

Zuhause mit Perspektive

Nachhaltigkeitsbericht 2022



Inhaltsverzeichnis

Editorial	2
Wer wir sind	4
Unser Weg ins Morgen	9
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	10
Wirtschaftliche Stabilität für ein nachhaltiges Morgen	36
Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern	37
Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance	42
Thema Auf dem Weg zur Klimaneutralität	46
Unser Portfolio verantwortlich entwickeln	48
Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette	52
Nachhaltiges Ressourcenmanagement	56
Thema Verantwortungsvoll wachsen	59
Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen	61
Unsere Verantwortung in der Gesellschaft	67
Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten	70
Kundenorientierung und Servicequalität	76
Thema Weil Wohnen Leben ist	80
Lebenswerte Nachbarschaften	82
Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft	86
Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung	89
Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung	92
Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt	97
Thema Jede Meinung zählt	101
Über diesen Bericht	103
Kennzahlenübersicht	105
GRI-Inhaltsindex	113
Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	119
Angaben zur EU-Taxonomie	124

Editorial

Liebe Leser*innen,

in der gesellschaftlichen Debatte wird immer häufiger die Frage laut: Was ist letztendlich wichtiger, Klimaschutz oder bezahlbare Mieten? Für die TAG ist das keine Frage des Entweder-oder. Denn klar ist: Günstiger Wohnraum und zukunftsgerichteter Klimaschutz können und müssen zusammen und sozial gedacht werden. Das gilt auch und gerade in herausfordernden Zeiten, die geprägt sind von steigenden Energiepreisen, allgemeinen Teuerungen und höheren Baukosten. „Zuhause mit Perspektive“ bedeutet für uns deshalb, sozialverträglichen und zugleich klimafreundlichen Wohnraum für alle Generationen bereitzustellen. Daran arbeiten wir mit ganzer Kraft – und stellen uns den Herausforderungen, die mit diesem Ziel verbunden sind. So haben wir beispielsweise im Berichtsjahr auf der einen Seite sozialverträgliche Lösungen entwickelt, um die Unsicherheit vieler Mieter*innen – vor allem entstanden durch gestiegene Energiekosten und die hohe Inflation – zumindest in Teilen aufzufangen. Auf der anderen Seite haben wir unsere Dekarbonisierungsstrategie weiter umgesetzt und den CO₂-Ausstoß unseres Bestandes in Deutschland weiter reduziert.

Mit der Dekarbonisierungsstrategie verfolgen wir das Ziel, unseren Gebäudebestand bis 2045 nahezu klimaneutral aufzustellen – und so unseren Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung auf unter 1,5 Grad Celsius zu leisten. Da der Energieverbrauch für das Gros der CO₂-Emissionen in Wohngebäuden verantwortlich ist, realisieren wir in unseren Beständen vor allem Maßnahmen zur Modernisierung von Heizanlagen, stellen auf effizientere Anlagensteuerung und den Einsatz nichtfossiler Brennstoffe um. Auch Gebäudehüllen modernisieren wir sukzessive, planen erste Projekte im Bereich serielles Sanieren und realisieren unsere Neubauten in Polen energieeffizient. Sämtliche energetischen Verbesserungen nutzen perspektivisch nicht nur dem Klimaschutz, sondern sorgen gleichzeitig auch für niedrigere Energiekosten.

Eine weitere Chance, Energie und damit CO₂-Emissionen einzusparen, liegt in der Nutzung digitaler Lösungen. So statten wir immer mehr Wohnungen mit Smart-Metering-Technik aus. Doch nicht nur in der Gebäudemodernisierung ist die Digitalisierung ein wichtiger Baustein, sie unterstützt uns auch dabei, in unserem Unternehmen Prozesse weiter zu optimieren und unsere Serviceleistungen in der Kundenkommunikation weiter auszubauen – beispielsweise durch die Mieter-App. Über die App sind wir zu jeder Tageszeit schnell für unsere Mieter*innen erreichbar und ermöglichen ihnen, flexibel und bequem Themen rund ums Wohnen zu klären. Daneben setzen wir weiterhin auf den persönlichen Austausch. So haben wir 2022 erstmals einen Mieterworkshop durchgeführt, um die Bedarfe unserer Mieter*innen noch besser zu kennen, zu verstehen und einzubinden.

Wohnen ist Leben – deshalb bedeutet Kundenorientierung für uns bei der TAG auch, ein Wohnumfeld zu schaffen, das mehr ist als ein Nebeneinander von Wohnungen: Es soll unseren Mieter*innen ein Zuhause sein, in dem sie miteinander leben – und das generationsübergreifend. Mit unseren „Aktiv-Treffs“ bieten wir in vielen unserer Wohnquartiere Orte, die den Zusammenhalt stärken. Auch 2022 haben wir neue Aktiv-Treffs eröffnet, Initiativen gefördert und Hilfestellungen angeboten. Dabei haben wir uns insbesondere auch für Geflüchtete aus der Ukraine engagiert. Mit unserer TAG Miteinander Stiftung wollen wir überdies Kinder und Jugendliche, Familien und Senior*innen sowie hilfsbedürftige, in Not geratene Menschen unterstützen. Auch in Polen setzen wir uns dafür ein, die Lebensqualität der Bewohner*innen in ihren Quartieren durch Investitionen in Infrastruktur, Außenanlagen und Grünflächen zu verbessern.

All das, was wir 2022 auf den Weg gebracht haben, wäre ohne engagierte Mitarbeiter*innen nicht möglich gewesen. Deshalb ist es uns ein wichtiges Anliegen, ihnen ein attraktives Arbeitsumfeld, flexible Arbeitszeitmodelle und vielfältige Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten, sodass sie gern und langfristig bei der TAG arbeiten. Dabei bauen wir auf einem soliden Fundament auf: So zeigen sich rund 70 % unserer Mitarbeiter*innen mit der TAG als Arbeitgeber zufrieden. Dies geht aus der Great Place to Work-Umfrage hervor, die wir 2022 durchgeführt haben.

Unser Engagement im Bereich der nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird auch von Ratingagenturen gewürdigt und ausgezeichnet. In einem im Januar 2023 veröffentlichten Report von Sustainalytics, einem der führenden Unternehmen für Marktforschung, Ratings und Daten zu ESG-Themen, belegte die TAG von insgesamt über 1.000 analysierten Immobilienunternehmen weltweit Platz 10 und lag damit unter den Top-2-Prozent aller Unternehmen in diesem Sektor. Weiterhin wurde die TAG am 20. Januar 2022 von MSCI ESG Ratings in die Stufe „AA“ (zuvor „A“) eingeordnet und nimmt damit bei diesem renommierten ESG-Rating-Anbieter die zweithöchste von insgesamt sieben möglichen Ratingstufen ein.

Die TAG bleibt auch 2023 in Bewegung: Wir setzen unsere Dekarbonisierungsstrategie fort, bauen den Kundenservice weiter aus, fördern das nachbarschaftliche Miteinander in unseren Quartieren und arbeiten daran, die Zufriedenheitsquote bei unseren Mieter*innen und Mitarbeiter*innen noch weiter zu steigern.

Nun wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre und laden Sie herzlich dazu ein, mit uns in den Dialog zu gehen. Ihre Rückmeldungen helfen uns, unseren Weg in eine nachhaltige Zukunft wirksam weiter zu gestalten. Wir freuen uns über Ihre Anregungen und Wünsche ebenso wie über konstruktive Kritik. Sprechen Sie uns gern direkt an oder schreiben Sie uns an nachhaltiger@tag-ag.com

Ihre



Claudia Hoyer
COO



Martin Thiel
CFO

Wer wir sind

Unser Geschäftsmodell: Bezahlbarer Wohnraum und Service mit Qualität

[GRI 2-1, 2-6, 3-3, 201-1]

Die TAG Immobilien AG (im Folgenden auch kurz als „TAG“ bezeichnet) gehört zu den größten privaten Wohnungsunternehmen in Deutschland. Nachhaltiges Handeln ist die Basis unserer Geschäftsstrategie. Denn es ist die Voraussetzung für die sichere Zukunft unseres Unternehmens (Kapitel [↘ Unsere Nachhaltigkeitsstrategie](#)).

Wir sind im MDAX der Deutschen Börse sowie im EPRA Europe und EPRA Germany gelistet.

Hauptsitz der TAG ist Hamburg. Weitere Niederlassungen haben wir in Deutschland in den Regionen Berlin, Chemnitz, Dresden, Erfurt, Gera, Leipzig, Rhein-Ruhr, Rostock und Salzgitter und in Polen in Warschau (Warszawa), Breslau (Wrocław), Danzig (Gdańsk), Posen (Poznan), Lods (Łódź).

Wir erwerben, entwickeln, vermieten und verkaufen Wohnimmobilien. Diese liegen in verschiedenen Regionen Nord- und Ostdeutschlands sowie in Nordrhein-Westfalen, seit dem Geschäftsjahr 2020 auch in mehreren polnischen Städten. Zum Ende des Berichtsjahres bewirtschaftete die TAG in Deutschland rund 86.900 Einheiten (darunter rund 85.700 Wohnungen und rund 1.100 in den Wohnanlagen gelegene Gewerbeeinheiten). Der Gesamtwert des deutschen Portfolios beläuft sich zum Stichtag auf EUR 6.328,8 Mio.

Mit dem Erwerb der polnischen Vantage Development S.A. (Vantage) mit Sitz in Breslau haben wir zum Jahreswechsel 2019/2020 den Grundstein für eine regionale Erweiterung unseres Unternehmens über die Landesgrenze hinaus gelegt. Im Dezember 2021 haben wir mit der ROBYG S.A. (ROBYG) den führenden Entwickler von Wohnungen in Polen mit einer starken Position in den Märkten Warschau und Danzig akquiriert. Diese Transaktion ist am 31. März 2022 rechtlich wirksam geworden. Durch die Akquisition von ROBYG werden wir unsere Investitionen auf dem polnischen Wohnungsmarkt mit dem Fokus auf Neubauwohnungen deutlich erweitern.

Mittel- bis langfristig ist der Aufbau eines Mietwohnungsportfolios von rund 20.000 Wohnungen in Polen geplant, um damit der führende Anbieter auf dem polnischen Wohnimmobilienmarkt zu werden. Zum 31. Dezember 2022 verfügten wir

über einen Vermietungsbestand in Polen von rund 1.150 fertiggestellten Wohnungen. Weitere rund 2.200 Mietwohnungen befanden sich im Bau. Zudem besteht eine Grundstücksreserve zum Bau von weiteren rund 10.100 Mietwohnungen. Im Bereich des Verkaufsgeschäfts sind zum Stichtag ca. 6.400 Wohnungen im Bau (inklusive ca. 360 fertiggestellter und noch nicht verkaufter Wohnungen), die Grundstücksreserve umfasst in diesem Geschäftsfeld weitere ca. 12.600 zukünftige Wohnungen. Der Gesamtwert des Portfolios in Polen belief sich zum Stichtag auf EUR 1.153 Mio.

Wir haben ein strategisches Nachhaltigkeitsprogramm mit konkreten Zielen in unseren vier Handlungsfeldern aufgesetzt. Zu unseren Zielen zählt, unseren Mieter*innen aus unterschiedlichen sozialen Schichten bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen (Kapitel [↘ Unsere Verantwortung in der Gesellschaft](#)). Außerdem ist uns wichtig, unseren Mitarbeiter*innen und nachfolgenden Generationen sichere Arbeitsplätze zu bieten (Kapitel [↘ Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft](#)). Unseren Aktionär*innen wollen wir attraktive Renditen und unseren Fremdkapitalgebern eine möglichst risikoarme Verzinsung ihres Kapitals sichern (Kapitel [↘ Unser Weg ins Morgen](#)). Zudem arbeiten wir kontinuierlich daran, unser Immobilienportfolio klimafreundlicher zu gestalten und die CO₂-Bilanz zu verbessern (Kapitel [↘ Unser Portfolio verantwortlich entwickeln](#)). Dazu haben wir 2021 unsere langfristige, durch den Vorstand und Aufsichtsrat formal beschlossene Dekarbonisierungsstrategie finalisiert und mit einem Zeitplan und konkreten Maßnahmen unterlegt. Unser Ziel ist ein nahezu klimaneutraler Gebäudebestand bis 2045 in Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaabkommen.

