

Real I.S. –

# Nachhaltigkeitsbericht 2021

Nichtfinanzielle Berichterstattung der Real I.S. Gruppe



# Inhalt

## 1

<b>Einleitung und Geschäftsmodell</b>	<b>3</b>
1.1 Vorwort	4
1.2 Geschäftsmodell	7
1.3 Strategische und organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit	9
1.4 Allgemeine Angaben	9

## 2

<b>Nachhaltigkeitsstrategie</b>	<b>15</b>
2.1 ESG-Leitbild der Real I.S.: unser Weg bis 2025	16
2.2 Wesentlichkeitsanalyse (GRI 102-46, 102-47)	18
2.2.1 Wesentliche Themen: Ökologie	19
2.2.2 Wesentliche Themen: Soziales	19
2.2.3 Wesentliche Themen: Unternehmensführung	20
2.3 Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken	21

## 3

<b>Beschreibung der verfolgten Konzepte</b>	<b>24</b>
3.1 Ökologie	24
3.1.1 Emissionen und Klima (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5)	24
3.1.2 Energie (GRI 302-1, 302-2, 302-3)	26
3.2 Soziales	28
3.2.1 Attraktiver Arbeitgeber (GRI 401-1, 401-2, 404-1, 404-2, 404-3, 413)	29
3.2.2 Diversität und Chancengleichheit (GRI 405-1, 405-2, 406-1)	31
3.2.3 Gesundheit und Sicherheit (GRI 403-3, 403-4, 403-5, 403-6)	32
3.2.4 Raumkonzepte und Barrierefreiheit (GRI 403-6, 406-1)	34
3.2.5 Lebenswerte Stadtquartiere/ Quartiersentwicklung	34
3.2.6 Menschenrechte (GRI 102-9, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1, 412-2, 412-3, 413-1, 414-1, 414-2)	35
3.3 Unternehmensführung	37
3.3.1 Wirtschaftliche Performance (GRI 201-1)	38
3.3.2 Compliance (GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 207-1, 207-2, 207-3, 307-1, 415-1, 417-2, 417-3, 419-1)	39
3.3.3 Kundenzufriedenheit (GRI 102-43)	43

## 4

<b>Weitere Informationen</b>	<b>45</b>
4.1 Hinweise zum Bericht	46
4.2 GRI-Inhaltsindex	47

# Einleitung und Geschäftsmodell

**E**

**Environmental**

**S**

**Social**

**G**

**Governance**

# 1 Einleitung und Geschäftsmodell

## 1.1 Vorwort

GRI 102-14  
UN GC 1-10

### GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers (UN GC 1-10)

#### Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit in all ihren Ausprägungen der ESG-Kriterien – also ökologische und soziale Aspekte sowie Aspekte guter Unternehmensführung – spielt für Investoren, Fondsdienstleister und Immobiliengesellschaften eine immer größere Rolle. Die zunehmende Regulatorik und die gesetzten Klimaziele sind Treiber dieser Entwicklung. Schließlich hat die Immobilienbranche eine Schlüsselrolle im Erreichen des Ziels der Europäischen Union (EU), bis 2050 klimaneutral zu sein. Deutschland will diese Marke bereits bis 2045 erreichen. Momentan entfallen mehr als 30 Prozent der Treibhausgasemissionen und 40 Prozent des Energieverbrauchs in der EU auf Gebäude. Daraus erwächst auch die Verantwortung des Immobiliensektors und die Dringlichkeit der Weiterentwicklung. Es wurde zwar bereits einiges getan, aber auf dem Weg zur Dekarbonisierung gibt es noch komplexe Herausforderungen, die unter anderem auch die Chance bergen, Prozesse innovativer aufzustellen.

Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind auch für uns, die Real I.S. Gruppe\*, außerordentlich wichtig. Wir haben Nachhaltigkeit als wichtigen Teil unseres Leitbilds verankert. In diesem Bericht wollen wir Transparenz darüber schaffen, wie wir Nachhaltigkeit gestalten, wo wir als Unternehmen stehen, welche Ziele wir uns gesetzt und welche Maßnahmen wir bereits eingeleitet haben. Künftig wollen wir jährlich in dieser Form darüber berichten. Wir sehen diesen ersten Nachhaltigkeitsbericht unserer Gesellschaft als Auftakt und wichtiges Commitment.

Nachhaltigkeit ist keineswegs ein neues Thema für uns: Real I.S. wendet seit vielen Jahren Zertifizierungen bei Bestandsgebäuden sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern an. Bereits seit 2005 sind alle Immobilien in unserem Australien-Portfolio hochrangig zertifiziert.

Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit verstehen wir ganz klar als Unternehmenssache. Sich dessen bewusst, hat Real I.S. die „United Nations Principles for Responsible Investment“ (UN PRI) unterzeichnet und sich damit der Beachtung der Prinzipien für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen verpflichtet. Die Unterzeichnung der UN PRI Anfang 2021 bedeutete einen weiteren Schritt hin zu einer stärkeren Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei all unseren Investitionsentscheidungen und eigenen Prozessen. Real I.S. verpflichtet sich aber nicht nur zur Umsetzung der Prinzipien, sondern auch zur Auswertung der Wirksamkeit sowie zur Verbesserung ihrer Inhalte im Laufe der Zeit. Ein weiterer wichtiger Meilenstein ist die Unterzeichnung der UN-Initiative „Global Compact“ (UN GC) im September 2021 zusammen mit der Bayerischen Landesbank (BayernLB) und weiteren Konzerntöchtern. Damit machen wir unser Engagement sichtbar, mit dem wir uns für die Achtung und Förderung fundamentaler Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen, für Korruptionsbekämpfung und für die Förderung nachhaltiger Entwicklungen einsetzen und Anstrengungen unternehmen, diese weiterhin umzusetzen und zu fördern. In diesem Nachhaltigkeitsbericht weisen wir durch entsprechende Marginalien darauf hin, wo Real I.S. einen Beitrag zum UN GC leistet.

\* Im Folgenden ist mit Real I.S. die Real I.S. Gruppe gemeint.



Im Rahmen unserer ESG-Strategie, die wir in diesem Bericht erläutern, haben wir klare Klimaziele: Wir wollen Klimaneutralität als Unternehmen bis 2030 und bis 2050 für das gesamte Portfolio bzw. 2045 für das deutsche Portfolio erreichen. Bereits bis 2023 soll das Immobilienportfolio im Bereich Allge-  
meinstrom klimaneutral aufgestellt sein. Um diese Ziele zu forcieren, haben wir uns auch personell verstärkt und eine neue Position für den Bereich Nachhaltigkeit geschaffen: Seit Juni 2021 hat Real I.S. eine Nachhaltigkeitsbeauftragte mit direkter Berichtslinie an den CEO und eine Stellvertretung berufen. Diese koordinieren sämtliche ESG-Themen des Unternehmens, damit auf sich ändernde Anforderungen frühzeitig reagiert werden kann und Prozesse an die ESG-Ziele von Real I.S. angepasst werden. Ferner werden spezifische Themen in den jeweiligen Organisationseinheiten (kurz: OE) durch die zuständigen ESG-verantwortlichen Mitarbeiter vorangetrieben.

Nicht nur in den eigenen betrieblichen Prozessen, sondern auch auf Produktebene entwickeln wir uns weiter. Es ist das Ziel von Real I.S., Investoren immer mehr Produkte anzubieten, die den Nachhaltigkeitskriterien entsprechen. Wir gestalten aktiv das ökologische und soziale Profil unserer Investmentfonds und erhöhen sukzessive den Anteil der Immobilieninvestments, die ESG-Kriterien berücksichtigen. Darüber hinaus berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsrisiken und deren Auswirkung auf die Rendite – beim Ankauf und im Bestand. Bereits jetzt bieten wir unseren Investoren fünf nachhaltige Fonds nach Artikel 8 der Offenlegungsverordnung, weitere werden folgen. Mittelfristig soll ein Großteil der Produkte als ESG-Strategieprodukt klassifiziert werden.

Zur CO<sub>2</sub>-Reduktion der Immobilien im Portfolio setzt Real I.S. auch innovative Technologien wie künstliche Intelligenz ein. Wir nutzen zudem ein eigenes Scoringmodell und zusätzlich das Analysetool der EU, den „Carbon Risk Real Estate Monitor“ (CRREM), um Objekte zu prüfen und um zu identifizieren, welche Immobilien während der geplanten Haltedauer die Klimaziele erfüllen und wo Handlungsbedarf besteht. Eine Immobilie muss somit den Pariser Klimazielen sowie unserem hausinternen ESG-Scoring gerecht werden. Im Bewusstsein, wie wichtig es ist, den gesamten Lebenszyklus einer Immobilie zu betrachten, beobachten wir entsprechend die europäischen Vorgaben im Bereich der grauen Emissionen.

