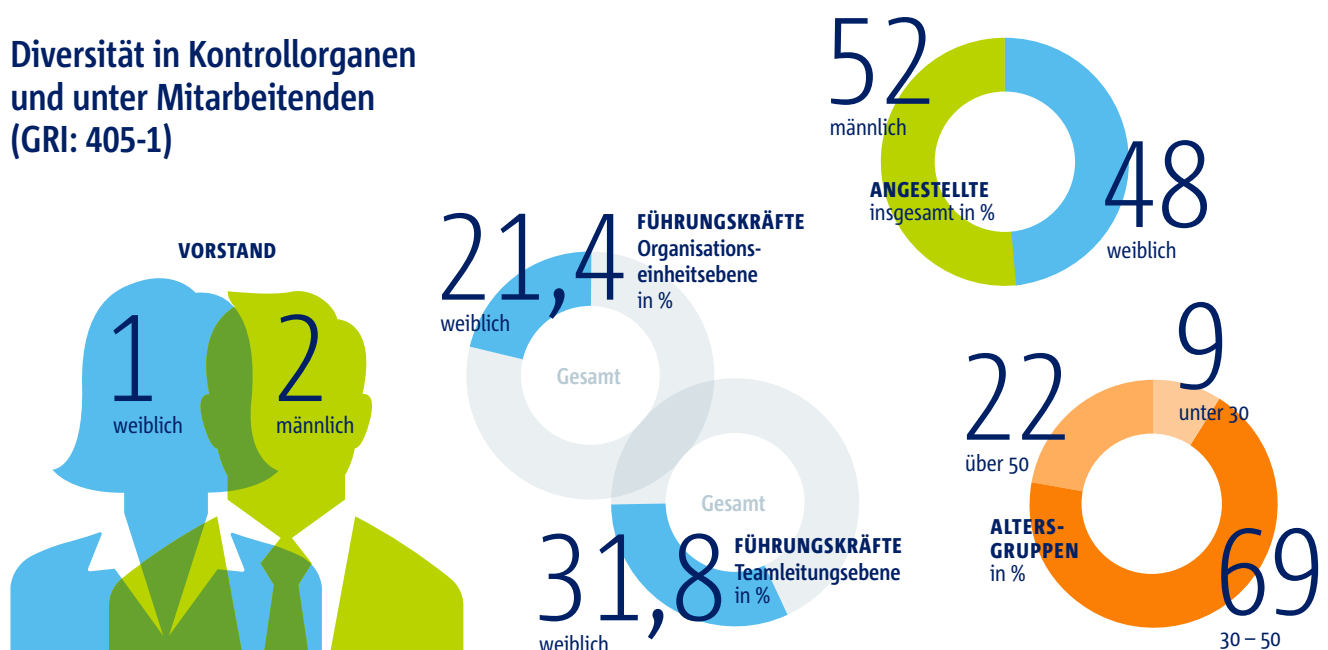
Für Real I.S. bedeutet dieses Themenfeld die Stärkung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen sowie Diversität im Vorstand und in Führungspositionen. Real I.S. setzt sich für Chancengleichheit und Vielfalt ein, unterstützt dabei die Vereinbarung von Privat- und Berufsleben. Die Grundsätze der 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 Chancengleichheit im Unternehmen zu fördern, setzt 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 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.

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



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

	2022	2021	2020
Vorstand	3	3	3
davon Frauen	1	1	1
davon Männer	2	2	2
1. Führungsebene	14	13	14
davon Frauen	3	3	3
davon Männer	11	10	11
Führungskräfte Teamleitungsebene (2. Führungsebene)	22	19	18
davon Frauen	7	6	5
davon Männer	15	13	13
Angestellte insgesamt	273	237	228
davon Frauen	130	115	110
davon Männer	143	122	118
Verhältnis Grundgehalt und Vergütung	n/a	n/a	n/a
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	0	0	0

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung

von Frauen zum Grundgehalt
und zur Vergütung von Männern
(GRI: 405-2)



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 Real I.S. verschiedene Maßnahmen (GRI: 3-3) ein:

Betrieblicher Gesundheitsschutz

- Impfungen (z.B. Gripeschutz)
- Sehtest, Bildschirmarbeitsbrille
- Gesundheitsaktionstage
- Gesundheitliche Seminar- und Sportangebote
- Erhebung der Gesundheitsquote: 96,5%
- Regelmäßige Sitzung des Arbeitsschutzausschusses
- Prävention negativer Auswirkungen des Elektroschmogs

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

Im Jahr 2022 wurde der interne Leitfaden zur Gesundheit und Sicherheit (GRI: 403-6) der Mitarbeitenden aktualisiert und erweitert. Der Anspruch ist es, ein gesundes, sicheres und angenehmes Umfeld für die Mitarbeitenden zu schaffen. 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 (z.B. Schritte-Challenge)
- 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 Raumkonzepte

Real I.S. versteht unter dem Themenfeld „Raumkonzepte“ die Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens (GRI: 3-3) der Mitarbeitenden durch entsprechende Büroflächen. Darüber hinaus werden diese Aspekte auch für die von der Real I.S. in den Portfolios gemanagten Immobilien, soweit möglich, berücksichtigt.