Über Tochtergesellschaften bieten wir unseren Mieter*innen zusätzlich verschiedene Dienst- und Serviceleistungen rund um das Wohnen an (Kapitel [↘ Unsere Unternehmensstruktur](#)). Dadurch schaffen wir einheitliche und effiziente Prozesse, können unabhängiger von Drittdienstleistern agieren und Planungssicherheit bei der Preiskalkulation erreichen. Zudem können wir Qualität und Ausführungszeitpunkt aktiv steuern. So entsteht ein Mehrwert für unsere Mieter*innen und unser Unternehmen.

Zum Ende des Berichtsjahres haben wir insgesamt 1.746 Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon 1.281 Mitarbeiter*innen in Deutschland und 465 Mitarbeiter*innen in Polen.¹ Wir engagieren uns vor Ort aktiv in der Quartiersarbeit und unterstützen Städte und Gemeinden dabei, einen Beitrag für eine positive Entwicklung der Regionen zu leisten. Mit unserer gemeinnützigen [↘ TAG Miteinander Stiftung](#) unterstützen wir unser soziales Engagement. Der Fokus der Stiftung liegt auf der Förderung von Kindern und Jugendlichen, der Unterstützung von Familien und Senior*innen sowie hilfsbedürftiger, in Not geratener Menschen (Kapitel [↘ Lebenswerte Nachbarn](#)).

¹ Basis ist hier die Anzahl der Mitarbeiter*innen (1.281 in Deutschland und 465 in Polen) zum Stichtag 31.12.2022. Im Geschäftsbericht wurde die Beschäftigtenzahl gemäß Vorschriften des HGB berechnet (Gesamt: 1.739, davon 1.216 in Deutschland und 523 in Polen).

Die Aktien der TAG befinden sich mehrheitlich im Besitz nationaler und internationaler Investor*innen mit langfristig orientierter Anlagestrategie. Größte Einzelaktionäre waren zum 31. Dezember 2022 MFS Massachusetts Financial Services Company, USA (9,9 %), die BayernInvest Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH, Deutschland (4,9 %), die Flossbach von Storch AG, Deutschland (4,8 %), die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, Deutschland (4,7 %), BlackRock, Inc., USA (4,1 %) und Norges Bank, Norwegen (3,0 %). Auch für unsere Investor*innen rücken ESG-Themen immer mehr in den Fokus und sind vermehrt Gegenstand in unseren Gesprächen. Insbesondere zum Thema Klimaschutz nehmen wir ein deutlich gestiegenes Informationsinteresse seitens des Kapitalmarktes in Bezug auf unsere Zielsetzungen im Rahmen unserer Dekarbonisierungsstrategie für unser Portfolio wahr.

➤ [tag-ag.com /aktionaersstruktur](https://tag-ag.com/aktionaersstruktur)

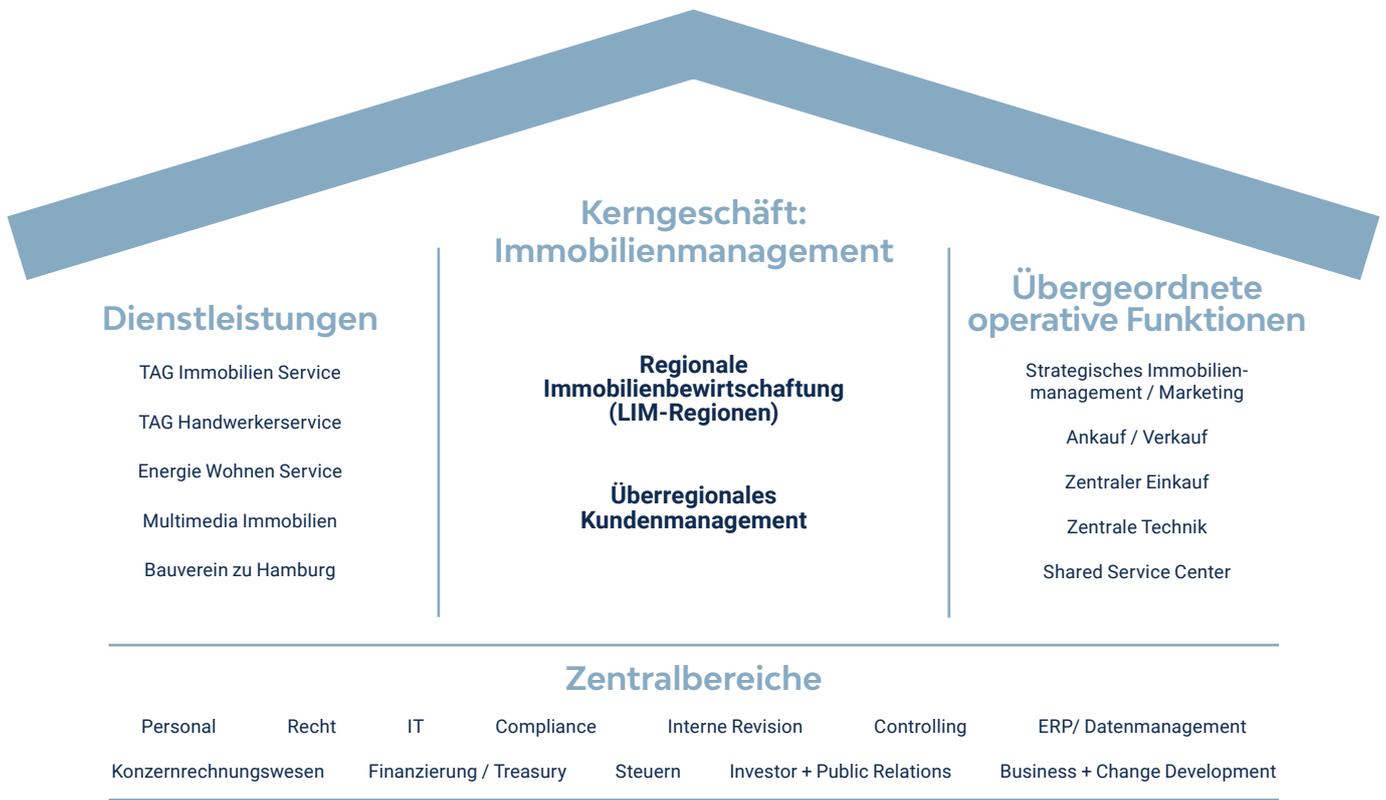
In unserem ➤ [Geschäftsbericht 2022](#) sind weitere Informationen zu unserer Portfoliostrategie und zu wirtschaftlichen Kennzahlen veröffentlicht.

Unsere Unternehmensstruktur: Kombination aus zentralem und dezentralem Management

[GRI 2-2, 2-6, 3-3]

Unsere Unternehmensstruktur ist in zentrale und dezentrale Funktionsbereiche gegliedert (➤ [siehe Grafik S. 5](#)). Dadurch gewährleisten wir, dass wir einerseits unsere Bestände effizient verwalten und gleichzeitig flexibel auf die regionalen Besonderheiten des jeweiligen Wohnungsmarktes reagieren können.

Die TAG Immobilien AG nimmt im Wesentlichen die Funktion einer Managementholding wahr und erbringt in dieser Eigenschaft konzernübergreifend Aufgaben für die gesamte Unternehmensgruppe. Ihr sind die zentralen Unternehmensbereiche zugeordnet. Dazu zählen Konzernrechnungswesen, Finanzierung, Controlling, Recht, Steuern, Investor und Public Relations, ERP/Datenmanagement, IT, Personal, Compliance und Interne Revision.



Das Strategische Immobilienmanagement ist die Schnittstelle zu unseren Standorten in Deutschland, denen zehn sogenannte „LIM-Regionen“ zugeordnet sind, und dem überregionalen Kundenmanagement. Die LIM-Regionen werden von unseren Leiter*innen Immobilienmanagement (LIMs) dezentral geführt. Im überregionalen Kundenmanagement stehen wir unseren Mieter*innen insbesondere im telefonischen und schriftlichen Erstkontakt zur Verfügung. Die Themen Ankauf/Verkauf, Hausmeisterservice (Facility Management), Handwerkerservice, Zentraler Einkauf und Business Development werden für alle Niederlassungen zentral gesteuert. Alle Buchhaltungsthemen inklusive Betriebskostenabrechnungen werden ebenso zentral im Shared Service Center ausgeführt.

Der Neubau von Wohnungen erfolgt ausschließlich in Polen und wird daher auch von dort gesteuert. Die Aufbauorganisation des operativen Geschäfts in Polen weist – wie auch der übrige Teil des Konzerns – flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege auf. Die Geschäftstätigkeit ist aufgeteilt in ein Vermietungsgeschäft, das innerhalb von Vantage betrieben wird, und ein Verkaufsgeschäft, das im Wesentlichen ROBYG umsetzt. ROBYG übernimmt auch Bauleistungen für das Geschäft in Polen. Auch wenn Vantage und ROBYG rein rechtlich weiterhin selbstständige Unternehmen sind, so handelt es sich dennoch um eine einheitliche Organisation mit dem gleichen personellen Management. Zentrale Entscheidungen werden in enger Abstimmung mit dem Vorstand der TAG sowie den in Deutschland tätigen Abteilungen getroffen.

Nach Fertigstellung der ersten Vermietungsprojekte in Polen wurde die Vermietungsmarke Vantage Rent auf dem polnischen Wohnungsmarkt eingeführt. Im Zuge dessen wurde eine Abteilung für den Mieterservice gebildet. Diese ist nach Vertragsabschluss Anlaufstelle für alle Mieter*innen. Für alle Aufgaben einschließlich der Kommunikation rund um den Neuvermietungsprozess ist der Verkaufs- und Marketingbereich zuständig. Vor allem die digitalen Kommunikationsformate werden von den überwiegend jungen Mieter*innen gern genutzt. Vantage Rent bietet möblierte und voll ausgestattete Wohnungen in modernen Gebäuden in guter Lage, in der Nähe von öffentlichen Verkehrsmitteln, Geschäften und Dienstleistungseinrichtungen, Parks und Schulen in Breslau, Posen und Lodz.

Kundenzufriedenheit im Fokus des Immobilienmanagements

Unser Immobilienmanagement arbeitet sowohl zentral als auch dezentral. Unsere dezentral organisierten LIM-Regionen ermöglichen es den LIMs vor Ort, lokale Besonderheiten und Herausforderungen zu berücksichtigen. Sie sind dem Vorstand direkt unterstellt und verantworten die Bewirtschaftung und Entwicklung des ihnen zugeordneten Immobilien-

bestandes in ihrem LIM-Bereich im Rahmen der genehmigten Budgets weitgehend eigenständig. Flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege fördern das eigenverantwortliche Handeln (Kapitel [↗ Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung](#)).

In den LIM-Regionen unterteilt sich das Immobilienmanagement in die beiden Schwerpunkte Vermietung und Immobilienbewirtschaftung. Die Immobilienbewirtschaftler*innen und Vermieter*innen der Region sind zuständig für die Kundenanliegen im persönlichen Kontakt in den Quartieren, die kaufmännische und technische Objektbetreuung sowie die Besichtigung von Leerwohnungen und die Vermietung vor Ort. Außerdem bieten sie unseren Mieter*innen zusätzliche Services und Dienstleistungen unserer Tochtergesellschaften an.

Daneben gibt es seit 2021 ein überregionales zentrales Kundenmanagement, das die Anliegen unserer Mieter*innen im Erstkontakt bearbeitet. Das Team Qualitätsmanagement sichert im engen Austausch mit den anderen Abteilungen die Qualität der Arbeitsprozesse und ist für Prozessverbesserungen verantwortlich.