Gleichzeitig setzt sich Real I.S. auch dafür ein, Nachhaltigkeit in der gesamten Branche voranzutreiben und insbesondere auf ein gemeinsames Fundament zu stellen. Dies geschieht unter anderem durch die Unterstützung der Brancheninitiative ECORE (ESG Circle of Real Estate) und des ZIA sowie durch die aktive Mitwirkung in diesen. Einheitliche länderübergreifende Standards sind wichtig, um bei nachhaltigen Investments Orientierung zu schaffen, insbesondere für Anleger auf der Suche nach ESG-konformen Produkten und Immobilien. Die EU hat mit dem Erlass der Taxonomie- und Offenlegungsverordnung einen wichtigen Schritt unternommen, Kapitalströme in eine nachhaltige Richtung zu lenken und zu definieren, was ökologisch nachhaltig ist. Erläuternde Erklärungen stehen aber noch aus. Jedenfalls sind Verbrauchsdaten die Grundlage dieser neuen Betrachtungen.

Doch nach wie vor sind die Verfügbarkeit und die Vergleichbarkeit von Daten nur begrenzt gegeben, weshalb wir intensiv an der Verbesserung der Datenlage der Real I.S. arbeiten. Beispielsweise ist kurzfristig die Implementierung einer zentralen ESG-Plattform geplant für die effiziente Erfassung und Auswertung von ESG-Daten unserer Immobilien wie Verbräuche, Energieausweise und CO<sub>2</sub>-Fußabdruck.

Liebe Leserinnen und Leser, das Festlegen unseres Leitbilds, die Formulierung unserer Nachhaltigkeitsziele und die Umsetzung der ESG-Strategie sind für uns von außerordentlicher Bedeutung und haben nicht nur Auswirkungen für uns als Unternehmen. Mit der konsequenten Einhaltung der ESG-Kriterien im Investmentansatz schafft Real I.S. einen nachhaltigen Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt und wird seiner Verantwortung in der Branche gerecht. Auch Mieter legen immer größeren Wert auf moderne Flächen für nachhaltige Nutzungsmöglichkeiten. Wichtig bei alledem: ESG fängt bei unserem eige-



nen Verhalten an, das gilt für uns als Unternehmen und für alle unsere Mitarbeiter. Jeder Einzelne kann dazu beitragen, Nachhaltigkeit voranzutreiben, zum Beispiel durch Energieeinsparung und Recycling.

Das Potenzial ist erheblich auf dem Weg zur Klimaneutralität. Die gesamte Immobilienbranche sollte dies als Chance sehen, sich nachhaltig weiterzuentwickeln und zukunftsfähig aufzustellen. Wir stellen uns der Verantwortung und nutzen Potenziale. Details zu unseren ESG-Zielen und -Maßnahmen, wie wir ESG-Aspekte in unseren Anlageprozess und unser tägliches Handeln integrieren, erfahren Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht.

Wir wünschen Ihnen eine spannende 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



Dr. Pamela Hoerr

Mitglied des Vorstands der Real I.S. AG und  
Geschäftsführerin der Real I.S. Investment GmbH



Silke Weber

Geschäftsführerin der Real I.S. Investment GmbH



## 1.2 Geschäftsmodell

Die Real I.S. Gruppe ist der auf Immobilieninvestments und Immobilienmanagement spezialisierte Fondsdienstleister der BayernLB und Verbundunternehmen der Sparkasse-Finanzgruppe.

102-1  
102-5

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 (102-2). Seit 1991 wurden mehr als 100 Fondsprodukte für institutionelle Investoren und für das Privatkundengeschäft angeboten und platziert. Zum Bilanzstichtag 31.12.2021 hat die Real I.S. Gruppe mehr als 12,5 Mrd. EUR Assets under Management. Als Immobilien-Assetmanager betreut Real I.S. Objekte in elf Ländern. Dabei liegen die aktuellen Investitionsschwerpunkte in Deutschland, Europa und Australien.

102-2

Der Real I.S. AG obliegt als regulatorischer KVG und Geschäftsbesorger das Assetmanagement für alle initiierten Fondsprodukte der Real I.S. Gruppe.

Im Jahr 2021 hat Real I.S. unterschiedliche Produkte mit nachhaltigkeitsbezogenen Zielen aufgelegt:

- Real I.S. Modern Living,
- Real I.S. BGV IX Europa,
- Real I.S. Hotel Stuttgart GmbH & Co. geschlossene Investment-KG.

Die Real I.S. AG setzt im Assetmanagement den Schwerpunkt auf Mieternähe und -zufriedenheit. Dieses Ziel wird in Deutschland durch eine intensive Mieterbetreuung durch die Mitarbeiter des Assetmanagements sowie über eine eigene Hausverwaltung mit mehreren Standorten umgesetzt. (102-44) 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.

102-44

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat sich die Real I.S. Gruppe zudem intensiv mit der Konzeption und Umsetzung der ESG-Anforderungen (Environmental, Social and Governance), also im weiteren Sinne mit der Nachhaltigkeit auf Unternehmens- und Produktebene, auseinandergesetzt.

ESG ist ein bedeutender, marktprägender Wettbewerbsfaktor in der Immobilienbranche und wird es in Zukunft in noch stärkerem Maße sein. Nicht nur auf Objektebene, sondern auch bei den Immobilienunternehmen selbst sind Transparenz, Prinzipientreue und Umsetzung von ESG-Aspekten für den langfristigen Erfolg unabdingbar geworden. (102-44)

102-44

**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. Gruppe 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, Mitarbeiter und Gesellschaft) (102-40) klare Zielkriterien definiert worden. Seit 2020 erarbeitet Real I.S. eine strukturierte und ganzheitliche ESG-Roadmap für die Umsetzung der ESG-Anforderungen auf Unternehmens- und Produktebene. Dabei werden strategische und operative Ziele gesteckt und gemonitort. 2021 erfolgten u. a. der Beitritt zu den UN PRI und zum UN GC sowie die Positionierung der Produkte mit nachhaltigkeitsbezogenen Zielen wie des REALISINVEST EUROPA und der oben genannten Fonds (102-12).**



Die Real I.S. AG Gesellschaft für Immobilien Assetmanagement (Real I.S. AG) (102-1) ist eine Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG) gemäß Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB) (102-5). Die Erlaubnis, inländische Investmentvermögen zu verwalten, wurde durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) im Mai 2014 erteilt und im Jahr 2019 erweitert. Die Gründung des Unternehmens als Tochter der BayernLB erfolgte im Jahr 1991 mit der Bayernfonds Immobiliengesellschaft mbH. Im selben Jahr legte sie den ersten Immobilienfonds für Privatkunden unter dem Namen „Bayernfonds Fachmarktzentrum Erfurt“ auf, viele weitere folgten.

102-5 Die Real I.S. Gruppe setzt sich aus der lizenzierten Kapitalverwaltungsgesellschaft Real I.S. AG – die Real I.S. AG ist eine 100-prozentige Tochter der BayernLB – und deren Töchtern zusammen. Hierzu gehört die ebenfalls lizenzierte Kapitalverwaltungsgesellschaft Real I.S. Investment GmbH, die eine 100-prozentige Tochter der Real I.S. AG ist. Beide bilden zusammen den Real I.S. Teilkonzern. Weitere Töchter sind die Real I.S. France SAS in Paris, die Real I.S. Australia PTY. Ltd. in Sydney und die Real I.S. Management SA in Luxemburg. 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.

102-3 Der Hauptsitz der Organisation (102-3) 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 sowie Niederlassungen in Luxemburg und Australien (102-4).

102-5 Die Real I.S. AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht (102-5) mit einer dualen Führungs- und Überwachungsstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Der Geschäftsverteilungsplan legt die funktionale Verantwortlichkeit eines jeden Vorstandsmitglieds fest.

Der Vorstand der AG bestand zum 31.12.2021 aus Jochen Schenk (Vorsitzender), Bernd Lönner (stellv. Vorsitzender) und Dr. Pamela Hoerr. Neben dem Vorstand ist Silke Weber Geschäftsführerin der Real I.S. Investment GmbH.

102-18 Der Aufsichtsrat (102-18) bestand zum 31.12.2021 aus Bernd Mayer und Bernd Fischer. Dr. Edgar Zoller (Vorsitzender) schied mit Wirkung zum 30.04.2021 aus dem Aufsichtsrat aus. Zum 01.05.2021 ist Gero Bergmann in den Aufsichtsrat der Gesellschaft berufen worden und hat den Vorsitz des Aufsichtsrats übernommen (102-10).

Real I.S. beschäftigte (102-8) im Jahr 2021 im Durchschnitt 245 Mitarbeiter, davon waren 49 Prozent Frauen. 87,2 Prozent der Mitarbeiter waren in Vollzeit beschäftigt, 12,8 Prozent in Teilzeit.

Ende 2021 waren insgesamt 19 Nachwuchskräfte bei Real I.S. beschäftigt, davon 16 Studenten, zwei Praktikanten und ein Trainee. Im Jahr 2021 entschlossen sich 6,7 Prozent der Mitarbeiter der Real I.S. dazu, das Unternehmen zu verlassen.