Der Hauptsitz der Real I.S. (Innere Wiener Straße 17, München) wurde umgebaut und modernisiert. Dabei wurde explizit auf die Schaffung von Raumkonzepten unter Berücksichtigung der Aspekte Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden geachtet (GRI: 403-6).

Insbesondere werden ein verbesserter akustischer, thermischer und visueller Komfort und attraktivere Flächen, die eine bessere Kommunikation und sozialen Austausch ermöglichen, geschaffen.



3.2.5 Lebenswerte Stadtquartiere

Das Thema erhält zunehmende Relevanz, weil Stadtquartiere und urbane Entwicklungen mit einer gesunden Durchmischung von Nutzungsarten ein diversifiziertes Investment darstellen. Konzepte und Umsetzungsstrategien zu den unten aufgelisteten Themen werden in den nächsten Jahren entwickelt und weiter ausgebaut (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,
- soziale Durchmischung und Nutzungsmischung,
- Einbindung und Förderung der lokalen sozialen Infrastruktur, z.B. durch Partizipation,
- Förderung der Gesundheit, u.a. durch attraktive Fuß- und Radwege, sowie Verringerung der Lärm- und Schadstoffemissionen,
- Begrünung und Biodiversität (GRI: 304).



3.2.6 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 (Vereinbarung in Abstimmung, Näheres siehe unter „Standards für Dienstleister, Lieferkette“),**
- **Prüfung der Einhaltung der UN GC-Prinzipien im Rahmen von Mieterausschlusslisten (Verabschiedung der Richtlinie für 2023 geplant),**
- **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). Maßgebliches Dokument hierfür ist der „Verhaltenskodex für beauftragte externe Dienstleister“, der Teil der Rahmenvertragsdokumente der Real I.S. mit externen Dienstleistern und Lieferanten ist. Im Verhaltenskodex der Real I.S. ist festgehalten: „Die Real I.S. erwartet, dass auch ihre Lieferanten und Dienstleister in diesem Sinne für faire Arbeitsbedingungen sorgen und ihren Mitarbeitenden Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zugestehen.“ (GRI: 414-2). Dieser Verhaltenskodex (ab 2023: „Real I.S. Nachhaltigkeitsvereinbarung“) wird zurzeit umfassend überarbeitet, um ab dem Jahr 2023 u.a. das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und Unterweisungen von Sicherheitsdienstleistern (GRI: 410-1) einzubeziehen. Als Tochterunternehmen der Bayerischen Landesbank wird Real I.S. vom LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) betroffen sein; einige Bezüge werden in die neue Nachhaltigkeitsvereinbarung mit einbezogen werden.

Regionale Anbieter

Unter Berücksichtigung der vollkonsolidierten Geschäftsbezüge mit mehr als zehn Mitarbeitenden, d.h. dem Hauptsitz des Unternehmens in München, werden rund 55% 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 werteorientierte, 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 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 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.

› Corporate Governance Grundsätze



3.3.1 Wirtschaftliche Performance

Ziel der Real I.S. ist es weiterhin, langfristig rentabel und wirtschaftlich stabil zu sein, um Marktschwankungen auffangen zu können und die Position als einer der führenden Immobilien-Assetmanager am deutschen Markt auszubauen. (GRI: 3-3) Der Investitionsfokus von 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 erhebliche 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. Wir wissen aus langjähriger Erfahrung, 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. 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. 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. entwickelt ihre offene, aktive und solide Unternehmenskultur weiter zu einer kollaborativeren und innovativeren Zusammenarbeitsform – bezüglich der Mitarbeitenden untereinander sowie in der Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern. 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.

Die Real I.S. schließt das Geschäftsjahr 2022 mit einem Jahresergebnis (GRI: 201-1) vor Ergebnisabführung i.H.v. 31,3 Mio. EUR (2021: 26,6 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

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.

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.

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. 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. 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 Mitarbeitende 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 Compliance-Standards im Selbststudium durchführen.
- Ein weiteres Instrument ist das Hinweisgebersystem. Dies bietet die Möglichkeit für Mitarbeiter, 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.