Der Bereich der Zentralen Technik ist für größere Investitionsprojekte, Großinstandhaltungsmaßnahmen sowie weitere technische und übergreifende Maßnahmen im gesamten TAG-Bestand zuständig. Die Techniker*innen der Immobilienbewirtschaftung vor Ort konzentrieren sich auf kleinere Instandhaltungsprojekte und insbesondere die Leerwohnungsherrichtung.

Diese Aufteilung der wohnungswirtschaftlichen Aufgaben gibt außerdem mehr Zeit für die persönliche Betreuung der Mieter*innen vor Ort und für alle Anliegen rund um die Objekte in unseren Beständen. Das Immobilienmanagement ist spezialisiert und fokussiert auf die Kernprozesse und konzentriert sich auf die diesbezüglichen Stärken und Ziele.

Eigene Dienstleistungsgesellschaften garantieren Qualitätsstandards

Zu unserer Unternehmensstrategie gehört auch, möglichst viele Dienstleistungen mit eigenen Mitarbeiter*innen selbst zu erbringen. Durch dieses Angebot können wir Produkt- und Qualitätsstandards besser durchsetzen und den Service für unsere Mieter*innen optimieren.

Zur TAG gehören mehrere Dienstleistungsgesellschaften. Die TAG Immobilien Service GmbH ist seit 2012 unsere Hausmeistergesellschaft. Rund 500 Hausmeister*innen, Gebäudereiniger*innen und Grundstückspfleger*innen sorgen an allen größeren Standorten dafür, dass Wohngebäude und

Außenanlagen gepflegt sind. Unsere Hausmeister*innen unterstützen außerdem unsere Immobilienbewirtschafter*innen bei der Überwachung der Verkehrssicherheit in und an unseren Wohnanlagen.

Im Großraum unserer Standorte Brandenburg an der Havel, Nauen, Chemnitz, Döbeln, Dresden, Leipzig, Magdeburg und Schwerin übernimmt die TAG Handwerkerservice GmbH handwerkliche Arbeiten in unseren Wohnimmobilien. Dadurch können wir insbesondere Wohnungen für Neuvermietungen schneller und effizienter herrichten und an einigen Standorten auch Reparaturservices bieten.

Eine reibungslose Energieversorgung und ein effizientes Energiemanagement stellen wir über unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH (EWS) sicher. Durch die Sanierung von Heizanlagen und die Umstellung auf neue Technologien trägt die EWS auch maßgeblich zur Senkung der CO₂-Emissionen im Bestand bei. Auf diese Weise nehmen wir auch unsere ökologische Verantwortung wahr und tragen zu Energieeinsparung und schonender Ressourcennutzung bei (Kapitel [↪ Unser Portfolio verantwortlich entwickeln](#)).

Unsere Tochtergesellschaft Multimedia Immobilien GmbH ist auf die Organisation, die kaufmännische und technische Betreuung sowie die Betriebsführung von Breitbandkabelnetzen spezialisiert. Durch langfristige Rahmenverträge mit Signallieferern können wir unsere Mieter*innen preisgünstig mit Kabelfernsehen und weiteren Multimedia-Dienstleistungen wie Telefon und Internet versorgen.

Mit der Bau-Verein zu Hamburg Hausverwaltungsgesellschaft mbH erbringen wir Immobiliendienstleistungen für Wohneigentum (WEG-Verwaltung) und verwalten vermietete Wohnungsbestände im Auftrag Dritter (Fremdverwaltung). Dabei nutzen wir vorhandenes Fachwissen und generieren einen Mehrwert für Dritte und die TAG.

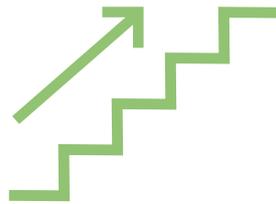
Unser Konzern untergliedert sich neben der Muttergesellschaft und den Servicegesellschaften in weitere Objektgesellschaften, die jeweils Eigentümer von Immobilienbeständen sind. Unser gesamter Bestand wird durch die TAG Wohnen & Service GmbH verwaltet und bewirtschaftet. Am 31. Dezember 2022 bestand der TAG Immobilien Konzern, einschließlich der polnischen Tochtergesellschaften, aus 187 voll konsolidierten Gesellschaften. Die polnischen Tochtergesellschaften bilden einen separaten Teilkonzern innerhalb des Konzerns. Im Berichtsjahr gab es neben der abgeschlossenen Akquisition der ROBYG S.A. in Polen keine weiteren wesentlichen Änderungen hinsichtlich der Unternehmensgröße, der Struktur der TAG oder in Bezug auf die Lieferkette.

Erweiterung des Neubaugeschäfts in Polen

Mit der Akquisition der ROBYG S.A., einer der größten Projektentwickler in Polen, vergrößerte die TAG ihre Plattform auf dem schnell wachsenden polnischen Wohnungsmarkt. Die ROBYG mit Hauptsitz in Warschau entwirft, baut und verwaltet seit über 20 Jahren multifunktionale Wohnsiedlungen an

TAG Dienstleistungen		Betreuter Bestand
TAG Immobilien Service GmbH	Hausmeisterdienstleistungen, Hausreinigung, Grünpflege (seit 2012)	ca. 77.400 Einheiten (Ausweitung auf ca. 80.000 Einheiten mittelfristig geplant, ca. 92 % des Gesamtportfolios)
TAG Handwerkerservice GmbH	Handwerkerdienstleistungen, u.a. Modernisierung, Herrichtung von Leerwohnungen (seit 2015)	6 Regionen Brandenburg a.d.H. inkl. Nauen, Leipzig inkl. Magdeburg, Chemnitz, Döbeln, Dresden, Schwerin
Energie Wohnen Service GmbH	Wärmeversorgung, Energiemanagement, Anlagenbetreuung (seit 2016)	ca. 41.600 Einheiten (Ausweitung auf ca. 70.000–75.000 Einheiten langfristig geplant, ca. 90 % des Gesamtportfolios)
Multimedia Immobilien GmbH	Fernsehversorgung und weitere Multimedia-Dienstleistungen (seit 2016)	ca. 60.400 Einheiten (Ausweitung auf ca. 70.000–75.000 Einheiten langfristig geplant, ca. 90 % des Gesamtportfolios)
Bau-Verein zu Hamburg Hausverwaltungsgesellschaft mbH	WEG-Verwaltung und Fremdverwaltung (seit 2001)	ca. 9.700 Einheiten 4 Hauptregionen: Berlin, Erfurt, Gera, Hamburg

attraktiven polnischen Standorten. Durch die Akquisition erweitern wir unser Portfolio in den Regionen Breslau, Posen und Dreistadt. In Warschau ermöglicht uns die Akquisition den umfassenden Markteintritt. Seit dem Erwerb von ROBYG rückt neben dem Vermietungsgeschäft auch der Verkauf von Wohnungen in unseren Fokus. So investieren wir insbesondere in Neubauwohnungen in polnischen Großstädten mit einer günstigen Bevölkerungsentwicklung, in der Nähe von Universitäten und einer gut ausgebauten Infrastruktur. Wir bieten individuell auf die Kundenwünsche zugeschnittene Neubauwohnungen mit einem hohen Ausstattungsstandard und modernen Technologien. Das Portfolio umfasst sowohl kleine Wohnungen, die als Erstwohnung konzipiert sind, als auch Wohnungen für Familien oder Senior*innen (siehe Themenseite [↘ Verantwortungsvoll wachsen](#)).



Unser Weg ins Morgen

[GRI 3-3]

Wesentliches Thema

Unterthemen

Wirtschaftliche Stabilität



- › Langfristig angelegte Geschäftsstrategie unter Einbeziehung von Nachhaltigkeitszielen
- › Risikomanagement inkl. Klimarisiken
- › Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen
- › Nachhaltige Finanzierungen

Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern



- › Stakeholderdialog/ -anforderungen
- › Shareholder Democracy
- › Transparente Kommunikation
- › Stakeholder-Engagement

Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance



- › Corporate Governance
- › Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
- › Tax Compliance / Transparency
- › Werte, Leitsätze, Grundsätze inkl. Achtung internationaler Verhaltensstandards und interner Kodizes
- › Datenschutz und Informationsmanagement
- › Qualitätsmanagementsystem und Zertifizierung
- › Verbot von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit
- › Antikorruption
- › Mitwirkung im politischen Diskurs

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Wohnen ist ein Grundbedürfnis und hat vor dem Hintergrund seiner sozialen und ökologischen Dimension weiter an Bedeutung gewonnen. Als großes Wohnungsunternehmen sind wir uns daher unserer unternehmerischen Verantwortung bewusst. Wir wissen, dass unser Handeln einen Einfluss auf Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft hat.

Ohne Nachhaltigkeit ist eine zukunftsorientierte Wohnungswirtschaft nicht mehr denkbar. So richtet die TAG ihre Geschäftspolitik nicht nur an ökonomischen, sondern auch an ökologischen und sozialen Gesichtspunkten aus. Die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum war schon immer unser Kerngeschäft. Insofern ist Nachhaltigkeit traditionell in unserem unternehmerischen Handeln verankert.

Das Nachhaltigkeitsressort ist bei der TAG direkt dem Vorstand zugeordnet. Entsprechend waren im Berichtsjahr Nachhaltigkeitsthemen, wie die Umsetzung unserer ESG-Zielsetzungen, regelmäßig Gegenstand der Beratungen von Vorstand und Aufsichtsrat.

Die TAG versteht unter einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ein ganzheitliches System, das positive Wechselwirkungen zwischen wirtschaftlicher Stabilität, ökologischen Maßnahmen und sozialem Engagement ermöglicht. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt aktuelle Entwicklungen wie den demografischen Wandel, den Klimawandel, die Urbanisierung und den technologischen Fortschritt (Kapitel [↘ Unser Portfolio verantwortlich entwickeln](#)). Ebenso nehmen wir makroökonomische Rahmenbedingungen in den Blick, 2022 waren das vor allem die steigenden Energiepreise, hohe Inflationsraten sowie steigende Zinsen und Baukosten. Zudem setzen wir uns mit den Auswirkungen des Ukrainekrieges auf unsere Tätigkeit als Wohnungsunternehmen auseinander.

In unsere Nachhaltigkeitsstrategie beziehen wir außerdem alle ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns entlang der Wertschöpfungskette bzw. des gesamten Lebenszyklus einer Immobilie ein. Neben unseren Geschäftsgrundsätzen tragen dazu verschiedene [↘ ESG-Richtlinien](#) bei, in denen wir unsere Anforderungen und Ziele noch einmal konkretisiert haben. Auch durch die intensivierte Nachhaltigkeitskommunikation mit unseren Stakeholdern gewinnt die Betrachtung der Auswirkungen unseres Handelns auf den gesamten Lebenszyklus der Immobilien immer mehr an Bedeutung.

In der Praxis führen externe Faktoren jedoch auch zu Konflikten bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele.

Diese Entwicklung hat sich durch die aktuellen Rahmenbedingungen noch weiter verschärft. Den damit verbundenen Herausforderungen wollen wir uns stellen. Eine der derzeit größten Herausforderungen ist bezahlbares und zugleich klimafreundliches Wohnen. Um dies zu gewährleisten, werden wir unsere Bestände auch künftig mit Augenmaß entwickeln. Wir glauben, dass Wohnen für jede*n unserer Mieter*innen bezahlbar sein sollte. Durch effiziente und zielgerichtete Modernisierungen leisten wir so einerseits einen wirksamen Beitrag zum Klimaschutz und sind zugleich bestrebt, weiteren Anforderungen, wie zum Beispiel Barrierefreiheit für das Wohnen im Alter, gerecht zu werden. Andererseits überschreiten wir nicht die Budgets unserer Mieter*innen.