*Mehr Informationen zum Thema Mitarbeiter finden sich im GRI-Standard 401.*

*Der veröffentlichte Jahresabschluss inkl. Lagebericht 2021 ist im Bundesanzeiger abrufbar unter: „Jahresabschluss zum Geschäftsjahr vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021“ der Real I.S. AG Gesellschaft für Immobilien Assetmanagement.*



## 1.3 Strategische und organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit

Mit der Verabschiedung des ESG-Leitbilds wurde Nachhaltigkeit als eine der strategischen Leitplanken der Real I.S. definiert. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskomponenten findet auf allen Ebenen der Real I.S. Gruppe Eingang. Die Gewährleistung eines systematischen ESG-Managements ist durch seine Verankerung in der Unternehmensstruktur sichergestellt.

Die Geschäftsleiter der Real I.S. verantworten auf oberster Ebene die ESG-konforme Unternehmensführung und sind zudem für die Einbeziehung von ESG-Kriterien in der Geschäftsstrategie zuständig. Die Nachhaltigkeit ist in die Geschäftsstrategie der Real I.S. aufgenommen worden. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte berichtet direkt an den CEO.

Die Geschäftsstrategie ist mit dem Aufsichtsrat der Real I.S. abzustimmen und mit diesem zu erörtern. Zudem wird der Aufsichtsrat regelmäßig über Nachhaltigkeitsaktivitäten der Real I.S. informiert und setzt sich dafür ein, dass das Unternehmen nachhaltig handelt.

Impulsgeber und strategisches Entscheidungsgremium ist das ESG-Board. Am ESG-Board nehmen sechs Organisationseinheitsleiter aus zentralen operativen und organisatorischen Einheiten der Real I.S. teil, u. a. Human Resources, Client Relations, Unternehmensentwicklung und Governance, 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, welcher aus den Mitarbeitern besteht, die in den jeweiligen Organisationseinheiten als ESG-Ansprechpartner nominiert wurden, dient als Informations- und Austauschort für alle Mitarbeiter.

## 1.4 Allgemeine Angaben

### 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip (UN GC 7)

102-11  
UN GC 7

Real I.S. ist 2021 dem UN GC beigetreten und hat sich folgendem Prinzip verpflichtet: „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 Mitarbeitern.



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 sollen angemessene Strategien und Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

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

Die Bewertung und Steuerung des Reputationsrisikos ist 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. Es findet eine quartalsweise Aktualisierung der Erfassung und Bewertung von Reputationsrisiken über die gesamte Organisation statt, neben einer Ad-hoc-Behandlung unmittelbar auftretender neuer Risiken. (Näheres zum Risikomanagement siehe unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken 2.3)

## 102-12 UN GC 8

### **102-12: Externe Initiativen (UN GC 8)**

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

Dies wird in der Nachhaltigkeitsstrategie 2021 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 CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks unserer Portfolios) weiter vorangetrieben.“

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

- Über Sponsoring und persönlichen Einsatz übernimmt 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 (Zentraler Immobilien Ausschuss), 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) und dem Urban Land Institute (ULI) 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 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 dieser Nachhaltigkeitsbilanz wird durch entsprechende Marginalien deutlich gemacht, wo Real I.S. einen Beitrag zum UN GC leistet.
- UN Principles for Responsible Investment (UN PRI):  
Seit April 2021 ist 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.

Link zur Website: [Standards – Real I.S. \(www.realisag.de/de/real-is/nachhaltigkeit/standards/\)](https://www.realisag.de/de/real-is/nachhaltigkeit/standards/)

## 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

102-13

Die Real I.S. ist aufgrund ihres Geschäftsmodells in verschiedenen Verbänden und Vereinigungen aktiv. 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).

Link zur Website: [Kooperationen und Mitgliedschaften – Real I.S. \(www.realisag.de/de/real-is/unternehmen/kooperationen-und-mitgliedschaften/\)](https://www.realisag.de/de/real-is/unternehmen/kooperationen-und-mitgliedschaften/)

## 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen (UN GC 10)

102-16  
UN GC 10

Die Real I.S. versteht rechtmäßiges, ethisches und verantwortungsvolles Handeln als elementaren und unverzichtbaren Teil ihrer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung.



## Verhaltenskodex der Real I.S. Gruppe

Der Verhaltenskodex dient als normative Leitlinie in der gesamten Real I.S. Gruppe für das tägliche Handeln. Er ist ein Risikopräventions-, Führungs- und Kommunikationsinstrument. Der Verhaltenskodex gilt für alle Geschäftsbereiche der Real I.S., für alle Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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.

Link zur Website: [Verhaltenskodex – REAL I.S. \(www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02\\_Unternehmen/NEU\\_Unternehmen/Verhaltenskodex\\_Real\\_I.S.\\_Gruppe.pdf\)](http://www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02_Unternehmen/NEU_Unternehmen/Verhaltenskodex_Real_I.S._Gruppe.pdf)

## Leitlinien und Selbstverpflichtungen

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

Link zur Website: [Unsere Werte – Real I.S. \(www.realisag.de/de/real-is/werte/unsere-werte/\)](http://www.realisag.de/de/real-is/werte/unsere-werte/)

Link zur Website: [Qualitätsprinzip – Real I.S. \(www.realisag.de/de/real-is/werte/qualitaetsprinzip\)](http://www.realisag.de/de/real-is/werte/qualitaetsprinzip)

## Grundlegende Standards mit Nachhaltigkeitsbezug

Innerhalb der Real I.S. gelten unterschiedliche 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.

Link zur Website: [UN GC – die zehn Prinzipien \(www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02\\_Unternehmen/NEU\\_Unternehmen/DIE-ZEHN-PRINZIPIEN-UNGC.pdf\)](http://www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02_Unternehmen/NEU_Unternehmen/DIE-ZEHN-PRINZIPIEN-UNGC.pdf)

## 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 und Mitarbeitergespräche. Mehr Informationen zum Thema Mitarbeiter finden sich im GRI-Standard 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-Standards 102-43, 417, 418.

Link zur Website: [Verhaltenskodex – REAL I.S. \(www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02\\_Unternehmen/NEU\\_Unternehmen/REALIS\\_Verhaltenskodex.pdf\)](http://www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02_Unternehmen/NEU_Unternehmen/REALIS_Verhaltenskodex.pdf)

Link zur Website: [Unsere Werte – Real I.S. \(www.realisag.de/de/real-is/werte/unsere-werte/\)](http://www.realisag.de/de/real-is/werte/unsere-werte/)

## 102-17: Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik (UN GC 10)

102-17  
UN GC 10

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 (siehe GRI-Standard 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. (Weiteres zum Risikomanagement unter 2.3)

Entsprechende Sachverhalte können auch risikobehaftete Geschäftstätigkeiten umfassen, die in den Geltungsbereich bestehender ESG-Standards und -Richtlinien bzgl. Umwelt- oder Sozialthemen fallen. Im Mittelpunkt der Maßnahmen zur Einhaltung der regulatorischen Vorgaben und der Berücksichtigung der gesellschaftlichen Erwartungen steht der einzelne Mitarbeiter. 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.







## 2 Nachhaltigkeitsstrategie

### 2.1 ESG-Leitbild der Real I.S. – unser Weg bis 2025

Real I.S. hat sich zu den Nachhaltigkeitsdimensionen Ökologie (E), Soziales (S) und gute Unternehmensführung (G) ein Leitbild gegeben, um so sowohl auf Unternehmens- als auch auf Produktebene den Weg zum nachhaltigen Assetmanager zu beschreiten. Dieses ESG-Leitbild ist für alle Mitarbeiter und die Geschäftsleitung der Real I.S. verbindlich und wird fortlaufend weiterentwickelt werden. Diese 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**

#### Beschreibung von ESG-Kriterien

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

Ökologie	Soziales	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

Die folgenden Leitsätze hat Real I.S. für sich formuliert:

Investoren	Leitsätze
	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	Leitsätze
	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.
	Im Umfeld unserer Immobilien und an unseren Standorten unterstützen wir die Förderung lebenswerter Stadträume und die soziale Integration.
	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.
Investments	Leitsätze
	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.



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

Gesellschaft	Leitsätze
	Wir sind ein aktives Mitglied der Gesellschaft und handeln nach ethischen Grundsätzen.
	Wir unterstützen soziale Initiativen und ermutigen das freiwillige soziale Engagement unserer Mitarbeiter.
	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.

GRI 102-46, 102-47 **2.2 Wesentlichkeitsanalyse (GRI 102-46, 102-47)**

**102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen**

Mit dem Ziel der konkreten Umsetzung des Leitbilds hat Real I.S. eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

- **Methodische Grundlagen / Themenuniversum / Longlist und Ableitung Shortlist**

In dieser ersten Wesentlichkeitsanalyse 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.

GRI 102-42

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde in mehreren Prozessschritten durchgeführt. 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. 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 geclustert. Die Auswahl der Stakeholder wurde aufgrund des Leitbilds vorgenommen: Investoren, Mieter, Mitarbeiter und Gesellschaft (GRI 102-42). 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.