Prüfung Korruption in Betriebsstätten

Eine spezielle Compliance- und Geldwäsche-Prüfung der Töchter, Auslandsniederlassungen und Mehrheitsbeteiligungen (GRI: 205-1) erfolgt u.a. anhand eines strukturierten Fragebogens (2-jähriger Turnus).

Im Berichtsjahr erfolgte die Kontrolle anhand eines strukturierten Fragebogens für die Real I.S. Töchter in Luxemburg, Australien und Frankreich.

Die PM GmbH sowie die Niederlassungen in Spanien und den Niederlanden folgen im Januar 2023.

Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung

Gemäß Schulungskonzept der Real I.S. Gruppe sind die Compliance-Standards der Real I.S. mindestens im zweijährigen 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 eingetretenen 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 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.
- Der Compliance-Beauftragte führt Due-Diligence-Aktivitäten aus im Rahmen einer Bewertung, regelmäßigen Überprüfung, ggf. Einleitung entsprechender Maßnahmen und Beseitigung etwaiger Mängel bzgl. der Wirksamkeit der Grundsätze und Vorkehrungen und Verfahren, die zur Erfüllung der im Kapitalanlagegesetzbuch festgelegten Pflichten eingeführt wurden.
- 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 31.12.2022 (GRI: 207-4) erfolgt durch die BayernLB. Es ist im „BayernLB Geschäftsbericht 2022 – Konzernabschluss“ auf S. 313 zu finden.

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):

- 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.

3.3.3 Kundenzufriedenheit

Der Kunde steht im Mittelpunkt unseres Handelns (GRI: 2-29) und seine Zufriedenheit ist das Ziel für alle unsere Aktivitäten. Die Leistungsqualität der Real I.S. steht im Vordergrund, das Handeln ist auf langfristige und dauerhafte Kundenbeziehungen ausgerichtet. Den Kunden wird auf Augenhöhe begegnet und zwischen dessen Anforderungen und den Interessen der Real I.S. wird ein Ausgleich hergestellt. Eine Kundenbeziehung hat zwei Seiten und muss für beide Seiten einen Vorteil bieten. Die Real I.S. möchte dem Vertrauen der Investoren, deren Investments wir verantwortungsvoll und gewinnbringend managen, und der Geschäftspartner sowie der Öffentlichkeit und dem Vertrauen der BayernLB, deren 100-prozentige Tochter die Real I.S. ist, gerecht werden.

Die Real I.S. ist im intensiven Austausch (GRI: 3-3) mit ihren institutionellen Investoren und den Beratern der Kunden (Vertriebspartner).

- Dies geschieht aktiv durch Kontaktpunkte über persönliche Betreuung, über eine telefonische Service-Hotline und weitere Serviceangebote. Es gibt ein Beschwerdemanagementsystem, welches gemonitort und dem Vorstand vorgelegt wird.
- Die Kunden der Real I.S. werden in regelmäßigem Turnus (mindestens wie in den Anlagebedingungen festgelegt) über die wichtigsten Kennzahlen und Inhalte der Beteiligung aktiv informiert. Dies erfolgt mittels schriftlicher Kommunikation und einer Gesellschafterversammlung bzw. Anlageausschusssitzung.
- Das Unternehmen informiert strukturiert die Öffentlichkeit über seine Produkte und die eigene Geschäftsentwicklung.

- Einmal im Jahr wird eine große Informationsveranstaltung zu aktuellen Themen durchgeführt, zu der die Kunden der Real I.S. eingeladen werden.
- Das Unternehmen nimmt regelmäßig an Preiswettbewerben wie dem für den „immobilienmanager-Award“ und den „Scope Award“ (Normierung 2022) teil. Real I.S. wird jährlich von der Scope Analysis GmbH einem Audit unterzogen (aktuelle Bewertung: AA+), das auch Aspekte zur Kundenbeziehung bewertet.

› Assetmanagementrating von Scope mit dem Wert AA+

- Im Rahmen einer jährlichen Befragung wird die Kundenzufriedenheit bei institutionellen Investoren und den Beratern der privaten Kunden der Real I.S. abgefragt. Der ermittelte Grad der Zufriedenheit wird in die Zielerreichung des Vorstands und der Mitarbeitenden eingerechnet.

Die Einzelbewertungen zu Wirtschaftlichkeit und Servicelevel haben sich zum Vorjahr leicht, aber nahezu durchgehend verbessert, in den letzten Jahren gab es nahezu durchgehend eine ständige Verbesserung, auch hinsichtlich der wirtschaftlichen Zufriedenheit. Dies bestätigt im Wesentlichen die Unternehmensstrategie, den Servicelevel und die den Real I.S. Werten entsprechende transparente Kommunikation.