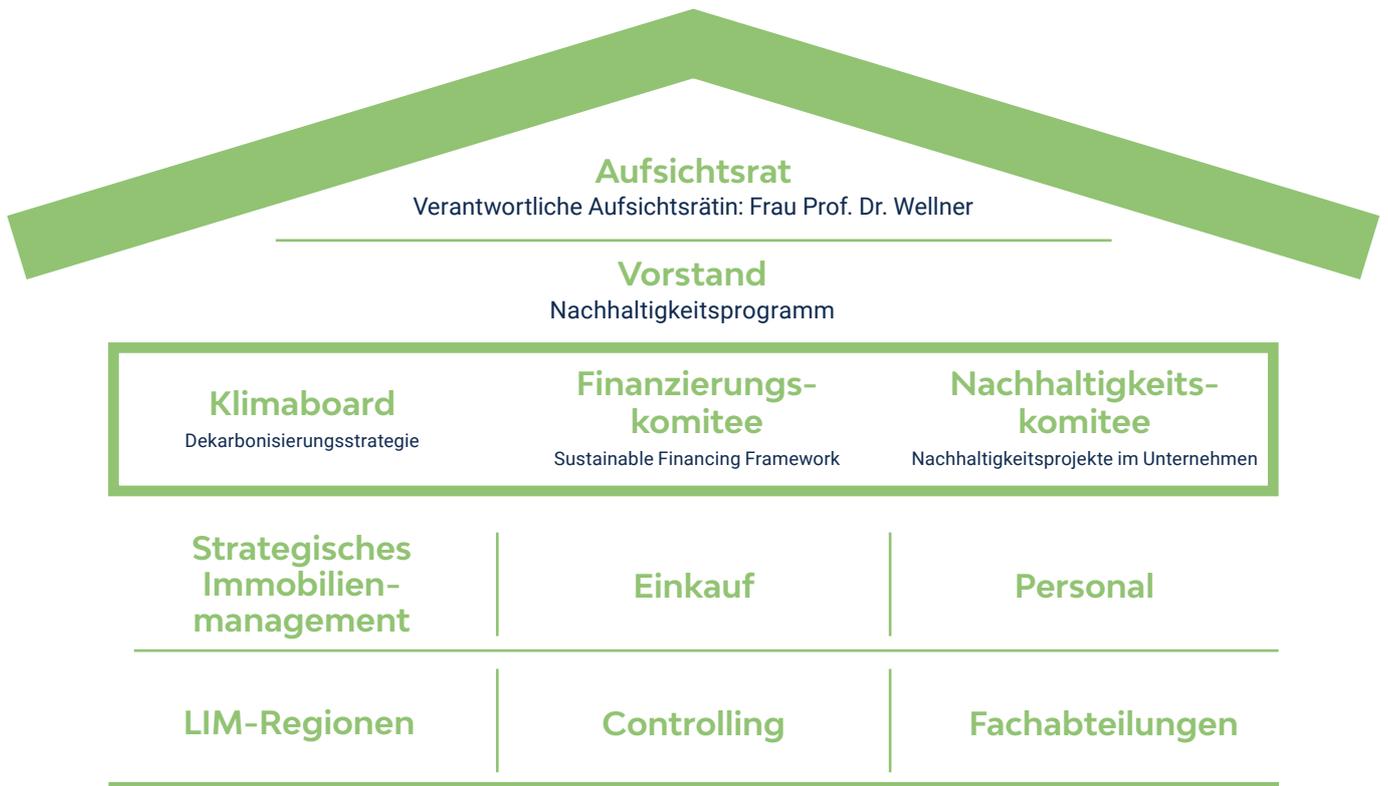
In Zukunft werden durch die am 5. Januar 2023 in Kraft getretene Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) als Weiterentwicklung der Non-Financial Reporting Directive (NFRD) auch neue regulatorische Anforderungen an unsere Nachhaltigkeitsstrategie gestellt. Teil der CSRD sind einheitliche EU-Standards für Nachhaltigkeitsinformationen, die sogenannten European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Sie wurden im Entwurf am 15. November 2022 veröffentlicht, ihre Annahme ist bis Ende Juni 2023 geplant. Es zeichnet sich ab, dass mit den ESRS unter anderem zentrale Veränderungen für die Bereiche Wesentlichkeitsanalyse und Risikomanagement einhergehen. Die TAG wird deshalb in den folgenden Monaten analysieren, welche Auswirkungen diese Anforderungen auf die Strategie und Strukturen im Bereich Nachhaltigkeit haben. Die identifizierten notwendigen Schritte für Anpassungen sollen daraufhin sukzessive vorgenommen werden, um in Übereinstimmung mit den ESRS ab dem Geschäftsjahr 2024 berichten zu können.

Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen

[GRI 2-9, 2-12]

Nachhaltigkeitsthemen werden im zentralen Unternehmensbereich Strategisches Immobilienmanagement bearbeitet und gesteuert. Der Bereich ist dem Vorstand (Chief Operating Officer, COO) direkt unterstellt. Im Aufsichtsrat ist Frau Prof. Dr. Kristin Wellner für ESG-Themen (Environment, Social, Governance) zuständig. Im Nachhaltigkeitsprogramm sind die Verantwortlichkeiten der Fachbereiche für die verschiedenen Themen, Ziele und Umsetzungsmaßnahmen geregelt.

Das Strategische Immobilienmanagement ist in Nachhaltigkeitsfragen auch Ansprechpartner für alle operativen Unternehmensbereiche der TAG. Die Entwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements wird durch den regelmäßigen Austausch mit den Fachabteilungen und die Zusammenfassung von Segment- und Abteilungsberichten vorangetrieben. Das Stra-



Strategisches Immobilienmanagement schärft das Bewusstsein aller Mitarbeiter*innen für unternehmerische Verantwortung und die Dringlichkeit entsprechender Maßnahmen. Für die Umsetzung und Operationalisierung unserer Dekarbonisierungsstrategie haben wir ein eigenes Projektteam etabliert: das „Klimaboards“. Ihm gehören Vertreter*innen der relevanten Fachbereiche Energiemanagement, Zentrale Technik und Strategisches Immobilienmanagement an. Das Klimaboards plant, steuert und bewertet die Maßnahmen und berichtet an den Vorstand. Im Berichtsjahr lag der Fokus auf Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz und Realisierung von Energieeinsparungen (siehe Themenseite [↘ Auf dem Weg zur Klimaneutralität](#)).

Nachhaltigkeitskriterien werden in den einzelnen Aufgaben- und Fachbereichen je nach Relevanz berücksichtigt. Die übergreifende Abstimmung erfolgt auf Ebene der Führungskräfte, um die konzernweite Umsetzung voranzubringen. Mitarbeiter*innen werden entsprechend ihren Aufgabengebieten eingebunden und setzen die Maßnahmen um. Mit der Gründung des Bereichs Zentrale Technik haben wir zudem die Grundlage geschaffen, um unter anderem technische Standards im Bestand sowie die Datenerfassung, -auswertung und -dokumentation unternehmensweit noch gezielter weiterzuentwickeln.

Bei unternehmensweiten Informationen für unsere Mitarbeiter*innen spielen Nachhaltigkeitsthemen regelmäßig eine wichtige Rolle. Mit dem Projekt „Wir für eine bunte TAG“ haben wir ein konzernweites Netzwerk zur Bearbeitung von Nachhaltigkeitsthemen etabliert. Den Kern des Projektes bildet ein Nachhaltigkeitskomitee, das aus Mitarbeiter*innen verschiedener Fachbereiche und LIM-Regionen besteht. Dieses Komitee steuert und koordiniert Nachhaltigkeitsthemen und -maßnahmen im gesamten Unternehmen und agiert auf Augenhöhe mit dem Strategischen Immobilienmanagement. Es sammelt neue Ideen und entwickelt diese weiter, initiiert und koordiniert Pilotprojekte und erstellt Konzepte sowie Leitfäden für die konzernweite Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in unseren Quartieren und an unseren Bürostandorten. Dabei stimmt sich das Nachhaltigkeitskomitee regelmäßig mit dem Vorstand (COO) ab. Das Nachhaltigkeitskomitee kommt einmal im Monat zusammen und hat feste Projektverantwortlichkeiten definiert, um die diversen konzernweiten Projekte und Ideen noch besser zu koordinieren, zu kommunizieren und voranzubringen.

Wir für eine bunte TAG



Da die Mitarbeiter*innen im Nachhaltigkeitskomitee aus verschiedensten Bereichen stammen, erfahren Nachhaltigkeitsthemen eine große Reichweite und Vernetzung. Die Komiteemitglieder kennen zum einen die Anforderungen ihrer Abteilungen gut und können diese bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung entsprechend berücksichtigen. Zum anderen tragen sie die Nachhaltigkeitsthemen und -kriterien in alle Aufgaben- und Fachbereiche des Unternehmens, wo sie je nach Relevanz berücksichtigt werden. Sie beziehen ihre Kolleg*innen in den Fachbereichen in die Maßnahmenumsetzung ein, stehen für Fragen zur Verfügung und regen alle im Unternehmen dazu an, eigene Ideen einzubringen. Diese lässt das Komitee dann mit in die Entscheidungen auf Führungsebene einfließen.

Für das Nachhaltigkeitskomitee konnten sich alle Kolleg*innen im Unternehmen bewerben. Über die Komiteearbeit ebenso wie über andere Nachhaltigkeitsthemen werden die Mitarbeiter*innen im Intranet informiert. Auch im Rahmen der externen Kommunikation berichten wir über verschiedene Kanäle regelmäßig über die vielfältigen Nachhaltigkeitsaktivitäten in unseren Quartieren.

In Polen verfügen wir ebenfalls über ein bereichsübergreifendes ESG-Team, das Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen aufbereitet und auswertet sowie Projekte und Maßnahmen im Unternehmen initiiert und koordiniert. Dieses Team steht in regelmäßigem Austausch mit dem Strategischen Immobilienmanagement der TAG in Deutschland.

Die Anforderungen an das Nachhaltigkeitsmanagement entwickeln sich stetig weiter. Werden Regelungen durch den Gesetzgeber geändert, aktualisieren wir unsere operative Umsetzung umgehend. In Vorbereitung auf die ab 2023 geltenden Anforderungen aus der EU-Taxonomie-Verordnung² und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wurde im Berichtsjahr die **↘ Grundsatzerklärung zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte** vom Vorstand verabschiedet und auf der TAG Webseite und im Intranet veröffentlicht. Den **↘ Geschäftspartnerkodex** haben wir mit Blick auf die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entsprechend überarbeitet. Die Einbindung in bestehende und künftige Geschäftsbeziehungen befindet sich in der Umsetzung.

Unsere wesentlichen Themen

[GRI 2-4, 3-1, 3-2]

Unsere wesentlichen Themen sind das Ergebnis einer regelmäßigen Analyse der Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft sowie der Bedeutung von ökologischen, sozialen und Governance-Aspekten für unsere Unternehmensentwicklung. Sie basieren auf der Auswertung von Hinweisen, Daten und Informationen aus dem Dialog mit unseren Stakeholdern und aus den Erörterungen zwischen den TAG-Fachbereichen und dem TAG Vorstand.

Seit 2019 werden die für unser Unternehmen als wesentlich eingestuften Themen nach unseren vier konkreten Handlungsfeldern kategorisiert. Auch im Berichtsjahr gelten diese Themen weiterhin als wesentlich und werden im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements mit konkreten Zielen und Maßnahmen hinterlegt. Im Zuge der Überarbeitung unseres Nachhaltigkeitsprogramms im Jahr 2021 haben wir die Zuordnung der Themen geschärft und weiter operationalisiert. Auf dieser Basis haben wir auch im Berichtsjahr die wesentlichen Themen geprüft und aktualisiert. So ermöglicht der Bericht 2022 die Darstellung von Fortschritten im direkten Vergleich zum Vorjahr. Wo es äußere Rahmenbedingungen oder interne Entwicklungen erforderten, wurden Maßnahmen angepasst oder ergänzt, um neuen Herausforderungen zu begegnen. Ein starker Fokus liegt auch im Berichtsjahr auf der Umsetzung unserer Dekarbonisierungsstrategie.