- **Verwendete Rahmenwerke**

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 das Verständnis der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Aspekte (HGB-Anforderungen) als auch bezüglich ihrer Beurteilung und Entscheidung der Stakeholder bewertet. Die Themen werden in einer dreidimensionalen Matrix erfasst, um so verschiedene Wesentlichkeitsanforderungen zu berücksichtigen.

## 2.2.1 Wesentliche Themen: Ökologie

Themencluster	Unterthemen	Seitenverweis
Emissionen und Klima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direkte und indirekte Emissionen</li> <li>• Emissionsintensität</li> <li>• Luftverschmutzung</li> <li>• Klimastrategie</li> <li>• Klimaziele</li> </ul>	24
Energie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energieverbräuche</li> <li>• Energieeffizienz</li> <li>• Einsatz erneuerbarer Energien</li> <li>• Energetische Sanierung</li> </ul>	26

## 2.2.2 Wesentliche Themen: Soziales

Themencluster	Unterthemen	Seitenverweis
Attraktiver Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterzufriedenheit</li> <li>• Mitarbeiterfluktuation</li> <li>• Vergütung</li> <li>• Zusätzliche Benefits</li> </ul>	29
Diversität und Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen</li> <li>• Diversität im Vorstand</li> <li>• Antidiskriminierung</li> <li>• Vermeidung eines Gender-Pay-Gaps</li> <li>• Inklusion</li> </ul>	31
Gesundheit und Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betrieblicher Gesundheitsschutz</li> <li>• Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung</li> <li>• Arbeitsunfälle und -krankheiten</li> <li>• Förderung eines gesunden Lebensstils</li> </ul>	32

Raumkonzepte und Barrierefreiheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung von Raumkonzepten unter Berücksichtigung der Aspekte Gesundheit, Sicherheit, Wohlbefinden</li> <li>• Förderung von Barrierefreiheit</li> </ul>	34
Lebenswerte Stadtquartiere/ Quartiersentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erste punktuelle Ansätze</li> </ul>	34
Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen</li> <li>• Einhaltung der Kernarbeitsnormen (inkl. Zulieferer)</li> <li>• Menschenrechtsrisiken in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette</li> <li>• Rechte der Gewerkschaften</li> <li>• Supply-Chain-Management / nachhaltige Beschaffung</li> </ul>	35

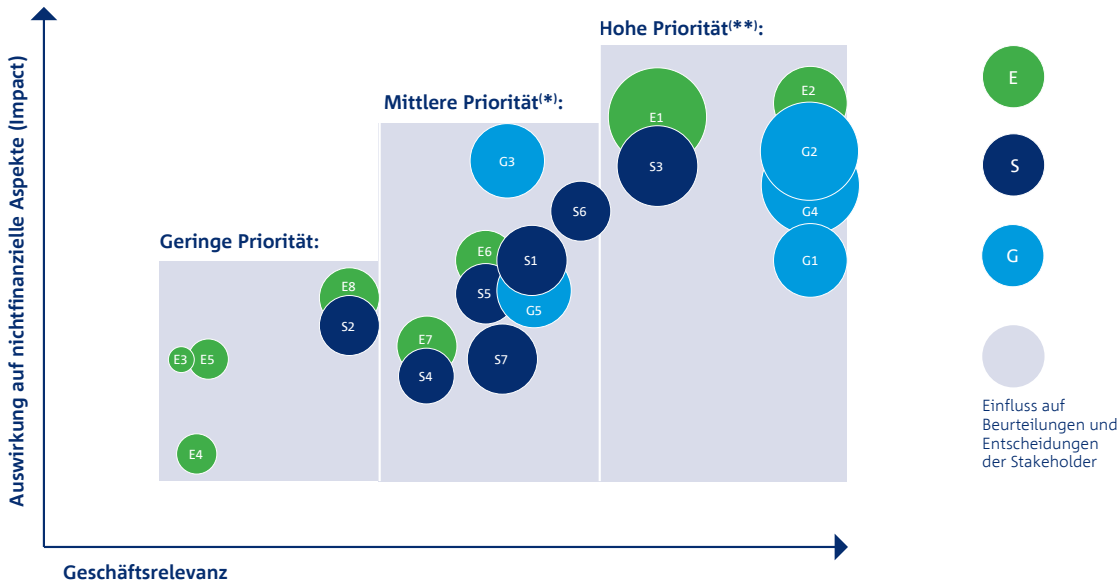
### 2.2.3 Wesentliche Themen: Unternehmensführung

Themencluster	Unterthemen	Seitenverweis
Wirtschaftliche Performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirtschaftliche Stabilität und Zukunftsfähigkeit</li> <li>• Robustheit des Geschäftsmodells</li> </ul>	38
Compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance-Kultur und -Organisation</li> <li>• Vermeidung von Compliance-Verstößen</li> <li>• Gegen Korruption und Bestechung</li> <li>• Prävention und Compliance-Schulungen</li> </ul>	39
Kundenzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung von Kundenzufriedenheitsumfragen</li> </ul>	43



## Visualisierung der dreidimensionalen Wesentlichkeitsanalyse

### Gesamtübersicht für Real I.S.



Environment		Social		Governance	
E1	Emissionen und Klima **	S1	Diversität und Chancengleichheit *	G1	Wirtschaftliche Performance**
E2	Energie **	S2	Soziales Engagement	G2	Compliance **
E3	Biodiversität	S3	Attraktiver Arbeitgeber **	G3	Ethische Grundsätze *
E4	Flächenverbrauch	S4	Lebenswerte Stadtquartiere *	G4	Kundenzufriedenheit **
E5	Wasser	S5	Raumkonzepte und Barrierefreiheit *	G5	Stakeholder-Management *
E6	Materialien *	S6	Gesundheit und Sicherheit *		
E7	Abfall *	S7	Menschenrechte *		
E8	Mobilität				

### 2.3 Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung des ESG-Leitbilds ist auch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken sowohl auf der Ebene der Kapitalverwaltungsgesellschaft als auch auf der Produkt-/Asset-Ebene bzw. im Rahmen des laufenden Geschäftsbetriebs, insbesondere bei Investitionsentscheidungen.

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 Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, 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 können.

Dabei ist der Fokus auf die physischen Umweltrisiken wie Klimaveränderungen und die transitorischen Risiken gelegt. Für Erstere (Klimarisiken) erfolgt die Einschätzung auf Basis von historischen Ereignissen sowie Klimawandelszenarien. Die transitorischen Risiken werden anhand der Immobilienkonformität mit Dekarbonisierungszielen bewertet (Messung anhand des 1,5-Grad-Pfads gemäß CRREM-Tool). Die physischen Risiken werden sowohl von der Perspektive der Marktrisiken am Standort als auch mit Bezug auf die Objektimplikationen (Objektvulnerabilität) bewertet.

Ferner werden im Rahmen des Ankaufprozesses sowie auch in der laufenden Immobilienhaltephase 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.



# Beschreibung der verfolgten Konzepte



## 3 Beschreibung der verfolgten Konzepte

### 3.1 Ökologie

#### Unsere Verantwortung für die Umwelt

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

GRI 103-1, 103-2,  
103-3

Real I.S. versteht unter dem Handlungsfeld „Ökologie“ primär Aktivitäten, die zum Klima- und Umweltschutz beitragen. Ca. 40 Prozent der globalen Treibhausgasemissionen entstehen in und durch Gebäude. Die Immobilienbranche verfügt somit über großes Potenzial auf dem Weg zur Klimaneutralität und beim Vorantreiben von Nachhaltigkeit. Die Real I.S. möchte ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden, indem sie ihre Klimaemissionen reduziert. Auch hat sie ihre große Verantwortung als Immobilienmanager erkannt und ist davon überzeugt, dass sie dadurch eine Hebelwirkung auf die gesamte Branche ausüben kann. Real I.S. setzt sich mit unterschiedlichen Aktivitäten in Verbänden und Initiativen dafür ein, Nachhaltigkeit und die Reduktion der Treibhausgasemissionen in der gesamten Branche voranzutreiben.

Real I.S. ist es wichtig, einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und für die Umwelt zu leisten. Die folgenden Ziele werden dabei verfolgt:

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

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) klimaneutral zu werden und bis 2050 (in Deutschland 2045) auch in ihrem gemanagten Portfolio. Dies soll in erster Linie durch die konkrete Reduktion schädlicher Emissionen und folglich durch den Einsatz von Kompensationen geschehen. Wie in der Wesentlichkeitsanalyse (siehe auch 2.2) dargestellt, sind die Themen Materialien und Abfall bzw. Emissionen im Lebenszyklus und Kreislaufwirtschaft aktuell mit einer mittleren Priorität 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.