4 Weitere Informationen

4.1 Hinweise zum Bericht

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 2022 liegt ein Update des vorgehenden Berichtes vor. Neue Informationen wurden aufgrund der Überarbeitung des GRI-Standards übernommen, Richtigstellungen oder Neuinformationen für den Vorjahresbericht i.S.d. GRI: 2-4 gab es nicht.

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.

Berichtszeitraum

Die Nachhaltigkeitsbericht 2022 (in Bezugnahme auf GRI) bezieht sich grundsätzlich auf das Kalenderjahr 2022 (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 13.02.2023) wurden dem Bundesanzeiger am 28.04.2023 zur Veröffentlichung eingereicht, dieser Nachhaltigkeitsbericht wird zum 30.05.2023 veröffentlicht.

Datum des vorherigen Berichts

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht (in Bezugnahme auf GRI) wurde in dieser Form erstmals von der Real I.S. zum 30.05.2022 veröffentlicht (GRI: 2-3).

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 2022. Dieser ist im offiziellen Unternehmensregister veröffentlicht.



4.2 GRI-Inhaltsindex unter Bezugnahme

Anwendungserklärung

Real I.S. hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2022–31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Verwendeter GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Standard	Angabe	Seite
201	Wirtschaftliche Leistung (2016)	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	41
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	26
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	41
204	Beschaffungspraktiken (2016)	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	39
205	Antikorruption (2016)	41
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	42
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	42
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	42
206	Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	42
207	Steuern (2019)	
207-1	Steuerkonzept	43
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	43
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	43
207-4	Länderbezogene Berichterstattung	43
2	Allgemeine Angaben (2021)	
2-1	Organisationsprofil	6, 7
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Gremiums	9
2-11	Vorsitzender:in des höchsten Kontrollorgans	9
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	9

GRI-Standard	Angabe	Seite
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	10
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	10
2-15	Interessenkonflikte	10
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	10
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	11
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	11
2-19	Vergütungspolitik	8, 11
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	6
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	12
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	12
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	4, 13, 15
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	13
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	14
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	14
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	14, 43
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	14
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	10, 20, 44
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	45
2-30	Tarifverträge	8
2-5	Externe Prüfung	45
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	6
2-7	Angestellte	8
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	8
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	9

GRI-Standard	Angabe	Seite
302	Energie (2016)	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	29
302-3	Energieintensität	30
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	30
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	28, 38
303	Wasser und Abwasser (2018)	38
304	Biodiversität (2016)	38
305	Emissionen (2016)	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	25, 26
305-2	Energiebedingte indirekten THG-Emissionen (Scope 2)	25, 26
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	25, 26
305-4	Intensität der THG-Emissionen	26
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	27
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	27
305-7	Stickstoffoxide, Schwefeloxide und andere signifikante Luftemissionen	27
3	Wesentliche Themen (2021)	
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	20
3-1-a-i	Beschreibung der Methoden zur Bestimmung ihrer Auswirkungen	20
3-1-b	Einbindung von Interessenbruppen und Expert:innen für die laufende Identifizierung und Bewertung ihrer Auswirkungen	20
3-2	Liste der wesentlichen Themen	20, 45
3-3	Management von wesentlichen Themen	20, 23, 24, 27, 31, 32, 35, 37, 38, 39, 40, 42, 44
3-b	GRI-Branchenstandards	45
401	Beschäftigung (2016)	14
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	31
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	34
401-3	Elternzeit	34

GRI-Standard	Angabe	Seite
403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (2018)	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	37
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	37
403-5	Mitarberschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	37
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	37
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	37
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	37
404	Aus- und Weiterbildung (2016)	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	34
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	34
405	Diversität und Chancengleichheit (2016)	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	35
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	36
406	Nichtdiskriminierung (2016)	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	39
408	Kinderarbeit (2016)	
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	39
409	Zwangs- oder Pflichtarbeit (2016)	
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	39
410	Sicherheitspraktiken (2016)	
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	39
413	Lokale Gemeinschaften (2016)	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	33
414	Sicherheitspraktiken (2016)	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	39
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	39

GRI-Standard	Angabe	Seite
415	Politische Einflussnahme (2016)	
415-1	Parteispenden	43
417	Marketing und Kennzeichnung (2016)	
417	Marketing und Kennzeichnung	14
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	44
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	44
418	Schutz der Kundendaten (2016)	14
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	44

GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen

Ökologie		Governance	
305	Emissionen und Klima	201	Wirtschaftliche Performance
302	Energie	205, 206, 207, 415, 417, 418	Compliance
Soziales		2-29	Kundenzufriedenheit
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		

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, Real I.S. AG

Layout

Kochan & Partner GmbH

Bildnachweis

Titel: Jan Greune

Innenteil: Elias/stock.adobe.com; Gettyimages; Jan Greune; Ina Zabel; Marcus Vetter