Um den geänderten Anforderungen der neuen ESRS nach der CSRD gerecht zu werden, ist für 2023 eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse geplant. Hier wird auch das Feedback unserer relevanten Anspruchsgruppen aus verschiedenen Kommunikationskanälen einfließen. Außerdem wird der gesamte Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen umfangreicher werden, weil die Anforderungen an die Bestimmung der Auswirkungen des Unternehmens und der finanziellen Risiken und Chancen für das Unternehmen steigen. Zur Vorbereitung auf die neuen Anforderungen wird sich die TAG zunächst mit den sektorübergreifenden ESRS auseinandersetzen. Bisher liegen noch keine sektorspezifischen Standards vor. Diese werden wir einbeziehen, wenn sie definiert sind.

In Polen wurde für die Nachhaltigkeitsberichterstattung eine Gruppe von Vertreter*innen verschiedener Stakeholdergruppen zu den für sie wichtigsten Themen befragt. Zu den Befragten gehörten Mieter*innen, Vertriebskund*innen, lokale Behörden, Geschäftspartner, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und lokale Gemeindevertreter*innen. Die Ergebnisse fließen in die Berichterstattung zur Umsetzung von Nachhal-

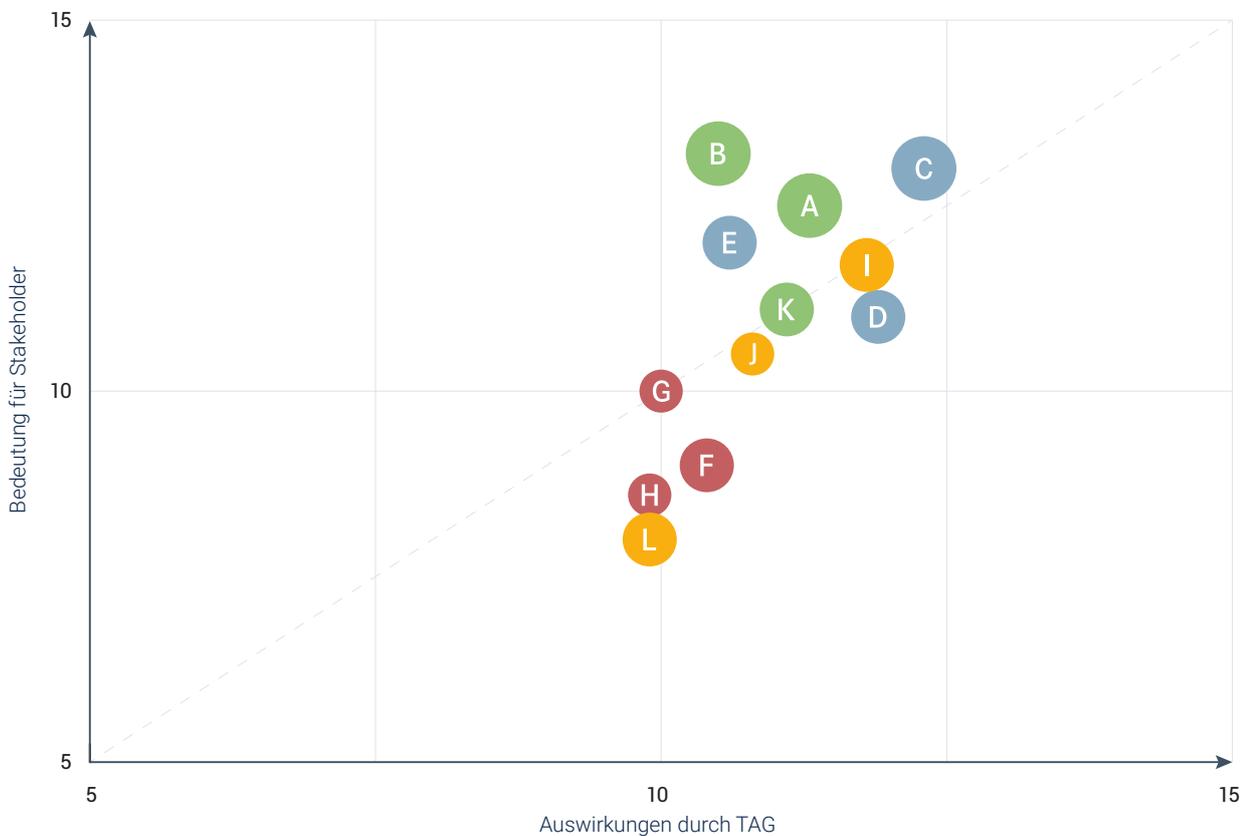
² Die EU-Taxonomie-Verordnung gilt seit 2022 und ist Bestandteil des „Aktionsplans zur Finanzierung von nachhaltigem Wachstum“. Die Verordnung zielt darauf ab, Kapitalflüsse in ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu lenken und so die Reduzierung des EU-weiten CO₂-Ausstoßes voranzutreiben.

tigkeitsaktivitäten unserer polnischen Tochtergesellschaften ein (Kapitel [↗ Unsere Verantwortung in der Gesellschaft](#)).

Die aktuelle Wesentlichkeitsmatrix bildet die Einordnung aller wesentlichen Themen unter drei Gesichtspunkten ab. Die horizontale Achse zeigt an, wie stark die Auswirkungen des Handelns der TAG auf die verschiedenen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen sind. Die Größe der

Themenpunkte symbolisiert umgekehrt die Auswirkung der Themen auf die TAG und ihren Unternehmenserfolg. Auf der vertikalen Achse wird die Bedeutung der Themen für die verschiedenen Stakeholdergruppen zusammengefasst. Diese Bewertung basiert auf den Einschätzungen, die wir durch den permanenten Austausch mit unseren Stakeholdern gewinnen konnten.

Wesentlichkeitsmatrix



- A) Wirtschaftliche Stabilität
 - B) Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance
 - C) Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten einschl. angemessener Mieten
 - D) Lebenswerte Nachbarschaften
 - E) Kundenorientierung und Servicequalität
 - F) Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung
- G) Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung
 - H) Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt
 - I) Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen
 - J) Nachhaltiges Ressourcenmanagement
 - K) Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern
 - L) Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette



A) Wirtschaftliche Stabilität

Wirtschaftliche Stabilität ist die Voraussetzung für unser ökologisches und soziales Engagement. Gleichzeitig sind unsere ökologischen und sozialen Maßnahmen unabdingbar für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Diese Wechselwirkung steht im Fokus unseres Nachhaltigkeitsmanagements – mit dem Ziel, die Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der TAG zu sichern.

Die erfolgreiche Bewirtschaftung und Vermietung von Wohnraum bilden die Basis für das Bestehen unseres Unternehmens am Markt. Unser Kerngeschäft ist auf langfristigen ökonomischen Erfolg, solides Wachstum und Stabilität ausgerichtet. Dieses Ziel verfolgen wir mit unserer Portfoliostrategie in Deutschland mit dem Fokus auf A-Standorte in B-Lagen bzw. B-Standorten in A-Lagen (ABBA-Strategie). Seit 2020 sind wir auch im polnischen Markt und hier erstmals auch im Neubau tätig. Zum Jahresende 2022 waren rund 1.150 neu gebaute Wohnungen in der Vermietung. Gemeinsam mit den in Bau befindlichen Mietwohnungen werden wir im Verlauf des Geschäftsjahres 2024 über ein Mietwohnungsportfolio von rund 3.350 Einheiten in polnischen Großstädten verfügen. Mit dem zum 31. März 2022 wirksam gewordenen Erwerb von ROBYG wollen wir diese Strategie fortsetzen und mittel- bis langfristig zum größten privaten Wohnungsvermieter in Polen werden.

In allen Unternehmensbereichen berücksichtigen wir ökologische Aspekte, angefangen bei der Materialbeschaffung über die sparsame Verwendung von Produkten bis hin zur Sanierung von Gebäuden und Anlagen. Darüber hinaus werden die Anforderungen unserer Mieter*innen an bezahlbare Wohnungen und attraktive Wohnquartiere und unserer Mitarbeiter*innen an optimale Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten integriert. So beachten wir potenzielle ESG-Risiken in unserem zentralen Risikomanagement. Außerdem haben wir mit der Implementierung nachhaltiger Finanzierungen begonnen. Den Kriterien unseres Sustainable Finance Frameworks entsprechend haben wir im Berichtsjahr grüne Schuldscheindarlehen in Höhe von insgesamt EUR 74,5 Mio. begeben.

Im Berichtsjahr haben wir die quartalsweise Risikoberichterstattung hinsichtlich möglicher ESG-Risiken fortgeführt. Weiterentwickelt wurden die Analyse und Bewertung potenzieller physischer und transitorischer Risiken und die Implementierung menschenrechtlicher Aspekte in unsere Regularien.



B) Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance

Verantwortungsbewusste Unternehmensführung („Corporate Governance“) bildet den Ordnungsrahmen für unser unternehmerisches Handeln. Fairness und verantwortungsvolles Handeln sind für uns essenziell (Kapitel [↘ Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance](#)). Wir erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern und anderen Marktakteuren.

Nach unserem Verständnis geht ethisch und moralisch korrektes Unternehmenshandeln weit über Einzelsachverhalte, wie z.B. Korruptionsvermeidung und -bekämpfung, hinaus. Der Vorstand hat ein Compliance-Programm implementiert, das alle geschäftlichen Aktivitäten und unsere Unternehmenskultur entsprechend steuert. Wir legen großen Wert darauf, dass unser Miteinander im Arbeitsalltag von gegenseitigem Respekt, Teamgeist, Offenheit und Professionalität geprägt ist.

Zudem prüfen wir regelmäßig, inwieweit Abfragen und Bewertungen anzupassen sind. Außerdem verfügen wir über ein Hinweisgebersystem mit internen und externen Meldestellen einschließlich der Möglichkeit, Hinweise anonym zu übermitteln.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter*innen im Rahmen von jährlichen Compliance-Schulungen für mögliche Compliance-Risiken, z.B. zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, zu Datensicherheit und Menschenrechten.



C) Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten

Bei der marktgerechten Bestandsentwicklung unserer Immobilien arbeiten wir mit regionalen Handwerksunternehmen zusammen. Dabei spielen ökologische Anforderungen und soziale Aspekte eine wichtige Rolle (Kapitel [↘ Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten](#)). Bei allen Modernisierungen beachten wir zudem die Bedürfnisse und finanziellen Möglichkeiten unserer Mieter*innen.

Mit diesem Fokus verfolgen wir das Ziel, den Wert unserer Immobilien zu erhalten und zu steigern. Außerdem wollen wir mit attraktiven Wohnungen zu angemessenen Preisen die Zufriedenheit unserer Mieter*innen erhöhen. Durch die Beachtung ökologischer Vorgaben und die Einhaltung aller technischen Richtlinien schützen wir ihre Gesundheit. Wir streben eine geringe Fluktuation und gute Vermietbarkeit an. Eine Leerstandsquote von rund 4,4 % in unseren Wohnungen in Deutschland zum Jahresende 2022 bestätigt die Akzeptanz unseres Geschäftsmodells durch unsere Mieter*innen.

Auch auf dem polnischen Markt wollen wir attraktiven Wohnraum schaffen. 2020 sind wir dort erstmals in das Geschäftsfeld Wohnungsneubau eingestiegen. Mittel- bis langfristig planen wir den Aufbau eines Bestandsportfolios von rund 20.000 Mieteinheiten. Für den Neubau ebenso wie für die Bestandsentwicklung und -bewirtschaftung in Polen gelten Nachhaltigkeitskriterien, die wir fortlaufend weiterentwickeln. So nehmen wir auch beim Neubau von Wohnungen von Anfang an die Energieeffizienz und den Ressourceneinsatz in den Blick, um CO₂-Emissionen einzusparen, und verfolgen das Ziel, zunehmend regenerative Energien zu nutzen. Zudem bauen wir fast alle unsere Wohnungen nach dem Green Standard. Dieser enthält ökologische Designrichtlinien für den Bau von Gebäuden, die Verwendung von Materialien, für Wasser- und Abwasserlösungen und die Gestaltung von Grünanlagen. Für die Kunden entstehen durch den Standard moderne umweltschonende Lösungen, wie Smart-Home-Systeme, die auch die Kosten des täglichen Lebens reduzieren.