GRI 305-1, 305-2,  
305-3, 305-4, 305-5

#### 3.1.1 Emissionen und Klima (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5)

##### Unsere Themen im Bereich „Emissionen und Klima“

- **Direkte und indirekte Emissionen**
- **Klimastrategie**
- **Klimaziele**

## Beschreibung des Themenfelds

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

GRI 103-1, 103-2,  
103-3

Real I.S. versteht unter dem Themenfeld „Emissionen und Klima“ insbesondere Klimaschutz und damit einhergehend die Reduktion klimaschädlicher Emissionen.

Dementsprechend ist es Ziel der Real I.S., direkte (Scope 1) und indirekte (Scope 2 und 3) Emissionen nach und nach zu reduzieren und bis 2030 (eigene Verwaltung) bzw. 2050 (im Portfolio; in Deutschland bis 2045) auf null zu setzen.

Die Relevanz des Themas ergibt sich auch aus den zunehmenden Anforderungen und der hohen Erwartungshaltung interner und externer Stakeholder.

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. klare Ziele in diesem Zusammenhang gesetzt:

- Beschaffung von ausschließlich klimaneutralem Allgemeinstrom bis 2023
- Klimaneutralität als Unternehmen bis 2030 (interne Verwaltung)
- Klimaneutrales Immobilienportfolio bis 2050
- Erhöhung der Anzahl der Produkte mit nachhaltigkeitsbezogenen Zielen, auch durch die Umstellung von Bestandsprodukten auf Art. 8 i. S. d. OffVO
- Aufbau einer zentralen digitalen Plattform für die Erfassung und Auswertung von Verbrauchsdaten
- Anwendung nach Markteinführung des ECORE-Standards für ausgewählte Fonds

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 2021 war Real I.S. in der Lage, erfolgreich wichtige Schritte hin zu mehr Klimaschutz zu absolvieren. Darunter:

- Formulierung klarer Klimaziele (Klimaneutralität als Unternehmen bis 2030 und bis 2050 – in Deutschland bis 2045 – für das gesamte Portfolio) und einer ESG-Strategie

- Bezug von Ökostrom für die Allgemeinflächen des Real-I.S.-Hauptsitzes an der Inneren Wiener Straße in München und der in Portfolios verwalteten Büroimmobilien in Deutschland
- Personelle Verstärkung und Schaffung einer neuen Position im Bereich Nachhaltigkeit: Seit Juni 2021 hat die Real I.S. eine Nachhaltigkeitsbeauftragte mit Stellvertretung.
- Entwicklung und Anwendung eines eigenen ESG-Scorings für die Bewertung der ökologischen Merkmale eines Objekts und die Identifizierung des Handlungsbedarfs
- Integration des Analysetools CRREM der EU in den Due-Diligence-Prozess beim Ankauf von Immobilien und Risikomanagement
- Einsatz innovativer Technologien (z. B. künstliche Intelligenz) zur CO<sub>2</sub>-Reduktion von Immobilien im Real-I.S.-Portfolio

Real I.S. ist an Offenlegungspflichten gebunden und veröffentlicht ab 2023 im Rahmen der „Principal Adverse Impact Indicators“ (PAIs) der Offenlegungsverordnung die Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen sowohl für die Unternehmensebene als auch für die entsprechenden Produkte.

GRI 302-1, 302-2,  
302-3

### 3.1.2 Energie (GRI 302-1, 302-2, 302-3)

#### Unsere Themen im Bereich „Energie“

- **Energieverbräuche**
- **Energieeffizienz**
- **Einsatz erneuerbarer Energien**
- **Energetische Sanierung**

GRI 103-1, 103-2,  
103-3

#### Beschreibung des Themenfelds

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

Real I.S. versteht unter diesem Themenfeld insbesondere die Reduktion des Energieverbrauchs (Strom, Wärme) für den Betrieb aller Assets und der eigenen Verwaltung (auf Unternehmensebene). Dabei spielen die Steigerung der Energieeffizienz und die energetische Sanierung der Bestandsimmobilien eine herausgehobene Rolle und sollen in Zukunft verstärkt betrachtet werden.

Auch der Bezug und die Produktion erneuerbarer Energien sollen in Zukunft für die Real I.S. eine stärkere Rolle spielen.

Dabei ergeben sich Herausforderungen in diesem Themenfeld primär aus der Optimierung und Reduzierung des Energieverbrauchs des Immobilienbestands der Real I.S. Gruppe. Hierbei spielen auch die Mieter der Immobilien eine wesentliche Rolle.

Real I.S. verfolgt diesbezüglich folgende Maßnahmen und Schritte (GRI 103-2):

GRI 103-2

- Vorbewertung des Portfolios anhand des CRREM-Tools (1,5-Grad-Pfad) und die Identifikation der energetisch kritischen Objekte
- Erfassung und Auswertung der Energieverbräuche (Strom, Wärme) für das gesamte Portfolio und das Unternehmen (gemäß unten genannter Bilanzgrenze)
- Entwicklung von Klimaschutzfahrplänen für die einzelnen Objekte und für die Fonds der Real I.S.

Die Berechnung des CO<sub>2</sub>e-Fußabdrucks erfolgte mithilfe des VfU-Tools zur Erfassung und Berechnung der Kennzahlen betrieblicher Umweltleistung.<sup>1</sup> Um eine Vergleichbarkeit mit Peers zu 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 CO<sub>2</sub>-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 (GHG-Protocol) werden die Emissionen sowohl nach dem Market-based als auch nach dem Location-based Ansatz berichtet.<sup>2</sup> Bei der Market-based Perspektive werden die Emissionen aus dem Strombezug mit 0,0 kg CO<sub>2</sub>e/kWh bewertet, weil im Berichtsjahr der gesamte Strom als Grünstrom bezogen wurde. Bei der Location-based Betrachtung wurde für den Strombezug der deutsche Strommix zugrunde gelegt, mit dem im VfU-Tool hinterlegten Emissionsfaktor.

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

#### Übersicht der Treibhausgasbilanz gemäß „VfU Indicators 2018“ in Tonnen CO<sub>2</sub>e

Kategorie	Scope 1	Scope 2 Market-based	Scope 3	Gesamt
Strom	–	0	0	0
Heizung	–	34	17	52
Verkehr	107	–	170	277
Papier	–	–	3	3
Wasser	–	–	1	1
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>34</b>	<b>191</b>	<b>333</b>
Scope 2 Emissionen Location-based		94		
<b>Total (Scope 2 Location-based)</b>	<b>107</b>	<b>94</b>	<b>191</b>	<b>393</b>

<sup>1</sup> <https://www.vfu.de/>

<sup>2</sup> <https://ghgprotocol.org/corporate-standard>



## 3.2 Soziales

### Unsere Verantwortung für die Umwelt

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

Die Real I.S. ist sich ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und hat dies in ihrer Unternehmenskultur verankert.

Dies bedeutet für die 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 Mitarbeiter sind unser wichtigster Erfolgsfaktor. Deshalb haben die gezielte Förderung der Mitarbeiter, deren Gesundheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Priorität für Real I.S. Das sind drei wichtige von vielen weiteren Bausteinen der Personalpolitik, welche 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 Mitarbeiter. Auch angesichts des demografischen Wandels ist es vor diesem Hintergrund eine zentrale Aufgabe der Personalpolitik, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Gleichzeitig gilt es, die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter zu fördern, um sie für die sich stetig wandelnden beruflichen Anforderungen zu qualifizieren.

Der Real I.S. ist es wichtig, ein attraktives soziales Umfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen und dabei einen positiven Beitrag für sie zu leisten. Die folgenden Ziele werden dabei verfolgt:

- fachliche, persönliche und professionelle Förderung und Weiterentwicklung der eigenen Mitarbeiter (Fortbildungen, Mentoring, Talentprogramme ...),
- Förderung von Nachwuchskräften durch geeignete Programme (Werkstudenten, Traineeprogramm, Praktika, Hospitanzen ...),
- Schutz und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter,
- 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.

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

- Förderung der physischen und psychologischen Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter am Arbeitsplatz, u. a. durch eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, durch die Förderung eines gesunden Lebensstils und die Prävention gegen negative Auswirkungen von Elektromagnetischer Strahlung,
- Vermeidung von Schäden und Unfällen im betrieblichen Umfeld, Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten sowie Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter.

## Grundsätze und Leitlinien der Real I.S. Gruppe

Die Grundlagen der Personalpolitik und Mitarbeiterführung der Real I.S. sind in verschiedenen Grundsätzen und Leitlinien fixiert. Dazu gehört zum einen der Verhaltenskodex, der Aussagen zu den Themen Persönlichkeitsrechte, Schutz vor Diskriminierung sowie zur Verantwortung für Mitarbeiter enthält. Zentrale Aspekte der Mitarbeiterführung sind zum anderen in den „Führungsgrundsätzen“ der Real I.S. niedergelegt. Beide Dokumente sind intern und auf der Unternehmenswebsite der Real I.S. veröffentlicht. Zu den Rahmenbedingungen der Personalpolitik gehören schließlich auch rechtliche Regelwerke wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Link zur Website: [Verhaltenskodex – Real I.S. \(www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02\\_Unternehmen/NEU\\_Unternehmen/Verhaltenskodex\\_Real\\_I.S.\\_Gruppe.pdf\)](http://www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02_Unternehmen/NEU_Unternehmen/Verhaltenskodex_Real_I.S._Gruppe.pdf)

Link zur Website: [Corporate Governance Grundsätze der Real I.S. AG \(https://www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02\\_Unternehmen/NEU\\_Unternehmen/Corporate\\_Governance\\_Grundsätze\\_der\\_Real\\_I.S.\\_AG\)](https://www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02_Unternehmen/NEU_Unternehmen/Corporate_Governance_Grundsätze_der_Real_I.S._AG)

### 3.2.1 Attraktiver Arbeitgeber (GRI 401-1, 401-2, 404-1, 404-2, 404-3, 413)

GRI 401-1, 401-2,  
404-1, 404-2,  
404-3, 413

#### Unsere Themen im Bereich „Arbeitgeberattraktivität“

- **Mitarbeiterzufriedenheit**
- **Mitarbeiterfluktuation**
- **Vergütung**
- **Zusätzliche Benefits**
- **Local Communities**

#### Beschreibung des Themenfelds

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

GRI 103-1, 103-2,  
103-3

Der Erfolg der Real I.S. basiert auf der Leistungsbereitschaft, dem Engagement und der Kompetenz der Beschäftigten.

Real I.S. versteht daher unter dem Themenfeld „Arbeitgeberattraktivität“ insbesondere alle Maßnahmen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, sich bestmöglich einzubringen, ihre Kompetenz voll auszuschöpfen und sich weiterzuentwickeln, sowie jene Maßnahmen, um sie zu fördern und an das Unternehmen zu binden bzw. um neue Talente zu gewinnen. 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 und eine moderne Unternehmenskultur.

Der technische und organisatorische Wandel sowie erhöhte regulatorische Anforderungen verlangen von den Mitarbeitern einen anhaltenden Lernprozess. Die Weiterbildungsziele orientieren sich an den aktuellen betrieblichen Erfordernissen.

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

Darüber hinaus lebt Real I.S. eine moderne Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien und folgenden Eigenschaften:

**offen, aktiv, solide.**

Das Corporate Volunteering der Real I.S. Gruppe 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. Während ihrer Arbeitszeit können sich die Mitarbeiter für gesellschaftliche Belange engagieren, die außerhalb der eigentlichen Aufgaben der Real I.S. liegen.

Real I.S. ist über die BayernLB aktives Mitglied in der Initiative Unternehmen für München (UfM), die sich Kompetenzenbündelung und Austausch im Bereich bürgerschaftlichen und gesellschaftlichen Engagements zum Ziel gesetzt hat.

Aufgrund der pandemischen Lage sind in den Jahren 2020 und 2021 keine Aktionen durchgeführt worden. In den Jahren zuvor sind insbesondere mit der Stiftung Pfennigparade von einzelnen Beschäftigten oder im Team Aktionen ausgeführt worden.

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

Bereiche	Maßnahmen
1. Physiologisches Arbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das neue Bürokonzept bietet ein modernes Arbeitsumfeld mit vielfältigen Kommunikations-, Kollaborations- und Rückzugsmöglichkeiten.</li> <li>Ergonomische Büroausstattung</li> <li>Kostenfreie Getränke und Zuschuss zum Mittagessen</li> </ul>
2. Kommunikation mit dem Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verschiedene hierarchieübergreifende Kommunikationsformate (z. B. Mystery-Lunch)</li> </ul>
3. Verhältnis zu Mitarbeitern / Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>On- und Offboardingprozess als wichtige Form der Mitarbeiter-Management-Begegnung</li> <li>„Duz-Kultur“ im Unternehmen</li> <li>Corporate Volunteering</li> <li>Firmenevents, Teamtage etc.</li> <li>Vertrauensarbeitszeit mit flexiblen Arbeitszeit- oder Teilzeitmodellen</li> <li>Mitarbeiterbenefits (Jobticket, betriebliche Feiertage, etc.)</li> </ul>

**Beschreibung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse**

Attraktiver Arbeitgeber	Real-I.S.-Indikator	GRI-Indikator
Indikatorenbeschreibung		
Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rate neu eingestellte Angestellte: 18 %</li> <li>Rate Angestelltenfluktuation: 6,7 %</li> </ul>	401-1
Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Keine Unterscheidung bei Benefits zwischen Vollzeitbeschäftigten und Nicht-Vollzeitbeschäftigten	401-2

Elternzeit	Wird aktiv von Frauen und Männern genommen; flexible Rückkehrmöglichkeiten.	401-3
Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten	Zielvereinbarungsgespräche, Personalentwicklungsgespräche (Kompetenzprofil Real I.S.), bedarfsorientierte Personalentwicklungsmaßnahmen, Traineeprogramm, Hospitanz, Talentprogramm, Coaching und Mentoring	404-2
Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Alle Angestellten der Real I.S. erhalten regelmäßig eine Beurteilung ihrer Leistung und es werden Entwicklungsgespräche geführt.	404-3

Link zur Website: [Was Sie bei uns erwartet – Real I.S. \(www.realisag.de/de/karriere/arbeiten-bei-real-is/was-sie-bei-uns-erwartet/\)](http://www.realisag.de/de/karriere/arbeiten-bei-real-is/was-sie-bei-uns-erwartet/)

Link zur Website: [FAQ – Real I.S. \(https://www.realisag.de/de/karriere/arbeiten-bei-real-is/faqs/\)](https://www.realisag.de/de/karriere/arbeiten-bei-real-is/faqs/)

### 3.2.2 Diversität und Chancengleichheit (GRI 405-1, 405-2, 406-1)

GRI 405-1, 405-2, 406-1

#### Unsere Themen im Bereich „Diversität und Chancengleichheit“

- Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen
- Diversität in Vorstand und Aufsichtsrat
- Antidiskriminierung
- Vermeidung eines Gender-Pay-Gaps
- Inklusion

#### Beschreibung des Themenfelds

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

GRI 103-1, 103-2, 103-3

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.

Um die Diversität und die Chancengleichheit im Unternehmen zu fördern, setzt Real I.S. verschiedene Maßnahmen 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. 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.

- 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.

### Beschreibung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse

Diversität und Chancengleichheit		
Indikatorenbeschreibung	Real-I.S.-Indikator	GRI-Indikator
Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstand: 1/3</li> <li>• Geschäftsführung: 2/4</li> <li>• Führungskräfte Organisationseinheitsebene: 23,1 %</li> <li>• Führungskräfte Teamleitungsebene: 31,6 %</li> <li>• Angestellte insgesamt: 49 % weiblich, 51 % männlich</li> <li>• Altersgruppen unter 30: 9 %; 30–50: 65 %; über 50: 26 %</li> </ul>	405-1
Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporting an den Vorstand und Vergütungsausschuss</li> <li>• Gender-Pay-Gap liegt nicht vor.</li> </ul>	405-2
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Berichtsjahr lagen keine Diskriminierungsvorfälle vor.</li> <li>• Es existiert ein internes Beschwerdeverfahren.</li> </ul>	406-1

### 3.2.3 Gesundheit und Sicherheit (GRI 403-3, 403-4, 403-5, 403-6)

#### Unsere Themen im Bereich „Mitarbeitergesundheit“

- **Betrieblicher Gesundheitsschutz**
- **Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung**
- **Arbeitsunfälle und -krankheiten**
- **Förderung eines gesunden Lebensstils**

## Beschreibung des Themenfelds

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

GRI 103-1, 103-2,  
103-3

Unternehmen sind in der Verantwortung, ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu unterstützen, setzt Real I.S. verschiedene Maßnahmen ein:

Bereiche	Maßnahmen
1. Betrieblicher Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impfungen (z. B. Gripeschutz)</li> <li>• Sehtests, Bildschirmarbeitsbrille</li> <li>• Gesundheitsaktionstage</li> <li>• Gesundheitliche Seminar- und Sportangebote</li> <li>• Erhebung der Gesundheitsquote: 96,2 %</li> <li>• Regelmäßige Audits durch externe Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt zur Einhaltung der Integration der gesetzlichen Arbeitsnormen</li> <li>• Regelmäßige Sitzung des Arbeitsschutzausschusses</li> <li>• Prävention negativer Auswirkungen des Elektroschlags</li> </ul>
2. Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moderne Büroflächen und ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze</li> </ul>
3. Förderung eines gesunden Lebensstils	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diverse Weiterbildungsangebote</li> <li>• Zuschuss zum Mittagessen</li> <li>• Flexible Arbeitszeiten</li> <li>• Ausgeglichene Work-Life-Balance</li> </ul>

Die Real I.S. steht dabei im regelmäßigen Austausch mit dem Betriebsarzt und dem Verantwortlichen für dieses Thema der BayernLB mit dem Ziel, ihren Mitarbeitern eine umfassende Versorgung zu bieten.