D) Lebenswerte Nachbarschaften

Vor dem Hintergrund der sozialen und ökologischen Dimension ist die Rolle des Wohnens noch stärker in den gesellschaftlichen Mittelpunkt gerückt. Zum guten Wohnen gehört für uns mehr als nur die eigenen vier Wände. Daher leisten wir mit verschiedenen Maßnahmen im Rahmen der Quartiersentwicklung einen Beitrag, damit lebenswerte Nachbarschaften entstehen (Kapitel [↘ Lebenswerte Nachbarschaften](#)).

Für ein harmonisches Miteinander achten wir auf eine ausgewogene Mieterstruktur. Wir wollen, dass sich unsere Mieter*innen in unseren Wohnquartieren wohl und sicher fühlen. Mit gepflegten Grünanlagen, Bäumen, Sitzmöglichkeiten und Spielplätzen erhöhen wir die Aufenthaltsqualität im engeren Wohnumfeld. Außerdem beteiligen wir uns am Ausbau multimodaler und umweltfreundlicher Mobilitätsangebote in unseren Quartieren.

Wir unterstützen Nachbarschaftsinitiativen an allen größeren Standorten sowie in zusammenhängenden Quartieren und initiieren soziale Projekte mit Kooperationspartnern für alle Zielgruppen. Um unsere gesellschaftliche Verantwortung für unsere Regionen wahrzunehmen, unterstützen wir Kindergärten, Schulen und Sportvereine finanziell. In der TAG Miteinander Stiftung fokussieren wir unser soziales Engagement auf Kinder und Jugendliche, Familien und Senior*innen. In den Quartieren der TAG Wohnen setzen wir uns für die Verbesserung der Lebensbedingungen und des sozialen und kulturellen Umfeldes ein. Gerade während der Covid-19-Pandemie war uns dieses Engagement besonders wichtig.

Quartiersentwicklung kann nur erfolgreich sein, wenn unterschiedliche Beteiligte vor Ort zusammenarbeiten. Dabei übernehmen wir oft die Initiative. Denn ein attraktives Wohnumfeld sorgt auch für eine niedrige Fluktuation und einen geringen Leerstand. Diese Prinzipien sind in unseren Grundsätzen und Leitlinien zum sozialen Engagement (↘ **Social Policy**) verankert.

Auch bei der Gestaltung der Neubauquartiere in Polen legen wir unser Augenmerk auf eine hohe Lebensqualität für die Bewohner*innen und gute Nachbarschaften. Wir arbeiten seit vielen Jahren zum Beispiel eng mit den Gemeinden Wrocław und Poznan zusammen und unterstützen deren Initiativen und Projekte (Kapitel ↘ **Lebenswerte Nachbarschaften**).



E) Kundenorientierung und Servicequalität

Mieterzufriedenheit und Mieternähe sind Grundprinzipien unseres Handelns (Kapitel ↘ **Unsere Verantwortung in der Gesellschaft**). Damit wir diesen Prinzipien gerecht werden, arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung unserer Servicequalität.

Wir bewirtschaften alle unsere Bestände aus den LIM-Regionen heraus. Alle Entscheidungen zur Vermietung und Bewirtschaftung werden direkt vor Ort getroffen. Unsere Mieter*innen werden durch unser zentrales Kundenmanagement im Erstkontakt betreut. Darüber hinaus kümmern sich unsere Mitarbeiter*innen in der Immobilienbewirtschaftung vor Ort persönlich, telefonisch oder per E-Mail um die Anliegen unserer Mieter*innen. Unseren Mieter*innen stehen in 45 regionalen Mieterbüros Ansprechpartner*innen auch persönlich zur Verfügung. Mehr als 80 % unserer Mitarbeiter*innen sind in der Bewirtschaftung und Verwaltung der Immobilien, in der Betreuung unserer Mieter*innen und Kund*innen sowie im Immobilienverkauf und im Bau, also direkt operativ tätig.

Es ist unser Ziel, dass wir für unsere Mieter*innen und Mietinteressent*innen gut erreichbar und Informationen leicht und schnell verfügbar sind. Auch die digitale Kommunikation mit unseren Mieter*innen hat in den letzten Jahren an Relevanz gewonnen, wir haben sie ausgebaut und entwickeln sie stetig weiter.

So haben wir bestandsweit unsere TAG Mieter-App eingeführt. Sie hat uns trotz zeitweiser Schließung von Mieterbüros während der Covid-19-Pandemie ermöglicht, ein hohes Servicelevel für unsere Mieter*innen zu halten. Die Mieter-App wird regelmäßig um neue Funktionen erweitert. Im Zuge dessen konnten wir die Nutzerzahlen weiter erhöhen. Gleichzeitig wollen wir den persönlichen Kontakt zu unseren Kund*innen über unsere regionalen Mieterbüros beibehalten.

Um zu erfahren, wie zufrieden unsere Mieter*innen sind und welche Wünsche sie haben, führen wir alle drei Jahre eine bestandsweite Mieterbefragung durch. Außerdem geben wir unseren Mieter*innen im Rahmen unseres Dienstleistungsmonitorings re-

regelmäßig die Möglichkeit, die Servicequalität unserer externen Dienstleistenden zu bewerten. Unsere letzte Mieterbefragung im Jahr 2021 und das fortlaufende Feedback unserer Mieter*innen haben erneut bestätigt, dass guter Kundenservice und verlässliche Hausmeisterdienste für sie sehr wichtig sind. Seit Dezember 2022 führen wir zudem eine monatliche Stichprobenbefragung von Bestandsmieter*innen und Neumieter*innen zur Zufriedenheit mit unserem Service durch. Um unser Wissen über Wohnungsmärkte und regionale Besonderheiten zu erweitern, beteiligen wir uns an Studien und Forschungsprojekten in Zusammenarbeit mit Hochschulen, z.B. zu den Themen Klimaschutz und Mobilitätskonzepte in Wohnquartieren.

Wir wollen unseren Mieter*innen einen schnellen Service und hohe Qualität bieten. Deshalb ist es unser Ziel, möglichst viele Dienstleistungen im eigenen Unternehmen selbst zu erbringen. Zu unserem Angebot zählen unter anderem Hausmeister- und Handwerkerleistungen, Multimedia-, Mobilitäts- und Smart-Home-Angebote sowie das Energiemanagement. Zudem haben wir unseren Service für die Mieter*innen auch durch die Erneuerung unserer [TAG Wohnen Webseite](#) ausgebaut, deren Nutzerfreundlichkeit wir stetig weiterentwickeln.



F) Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung

Bei der TAG arbeiten alle Mitarbeiter*innen selbstständig und eigenverantwortlich – aber nicht allein (Kapitel [TAG Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung](#)). Unsere Mitarbeiter*innen kennen unser Unternehmensziel und gemeinsam wollen wir dies erreichen. Bei uns wird jede Tätigkeit wertgeschätzt und trägt zum Unternehmenserfolg bei. Wir fördern die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter*innen und ermutigen sie, sich und ihre Ideen aktiv einzubringen. Wir leben selbstverständlich die gesetzliche betriebliche Mitbestimmung, die sowohl über ein Engagement im Betriebsrat als auch über die Vertretung im Aufsichtsrat möglich ist. Unserem Aufsichtsrat gehören zwei Arbeitnehmervertreter*innen an (Kapitel [Unsere Grundsätze der Unternehmensführung](#)). Zugleich ist uns eine enge Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Betriebsrat wichtig. Zudem involvieren wir Mitarbeiter*innen über Workshops und die Teilnahme an bereichsübergreifenden und konzernweiten Projekten in die weitere Unternehmensentwicklung. Ein respektvolles, regelkonformes und transparentes Miteinander, das wir stetig weiter stärken, prägt unsere Zusammenarbeit.



G) Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung

Die Weiterentwicklung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen unserer Mitarbeiter*innen ist für die TAG ein wesentliches Thema (Kapitel [Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung](#)). Denn von Fort- und Weiterbildungen profitieren nicht nur unsere Mitarbeiter*innen und Mieter*innen, sondern das gesamte Unternehmen.

Fachwissen, Erfahrung, Ideenreichtum, Engagement und Loyalität unserer Mitarbeiter*innen sind die wesentliche Basis für unseren Erfolg. Deshalb fördern wir unsere Mitarbeiter*innen entsprechend ihren Potenzialen. Die Erweiterung der fachlichen, sozialen oder methodischen Kompetenzen trägt auch zur persönlichen Weiterentwicklung bei. Besonders unterstützen wir auch den Erfahrungsaustausch und den Wissenstransfer innerhalb der Belegschaft durch interne Weiterbildungsangebote. Mit der Implementierung weiterer Informations- und Fortbildungsformate begegnen wir veränderten Wünschen der Mitarbeiter*innen und neuen Möglichkeiten der Weiterbildung. Durch Ausbildungsangebote und gezielte Nachwuchsförderung wollen wir potenzielle Mitarbeiter*innen für den Einstieg bei der TAG gewinnen.



H) Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt

Engagierte und qualifizierte Mitarbeiter*innen sind entscheidend für unseren unternehmerischen Erfolg. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen spielt daher für uns als attraktiver Arbeitgeber eine wesentliche Rolle. Voraussetzung dafür ist die Verbundenheit mit dem Unternehmen, zu der unter anderem auch eine gelungene Work-Life-Balance beiträgt. Diese hat weiterhin einen hohen Stellenwert, das bestätigt auch unsere Mitarbeiterbefragung im Berichtsjahr (Kapitel [↘ Work-Life Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt](#)).

Bei der TAG gibt es viele Angebote, die eine Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Familienleben ermöglichen. Unser Modell der Vertrauensarbeitszeit gibt den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre privaten und dienstlichen Verpflichtungen gut in Einklang zu bringen. Außerdem bieten wir flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, z.B. im Homeoffice, an.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu fördern und ihre Arbeitskraft zu erhalten, motivieren wir sie im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements zu sportlichen Aktivitäten und zur Vorsorge.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen bringt unserem Unternehmen Anregungen und Ideen zur Weiterentwicklung. Deshalb fördern wir aktiv den Austausch zwischen Kolleg*innen mit unterschiedlichen Aufgabengebieten, aus anderen Generationen und verschiedener Herkunft (Kapitel [↘ Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen](#)). Auch im Einstellungsprozess achten wir auf Vielfalt. Davon profitieren auch unsere Mieter*innen.



I) Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen

Unser Ziel ist es, unseren Gebäudebestand bis 2045 nahezu klimaneutral aufzustellen. Dafür haben wir eine langfristige Dekarbonisierungsstrategie mit konkreten und messbaren Zwischenzielen verabschiedet. Maßnahmen- und Zeitpläne sind in die Strategie integriert, sodass sie uns als Wegweiser dient. Mit der Reduzierung der CO₂-Emissionen leisten wir unseren Beitrag zur Einhaltung der nationalen Klimazielsetzungen und wollen die Zusatzkosten, die durch die CO₂-Bepreisung entstehen, für die TAG und unsere Mieter*innen möglichst gering halten.

Bei unseren Maßnahmen konzentrieren wir uns auf von uns beeinflussbare Bereiche der Gebäudehülle und Gebäudetechnik sowie die Versorgung mit Heizenergie. Dazu gehören insbesondere auch die Sanierung von Heizanlagen, das Energiemanagement und Möglichkeiten einer effizienteren Anlagensteuerung. Dabei streben wir stets ein möglichst gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis an. Denn ökologische Maßnahmen haben ökonomische Folgen für unsere Mieter*innen (Kapitel [↘ Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen](#) und Kapitel [↘ Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten](#)).



J) Nachhaltiges Ressourcenmanagement

Nachhaltig mit Ressourcen zu wirtschaften, hat positive Effekte auf die Umwelt und einen ökonomischen Nutzen für die TAG und unsere Mieter*innen (Kapitel [↘ Nachhaltiges Ressourcenmanagement](#)).

Deshalb ist in unserem Unternehmen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg ein bewusster Umgang mit Ressourcen verankert. Unternehmensprozesse werden stets unter dem Gesichtspunkt der Ressourcenschonung, möglicher Wiederverwer-

tion bzw. Recycling bewertet und, wenn notwendig, angepasst. Dafür nehmen wir den gesamten Lebenszyklus der Immobilien mit unseren jeweiligen Einflussmöglichkeiten in den Blick.

Mit dem Einstieg in das Geschäftsfeld Neubau auf dem polnischen Markt hat sich die Wertschöpfungskette der TAG erweitert. Damit erstreckt sich die Betrachtung des Lebenszyklus unserer Immobilien auch auf die Planung und Errichtung von Gebäuden. Wir betrachten die Nachhaltigkeitsauswirkungen entlang des Lebenszyklus ganzheitlich, um so auch die Energieeffizienz und das nachhaltige Ressourcenmanagement weiter zu verbessern.

Durch die stetige Konkretisierung in unseren **➤ Richtlinien** (v.a. zu Umwelt und Beschaffung) werden entsprechende Kriterien systematischer erfasst, bearbeitet und kontrolliert.



K) Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern

Kommunikation auf Augenhöhe ist die Basis für jede Form der Zusammenarbeit. Außerdem ist sie die Voraussetzung für das Verständnis der Anforderungen und Bedürfnisse unserer Stakeholder (Kapitel **➤ Kundenorientierung und Servicequalität**).

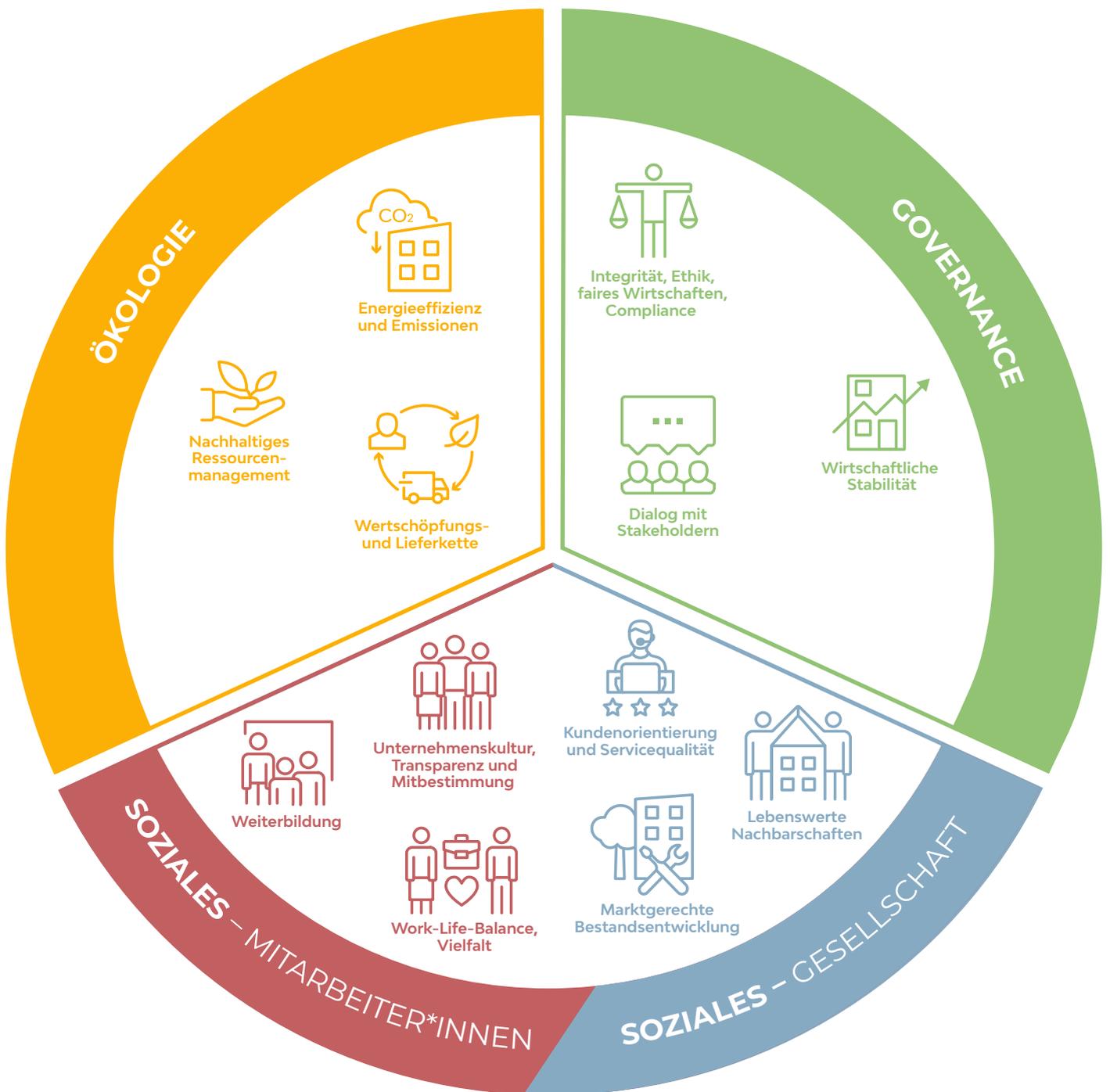
Ein intensiver und transparenter Austausch miteinander ist deshalb in allen Unternehmensbereichen und -prozessen verankert. Dafür nutzen wir vielfältige, bedarfsgerechte und moderne Kommunikationsformate. Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie noch besser an den Erwartungen unserer Stakeholder ausrichten zu können, intensivieren wir den Dialog mit ihnen, unter anderem durch gezielte Befragungen zum Thema Nachhaltigkeit.



L) Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette

Faire, ressourcenschonende und sozialverträgliche Beschaffungspraktiken sind integraler Bestandteil unserer Beschaffungspolitik und in der Menschenrechtserklärung der TAG verankert. Bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern legen wir großen Wert auf langfristige, vertrauensvolle Partnerschaften. Außerdem ist uns in allen Unternehmensbereichen die Einhaltung von Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards wichtig (Kapitel **➤ Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- bzw. Lieferkette**). Bei der Auftragsvergabe arbeiten wir bevorzugt mit regionalen Firmen und Dienstleistern sowie etablierten Rahmenvertragspartnern und Herstellern zusammen.

Für ein noch effizienteres und umweltschonenderes Ressourcenmanagement überprüfen wir regelmäßig unsere Beschaffungspraxis. Auch die Verträge mit unseren Geschäfts- und Rahmenvertragspartnern kontrollieren wir kontinuierlich und ergänzen sie sukzessive um weitere Nachhaltigkeitskriterien.



Unsere Nachhaltigkeitsziele

Mit unserem Nachhaltigkeitsmanagement wollen wir einen Beitrag zu nachhaltigem Wirtschaften, einer lebenswerten Gesellschaft und dem Schutz der Umwelt leisten. Dafür haben wir im Rahmen der Dekarbonisierungsstrategie vor allem unsere ökologischen Zielsetzungen konkretisiert. Zudem haben wir ein strategisches Nachhaltigkeitsprogramm verabschiedet, das uns eine klare Orientierung für die Zukunft gibt. Es bildet die Grundlage für die Steuerung unserer nachhaltigkeitsbezogenen Zielsetzungen, die auch zum Erreichen unserer Unternehmensziele beitragen. Unser Nachhaltigkeitsprogramm besteht aus strategischen und operationalisierten Zielen, konkreten Messgrößen und damit verknüpften Maßnahmen. Durch eine klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten werden die Fachabteilungen noch stärker in die Zielerreichung und Maßnahmenplanung eingebunden. So übernehmen Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Verantwortungsbereichen und Abteilungen als ‚Sponsoren‘ oder ‚Owner‘ die Verantwortung für die Erreichung eines Ziels oder einer Maßnahme. Die Sponsoren haben dabei die Aufgabe zu überprüfen, wie die Zielerreichung voranschreitet, und darüber regelmäßig an den Vorstand zu berichten. Die Owner sind wiederum dafür zuständig, die Maßnahmen zur Zielerreichung operativ umzusetzen. Zudem dokumentieren wir den Fortschritt und den Grad der Zielerreichung in den betreffenden Bereichen.

Unser ökonomisches Ziel ist die Sicherung unserer Zukunftsfähigkeit (Kapitel [↘ Unser Portfolio verantwortlich entwickeln](#)). Dafür wollen wir den Wert unserer Immobilien erhalten und steigern. Auf diese Weise soll für unsere Stakeholder eine positive Ergebnisentwicklung sichergestellt werden. Eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung (Corporate Governance) ist die Basis für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Zu unseren sozialen Zielen zählt die weitere Steigerung der Zufriedenheit unserer Mieter*innen und Mitarbeiter*innen (Kapitel [↘ Unsere Verantwortung in der Gesellschaft](#) und Kapitel [↘ Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft](#)). Damit möchten wir die Verbundenheit unserer Mieter*innen und Mitarbeiter*innen mit unserem Unternehmen noch weiter steigern. Ebenfalls in unserem Fokus stehen die Fortführung unseres gesellschaftlichen Engagements und die Erhöhung der Lebensqualität in unseren Wohnquartieren.

Als ökologisches Ziel wollen wir weniger Ressourcen verbrauchen, den Einsatz von Ressourcen optimieren und die Energieeffizienz unseres Portfolios weiter verbessern. Durch die umweltfreundliche Bestandsbewirtschaftung leisten wir einen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen und Errei-

chung der Klimazielsetzungen im Gebäudebestand (Kapitel [↘ Nachhaltiges Ressourcenmanagement](#) und Kapitel [↘ Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen](#)).

Um diese Ziele zu erreichen, hat das Strategische Immobilienmanagement in Zusammenarbeit mit den relevanten Fachbereichen für jedes Handlungsfeld einen Plan mit Zielen und Maßnahmen erarbeitet. Die Bewertung der entsprechenden Geschäftszahlen und Qualitätskennziffern findet monatlich auf Führungskräfteebene statt. Darauf aufbauend werden Teamleiter*innen und Mitarbeiter*innen eingebunden.

Darüber hinaus integrieren wir die Sustainable Development Goals (SDGs), die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, noch stärker in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und informieren im Rahmen unserer Berichterstattung regelmäßig dazu ([↘ Unser Engagement für die Umsetzung der Sustainable Development Goals](#)).

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick zum Status quo der Zielerreichung der operativen und strategischen Zielsetzungen in unserem Nachhaltigkeitsprogramm.

Handlungsfeld: Unser Weg ins Morgen

Wesentliches Thema: Wirtschaftliche Stabilität

Unterthemen: Langfristig angelegte Geschäftsstrategie unter Einbeziehung von Nachhaltigkeitszielen, Risikomanagement (auch bezogen auf Klima), Aufschlüsselung/Offenlegung der Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen, Nachhaltige Finanzierung

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Umsetzung der TCFD-Empfehlungen in Bezug auf Offenlegung und Integration klimabezogener Risiken und Chancen in die Organisationsstruktur	Anfang 2023	Ausbau der Governance-Struktur für klimabezogene Risiken und Chancen • In Umsetzung: finale Strukturen, Verantwortlichkeiten, Prozesse im Rahmen des 2. Teilprojekts zur Klimarisikoanalyse bis Ende H1-2023 noch festzulegen	
		Analyse klimabezogener Risiken und Chancen und ihres Einflusses auf Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung mithilfe von Szenarien • Ziel erreicht: in H2-2022 Analyse und Bewertung physischer Klimarisiken für das Gesamtportfolio (TAG Deutschland und Polen) in Zusammenarbeit mit einem wissenschaftlichen Partner anhand von vier Klimaszenarien (Abschluss in Q1-2023)	
		Stärkere Integration und Quantifizierung klimabezogener Risiken und Chancen in das Risikomanagement (Kennzahlen, Finanzberichterstattung) • In Umsetzung: Analyse und Bewertung transitorischer Risiken und Chancen anhand von spezifischen KPIs zur Integration ins Risikomanagement und Ableitung von Bandbreiten in Zusammenarbeit mit einem wissenschaftlichen Partner bis Ende H1-2023	
Steigerung der Transparenz über nachhaltige Geschäftstätigkeiten mit Fokus auf nachhaltige Investitionen und Produktentwicklungen	Anfang 2023	Implementierung Sustainable Finance Framework • Ziel erreicht: Implementierung und Veröffentlichung im März 2022; Begebung „grüner Schuldscheine“ i.H.v. EUR 74,5 Mio. 2022	
		Ausbau der Datenbasis zu EU-Taxonomie-Berichtspflichten • In Umsetzung: Abstimmung innerhalb der TAG-Fachbereiche und mit polnischen Töchtern zu Prozessen, Verantwortlichkeiten und Nachweisen, insbes. zu DNSH-Kriterien für Recycling, Baumaterialien etc.	