## Beschreibung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse

Gesundheit und Sicherheit		
Indikatorenbeschreibung	Real-I.S.-Indikator	GRI-Indikator
Arbeitsmedizinische Dienste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsarzt</li> </ul>	403-3
Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden über interne Medien kommuniziert.</li> </ul>	403-4
Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsaktionstag</li> <li>• Evakuierungshelfer</li> <li>• Ersthelferschulung</li> </ul>	403-5

### 3.2.4 Raumkonzepte und Barrierefreiheit (GRI 403-6, 406-1)

#### Unsere Themen im Bereich „Raumkonzepte und Barrierefreiheit“

- Schaffung von Raumkonzepten unter Berücksichtigung der Aspekte Gesundheit, Sicherheit, Wohlbefinden
- Förderung von Barrierefreiheit

#### Beschreibung des Themenfelds

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

Real I.S. versteht unter dem Themenfeld „Raumkonzepte und Barrierefreiheit“ die Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter 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) befindet sich derzeit im Umbau. Dabei wird explizit auf eine Schaffung von Raumkonzepten unter Berücksichtigung der Aspekte Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden geachtet.

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

### 3.2.5 Lebenswerte Stadtquartiere/Quartiersentwicklung

#### Unsere Themen im Bereich „Lebenswerte Stadtquartiere/Quartiersentwicklung“

Zu diesem Themengebiet liegen zum Berichtszeitraum noch keine abgeschlossenen Konzepte vor. Das Thema bekommt eine zunehmende Relevanz, weil Stadtquartiere und Quartiersentwicklungen mit einer gesunden Durchmischung von Nutzungsarten ein diversifiziertes Investment darstellen. Es ist daher im Fokus der Real I.S. und soll weiter ausgebaut werden:

- Optimierte Konzepte der Energieeinsparung und Wasserversorgung,
- 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.



### 3.2.6 Menschenrechte (GRI 102-9, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1, 412-2, 412-3, 413-1, 414-1, 414-2)

GRI 102-9, 408-1,  
409-1, 410-1,  
411-1, 412-2,  
412-3, 413-1,  
414-1, 414-2

#### Unsere Themen im Bereich „Menschenrechte“

GRI 103-1, 103-3

- Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen
- Einhaltung Kernarbeitsnormen (inkl. Zulieferer)
- Menschenrechtsrisiken in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette
- Rechte der Gewerkschaften
- Supply-Chain-Management / nachhaltige Beschaffung

#### Beschreibung des Themenfelds

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

Real I.S. verpflichtet sich in mehrfacher Weise zum Schutz der Menschenrechte und hat entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung der Verpflichtungen ergriffen:

- Unterzeichnung des UN Global Compacts (UN GC),
- Integration des UN GC in die Nachhaltigkeitsvereinbarung für Dienstleister und Lieferanten (inkl. Property-Manager) (in Bearbeitung),
- Dienstleister-Screening (in Bearbeitung),
- Prüfung der Einhaltung der UN-GC-Prinzipien im Rahmen von Mieterausschlusslisten.

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.

Real I.S. tätigt grundsätzlich keine Geschäfte, die mit Drogenhandel, Menschenhandel, sexueller Ausbeutung, ausbeuterischer Kinder- und Zwangsarbeit, Sklaverei, Schmuggel von Migranten, Organhandel, Prostitution, Pornografie, Produktpiraterie in Zusammenhang stehen.

Real I.S. respektiert die Rechte der Mitarbeiter 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.

GRI 412-2, 413-1 **Standards für Dienstleister (GRI 412-2, 413-1)**

Die Real I.S. fordert auch von ihren Zulieferern die Einhaltung ökologischer und sozialer Standards. Maßgebliches Dokument hierfür ist der Verhaltenskodex, der Teil der Rahmenvertragsdokumente der Real I.S. mit externen Dienstleistern und Lieferanten ist. Dieser Verhaltenskodex wird zur Zeit umfassend überarbeitet, um ab dem Jahr 2022 u. a. das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen einzubeziehen.

GRI 102-9 **Lieferkette (GRI 102-9)**

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.

**Beschreibung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse**

Menschenrechte Indikatorenbeschreibung	Real-I.S.-Indikator	GRI-Indikator
Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporate Volunteering (s. o.)</li> <li>• Bezug regionaler Produkte</li> <li>• Vertragliche Anbindung regionaler Lieferanten und Dienstleister unter vertraglicher Voraussetzung der Einhaltung der Bezahlung des Mindestlohns und von Arbeitsschutzstandards</li> </ul>	413-1
Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und Dienstleister (in Bearbeitung)</li> </ul>	414-1
Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachhaltigkeitsvereinbarung für Lieferanten und Dienstleister (in Bearbeitung)</li> </ul>	414-2
Schulungen zu Menschenrechten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne Veröffentlichung des Verhaltenskodex und auf der Website</li> <li>• Regelmäßige Schulung zum Thema Compliance und Risiko für alle Mitarbeiter, auch Verankerung im Onboarding-Prozess; regelmäßige AGG-Schulung; Rahmenwerk Risikokultur</li> </ul>	412-2

### 3.3 Unternehmensführung

Eine gute Unternehmensführung bedeutet für Real I.S. das Schaffen einer ethischen Unternehmenskultur mit dem Ziel, langfristige Erträge für die Anleger zu erwirtschaften. 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 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:

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

### 3.3.1 Wirtschaftliche Performance (GRI 201-1)

#### Unsere Themen im Bereich „Wirtschaftliche Performance“

- **Wirtschaftliche Stabilität und Zukunftsfähigkeit**
- **Robustheit des Geschäftsmodells**

#### Beschreibung des Themenfelds

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

Ziel der Real I.S. ist es, langfristig rentabel und wirtschaftlich stabil zu sein, um Marktschwankungen auffangen zu können und die Position als einer der führenden Immobilien-Assetmanager am deutschen Markt auszubauen.

Der Investitionsfokus von Real I.S. liegt dabei auf Ländern mit langfristig attraktiven, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen bzw. auf Standorten mit langfristigem Mietwachstumspotenzial. Die Robustheit 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, Mitarbeiter und Stakeholder ausgerichtetes wirtschaftliches Handeln.

Die Beschäftigten 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 2021 mit einem Jahresergebnis vor Ergebnisabführung i. H. v. 26,6 Mio. EUR bei ca. 12,5 Mrd. EUR Assets under Management.



Als Kontrollinstrument für die wirtschaftliche Performance wird das regelmäßige Erfassen und Berichten von finanziellen Key-Performance-Indicators (KPIs) eingesetzt, mithilfe derer der Vorstand die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sichert und proaktiv steuert.

Darüber hinaus stellt die Compliance-Abteilung der Real I.S. das Einhalten von internen und externen Regeln sicher und schützt das Unternehmen vor betrügerischem Handeln.

Die wirtschaftliche Lage wird zusätzlich regelmäßig von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft und durch die BaFin und andere externe Stakeholder überwacht.

### 3.3.2 Compliance (GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 207-1, 207-2, 207-3, 307-1, 415-1, 417-2, 417-3, 419-1)

GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 207-1, 207-2, 207-3, 307-1, 415-1, 417-2, 417-3, 419-1

#### Unsere Themen im Bereich „Compliance“

- Compliance-Kultur und -Organisation
- Vermeidung von Compliance-Verstößen
- Anti-Korruption und -Bestechung
- Prävention und Compliance-Schulungen

#### Beschreibung des Themenfelds

GRI 103-1, 103-2, 103-3

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

Real I.S. versteht unter dem Themenfeld Compliance das Etablieren, Befolgen und Kontrollieren interner Verhaltensregeln sowie das Handeln nach gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen.

Die Aufgaben von Compliance bestehen aus der Schaffung eines einheitlichen Werte- und Integritätsverständnisses und der Vermeidung, Prüfung und Sanktionierung von regelwidrigem Verhalten, um damit gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden.

Real I.S. versteht sich als verantwortungsbewusste Unternehmensgruppe, die bestrebt ist, die geltenden steuergesetzlichen 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.

Real I.S. hat verschiedene Instrumente etabliert, um die Einhaltung interner und externer Regeln sicherzustellen:

- Die im Compliance-Handbuch enthaltenen Verhaltensrichtlinien sind das Rahmenwerk für das Verhalten von internen und externen Mitarbeitern der Real I.S. Gruppe. Sie sollen interne und externe Mitarbeiter 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.

*Link Website: [Verhaltenskodex – Real I.S. \(www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02\\_Unternehmen/NEU\\_Unternehmen/Verhaltenskodex\\_Real\\_I.S.\\_Gruppe.pdf\)](http://www.realisag.de/fileadmin/mediapool/downloads/02_Unternehmen/NEU_Unternehmen/Verhaltenskodex_Real_I.S._Gruppe.pdf)*

GRI 205-2

- 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 Mitarbeiter 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 genutztes Instrument ist das Hinweisgebersystem, das 2020 in der Real I.S. eingeführt wurde. 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.

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

GRI 207-1

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 Organisationsformen mit der BayernLB resultierenden Verpflichtungen zu beachten.

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

Intern werden Mitarbeiter 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.

## Beschreibung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse für das Berichtsjahr 2021

Compliance		
Indikatorenbeschreibung	Real-I.S.-Indikator	GRI-Indikator
Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gemäß Schulungskonzept der Real I.S. Gruppe sind die Compliance-Standards der Real I.S. im zweijährigen Rhythmus durch alle Bestandsmitarbeiter in einem Selbststudium aufzufrischen.</li> <li>Neue Mitarbeiter werden in sechs Schulungsveranstaltungen durch den Compliance-Bereich mittels Videokonferenz geschult.</li> </ul>	205-2
Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Berichtsjahr sind keine Korruptionsfälle bekannt geworden.</li> </ul>	205-3
Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dem Compliance-Bereich ist im Berichtsjahr kein Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht bekannt.</li> </ul>	206-1
Steuerkonzept	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Die Real I.S. betreibt keine „aggressive“ Steuervermeidungsstrategie.</li> </ul>	207-1

<p>Tax-Governance, Kontrolle und Risikomanagement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Die Angemessenheit und Wirksamkeit des Tax-CMS wird im Rahmen der Compliance-Überwachung und -Verbesserung überprüft.</li> <li>• 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.</li> <li>• Vorfälle oder Verdachtsfälle steuerlichen Fehlverhaltens können intern auch mittels der im Intranet etablierten Kommunikationskanäle der OE Compliance gemeldet werden (Hinweisgebersystem – „Whistleblowing“).</li> </ul>	<p>207-2</p>
<p>Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Real I.S. pflegt mit Steuerbehörden und öffentlichen Institutionen unter Wahrung der eigenen Interessen ein kooperatives Verhältnis. Informationen an Behörden sollen stets vollständig, offen, richtig und rechtzeitig sowie in verständlicher Form zur Verfügung gestellt werden.</li> </ul>	<p>207-3</p>
<p>Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance ist im Berichtsjahr kein Rechtsverfahren wegen Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen /-verordnungen bekannt.</li> </ul>	<p>307-1</p>



Parteispenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spenden müssen sich im Rahmen der Rechtsordnung bewegen und werden von der Unternehmensleitung genehmigt. Sie dürfen nur an gemeinnützige Institutionen vergeben werden.</li> <li>• Die Real I.S. Gruppe leistet keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Personen des politischen Lebens.</li> </ul>	415-1
Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Berichtsjahr sind keine Verstöße dieser Art bekannt geworden.</li> </ul>	417-2
Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Berichtsjahr sind keine Verstöße dieser Art bekannt geworden.</li> </ul>	417-3
Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance sind im Berichtsjahr keine Bußgelder oder nichtmonetäre Sanktionen bekannt.</li> </ul>	419-1

### 3.3.3 Kundenzufriedenheit (GRI 102-43)

GRI 102-43

#### Unser Thema im Bereich Unternehmen

- Durchführung von Kundenzufriedenheitsumfragen

#### Beschreibung des Themenfelds

GRI 103-1, 103-2, 103-3: Angaben zum Managementansatz

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Der Kunde steht im Mittelpunkt unseres Handelns 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 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“ (Nominierung 2021) teil. Real I.S. wird jährlich von der Scope Analysis GmbH einem Audit unterzogen (aktuelle Bewertung: AA+), das auch Aspekte zur Kundenbeziehung bewertet.

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 Mitarbeiter eingerechnet.

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



A group of students are sitting on the grass outdoors, smiling and looking at notebooks. A blue text box is overlaid on the image.

Weitere  
Informationen



## 4 Weitere Informationen

### 4.1 Hinweise zum Bericht

#### **102-48 Neudarstellung von Informationen**

Die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz (nach GRI) wird in dieser Form erstmals von der Real I.S. veröffentlicht.

#### **102-49 Änderung bei der Berichterstattung**

Die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz (nach GRI) wird in dieser Form erstmals von der Real I.S. veröffentlicht.

#### **102-50 Berichtszeitraum**

Die Nachhaltigkeitsbilanz 2021 (nach GRI) bezieht sich grundsätzlich auf das Kalenderjahr 2021.

#### **102-51 Datum des vorherigen Berichts**

Die vorliegende Nachhaltigkeitsbilanz (nach GRI) wird in dieser Form erstmals von der Real I.S. veröffentlicht.

#### **102-52 Berichtszyklus**

Die Nachhaltigkeitsbilanz (nach GRI) soll jährlich aktualisiert werden. Die Veröffentlichung der nächsten Nachhaltigkeitsbilanz ist für das Kalenderjahr 2022 geplant.

#### **102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht**

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte der Real I.S. AG steht für Fragen und Anregungen gern zur Verfügung:

Giulia Peretti  
Innere Wiener Straße 17  
81667 München  
Tel.: 089 489082-260  
E-Mail: giulia.peretti@realisag.de

Informationen zum Thema Nachhaltigkeit/ESG sowie relevante Berichte und andere Dokumente finden sich auf der Unternehmenswebsite unter [www.realisag.de/nachhaltigkeit](http://www.realisag.de/nachhaltigkeit).

#### **102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards**

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option „Kern“) erstellt.

#### **102-55 GRI-Inhaltsindex**

Das Inhaltsverzeichnis der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz (nach GRI) stellt zugleich den GRI-Inhaltsindex dar.

#### **102-56 Externe Prüfung**

Die Nachhaltigkeitsbilanz wurde nicht extern validiert. Allerdings wurden maßgebliche Informationen für die Bilanz aus Publikationen übernommen, die einer externen Prüfung unterlagen. Dazu zählen wirtschaftliche Informationen und Kennzahlen aus dem Geschäftsbericht der Real I.S. von 2021.



## 4.2 GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard Über die nichtfinanzielle Berichterstattung	Verweis (Kapitel)	Kommentar
102-1 Name der Organisation	1	
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	1	
102-3 Hauptsitz der Organisation	1	
102-4 Betriebsstätten	1	
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	1	
102-6 Belieferte Märkte	1	
102-7 Größe der Organisation	1	
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	1	
102-9 Lieferkette	1	
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	1	
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	1	
102-12 Externe Initiativen	1	
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	1	
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	1	
102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	1	
102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	1	
102-18 Führungsstruktur	1	
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	1	
102-41 Tarifverträge	1	
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	1	
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	1	
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	1	
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	1	
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	1	

102-47	Liste der wesentlichen Themen	1	
102-52	Berichtszyklus	1	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	1	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	1	
102-55	GRI-Inhaltsindex	4.2	
102-56	Externe Prüfung	1	Keine externe Prüfung

<b>Wesentliche Themen</b>			
<b>Wirtschaftliche Performance</b>			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3.3.1	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	3.3.1	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	3.3.1	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	3.3.1	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	3.3.1	
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	3.3.1	
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	3.3.1	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	3.3.1	
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	3.3.1	

<b>Compliance</b>			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3.3.2	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	3.3.2	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	3.3.2	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	3.3.2	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	3.3.2	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	3.3.2	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	3.3.2	

207-1	Steuerkonzept	3.3.2
207-2	Tax-Governance, Kontrolle und Risikomanagement	3.3.2
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	3.3.2
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	3.3.2
415-1	Parteispenden	3.3.2
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	3.3.2
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	3.3.2
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	3.3.2

<b>Energie</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3.1.2
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	3.1.2
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	3.1.2
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	3.1.2
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	3.1.2
302-3	Energieintensität	3.1.2
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	3.1.2
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	3.1.2

<b>Emissionen und Klima</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3.1.1
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	3.1.1
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	3.1.1
305-1	Direkte THG-Emissionen	3.1.1
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	3.1.1

305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen	3.1.1
305-4	Intensität der THG-Emissionen	3.1.1
305-5	Senkung der THG-Emissionen	3.1.1

<b>Attraktivität als Arbeitgeber</b>		
--------------------------------------	--	--

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3.2.1
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	3.2.1
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	3.2.1
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	3.2.1
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	3.2.1
401-3	Elternzeit	3.2.1
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	3.2.1
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	3.2.1
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	3.2.1

<b>Gesundheit und Sicherheit</b>		
----------------------------------	--	--

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3.2.3
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	3.2.3
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	3.2.3
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	3.2.3
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	3.2.3
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	3.2.3
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	3.2.3
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	3.2.3
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	3.2.3



<b>Diversität und Chancengleichheit</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3.2.2
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	3.2.2
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	3.2.2
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	3.2.2
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	3.2.2
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	3.2.2

<b>Menschenrechte</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	3.2.6
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	3.2.6
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	3.2.6
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	3.2.6
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	3.2.6
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	3.2.6
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	3.2.6
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	3.2.6
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	3.2.6
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	3.2.6
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	3.2.6
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	3.2.6
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	3.2.6
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	3.2.6
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	3.2.6
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	3.2.6

## Impressum

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

Tel.: +49 89 489082-0  
Fax: +49 89 489082-295

[www.realisag.de](http://www.realisag.de)  
[mail@realisag.de](mailto:mail@realisag.de)

Bildmaterial: shutterstock