Wesentliches Thema: Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance

Unterthemen: Werte, Leitsätze, Grundsätze inkl. Achtung internationaler Verhaltensstandards und interner Kodizes, Corporate Governance, Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten, Tax Compliance/Transparency, Datenschutz und Informationsmanagement, Qualitätsmanagementsystem und Zertifizierung, Verbot von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Antikorruption, Mitwirkung im politischen Diskurs

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Stärkere Verankerung von Nachhaltigkeit in Entscheidungsprozessen und Anreizsystemen	kontinuierlich	Weiterer Ausbau der Datenbasis zur Nachhaltigkeit im Gesamtkonzern • In Umsetzung: kontinuierlicher Ausbau der Datenbasis und -qualität für ESG-Ratings sowie in Vorbereitung auf die neuen ab Berichtsjahr 2024 verpflichtenden ERSR mit Prüfungsanforderung durch Wirtschaftsprüfer	
		Internes Vorschlagswesen zur Nachhaltigkeit und Umsetzung von Projektthemen durch Nachhaltigkeitskomitee • Ziel erreicht: 2022 verschiedene Teilprojekte umgesetzt (Leitfäden Blühwiesen und Papier veröffentlicht, Test umweltfreundlicher Reinigungsmittel, Mülltrennung an Bürostandorten, Prüfung von Urban-Gardening-Konzepten, Initiierung JobRad und Firmenwagenmodelländerung)	
		Überprüfung und Veröffentlichung der an ESG-Kriterien geknüpften variablen Vorstandsvergütung • Ziel erreicht: STI im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht	
Keine Datenschutzverstöße im Sinne der DSGVO und Sicherheit der Informationssysteme	kontinuierlich	Regelmäßige und verpflichtende Datenschutz-Schulungen für alle Mitarbeiter*innen und regelmäßige Information zu IT-Sicherheitsrichtlinien und IT-Notfallplänen • In Umsetzung: 2022 Erstellung eines Schulungskonzepts für Basisthemen Datenschutz; ab 2023 Durchführung jährlicher Datenschutz- und IT-Schulungen für alle Mitarbeiter*innen; Informationen IT-Sicherheitsthemen erfolgt	
		Regelmäßige Penetrationstests (PTs) zur Identifizierung von potenziellen Datenschutzschwachstellen und Angriffen in der IT • Ziel erreicht: Durchführung regelmäßiger nicht anlassbezogener und anlassbezogener PTs durch die IT-Abteilung	
		Regelmäßige Datenschutz-Audits • In Umsetzung: letztes Audit 2021; für 2024 nächstes Audit geplant	

Null Compliance-Verstöße im Sinne der relevanten gesetzlichen Vorgaben und der Geschäftsgrundsätze (Antikorruptions-, Antidiskriminierungs-, Beschaffungs-, Sozial- und Umweltrichtlinie)	kontinuierlich	Hinweisersystem für Mitarbeiter*innen und Dritte mit Ombudsstelle für anonyme Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> • Ziel erreicht: Hinweisersystem mit verschiedenen Meldekanälen für In- und Externe ist etabliert 	
		Kommunikation der Compliance-Anforderungen und regelmäßige verpflichtende Schulungen <ul style="list-style-type: none"> • In Umsetzung: ab 2023 jährlich stattfindende verpflichtende Schulungen zu verschiedenen Compliance-Themen 	

Wesentliches Thema: Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern

Unterthemen: Stakeholderdialog/ -anforderungen/ -orientierung, Shareholder Democracy, Transparente Kommunikation, Stakeholder-Engagement (vor Ort)

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Ausbau des regelmäßigen Stakeholderdialogs zur Identifizierung und Berücksichtigung zentraler Anforderungen und Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten	kontinuierlich	Diverse Dialogformate für Austausch mit unterschiedlichen Stakeholdern <ul style="list-style-type: none"> • Ziel erreicht: laufender und regelmäßiger Dialog mit unseren verschiedenen Anspruchsgruppen über zahlreiche Formate und Kanäle 	
		Regelmäßige Stakeholderbefragungen <ul style="list-style-type: none"> • Ziel erreicht: Durchführung Mitarbeiterbefragung über GPTW; regelmäßige Befragungen unserer Mieter*innen über das Dienstleistermonitoring sowie neu eingeführte monatliche Stichprobenbefragungen 	
		Dialogkonzept für Stakeholderbeteiligung <ul style="list-style-type: none"> • In Umsetzung: Finalisierung für H2-2023 geplant 	
		Sensibilisierung relevanter Stakeholdergruppen für ressourcenschonendes Verhalten <ul style="list-style-type: none"> • Ziel erreicht: Kommunikation und Sensibilisierung insbes. der Mieter*innen, Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner/ Lieferanten zum Thema Energieverbräuche 	

Handlungsfeld: Unser Portfolio verantwortlich entwickeln

Wesentliches Thema: Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen

Unterthemen: Energieeffizienz/ -verbrauch/ -intensität/ -versorgung, Anteil der erneuerbaren Energien, Energetische Sanierung/ Modernisierung, Emissionseinsparungen, Innovationsförderung (z.B. für Klima und Umwelt), (Mitarbeiter-)Mobilität, Klimastrategie

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Reduzierung der CO ₂ -Emissionen (gesamt) im Portfolio um ca. 30 % auf ca. 22,0 kg CO ₂ /qm p.a. bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (Erstbilanzierung)	bis 2030	Umstellung der EWS-Heizölanlagen (Bestand) <ul style="list-style-type: none"> • Ziel erreicht: 2022 Anteil Heizölanlagen EWS-Bestand unter 1 % 	
		Heizanlagenansanierung <ul style="list-style-type: none"> • In Umsetzung: Sanierung von 104 Heizanlagen 2022 • Erwartete Reduzierung der CO₂-Emissionen um ca. 800 t p.a. 	
		Gebäudesanierungen <ul style="list-style-type: none"> • In Umsetzung: 2022 Reduzierung CO₂-Emissionen aus Gebäudesanierung von ca. 700 t; Etablierung als Partner im Energiesprung-Projekt für Serielle Sanierungen der dena 	
Teilziel: <ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der CO₂-Emissionen (gesamt) im Portfolio um ca. 10 bis 12 % auf ca. 28,0 kg CO₂/qm p.a. bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (Erstbilanzierung) 	Teilziel: bis 2025		
Erweiterung der Dekarbonisierungsstrategie um das Neubauportfolio (Bestand und Verkaufsportfolio unter Berücksichtigung der Besonderheiten des polnischen Energiemarktes)	Ende 2023	Konzept und Kriterienkatalog für emissionsarme Neubauwohnungen <ul style="list-style-type: none"> • In Umsetzung: Implementierung des Konzepts der 15-Minuten-Quartiere und des ROBYG Green Standards für Neubauprojektentwicklungen (emissionsarme Lösungen, Design-Standards und Design-Leitlinien in Bezug auf die Verwendung von Materialien, Wasser-/ Abwasserlösungen und die Gestaltung von Außen-/ Grünanlagen) 	

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Weitere Operationalisierung und Umsetzung der Dekarbonisierungsstrategie und Weiterentwicklung der CO ₂ -Bilanzierung	kontinuierlich	Weiterentwicklung der Reiserichtlinie <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: Abstimmung zu zielgerichteten Maßnahmen (u.a. weitgehender Verzicht von Dienstreisen per Flugzeug innerhalb Deutschlands) 	
		Angebot der geförderten Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Arbeitsweg, z.B. durch Bezuschussung für Monatskarten <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: 39 % (Dezember 2022) unserer Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, ein JobTicket zu nutzen 	
		Mobilitätskonzept inkl. Ausbau des Angebots an umweltfreundlichen Fahrzeugen <ul style="list-style-type: none"> Ziel erreicht: Mobilitätskonzept implementiert (Fuhrparkrichtlinie mit CO₂-Grenzwerten für Firmenfahrzeuge, Anschaffung von E-Fahrzeugen als Firmenfahrzeuge, JobRad-Angebot für Mitarbeiter*innen, Ladeinfrastrukturkonzept für Geschäftsbetrieb) 	
		Sukzessive Scope 3-Datenerhebung und Aufstellung Klimabilanz <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: für Berichtsjahr 2021 Klimabilanz für Scope 1- und Scope 2- und erste Scope 3-Emissionen gemäß GHG Protocol Standard 	
Sukzessive Steigerung der Energieeffizienz durch energetische Sanierung der Bestandsgebäude, energieeffizienten Neubau und Einsparung in der Verwaltung	kontinuierlich	Erhöhung des Anteils der Gebäude im Bestand mit Energieeffizienzklasse von mind. „C“ (unter 100 kWh) <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: Anteil mit Energieausweis C oder besser bei 63 % (31.12.2022) 	
		Ausstattung von Heizzentralen mit Fernüberwachungstechnologie <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: aktuell rd. 50 % der erdgasbetriebenen Wärmeerzeugungsanlagen mit Smart-Metering-System KUGU ausgestattet; 2022 rund 300 Anlagen ausgestattet 	
		Pilotprojekte zur Installation von PV-Anlagen, BHKWs u.Ä. <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: Installation PV in Bestand in Gera; BHKWs vor dem Hintergrund der Fragestellung „Gas als Energieträger“ zurückgestellt 	
		Ausweitung des Bezugs von Strom aus erneuerbaren Energien <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: 2022 Bezug von Grünstrom für Verwaltung i.H.v. 1 GWh (rd. 50 % der Verwaltungsstandorte) 	
		Investition in Wärmedämmung und Isolierung der Bestandsgebäude <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: 2022 Investitionen von rd. EUR 22,5 Mio. in die energetische Gebäudesanierung 	
		Durchführung der regulatorisch vorgeschriebenen Energieaudits <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: letzte Durchführung 2020/21, nächste 2025/26 geplant 	
		Erhöhung der Datentransparenz durch Energiebilanz <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: laufender Ausbau der Datenerfassung und -aufbereitung 	

Wesentliches Thema: Nachhaltiges Ressourcenmanagement

Unterthemen: Ressourcenschonung (Beschaffung nachhaltiger/ regionaler Materialien) inkl. Abfallmanagement/ Recycling/ Circular Economy, Umweltmanagementsystem, Flächennutzung und Naturschutz, Biodiversität, Wasser-/ Abwassermanagement

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Steigerung der Materialeffizienz durch eine ganzheitliche Betrachtung des Materialflusses nach dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft in unseren Geschäftstätigkeiten Teilziel: • Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts und Konkretisierung der Zielformulierung zur Reduzierung des Abfalls zur Deponierung	langfristig	Langfristige Strategie zur Kreislaufwirtschaft • In Umsetzung: Prüfung Abfall- und Recyclingfluss anhand der Großbaustelle Görden (Brandenburg a. d. Havel); Ausweitung der Kooperation mit Start-up Wastebox zur Optimierung und Digitalisierung der Entsorgungsprozesse auf Baustellen	
	Teilziel: 2023	Analyse der Materialflüsse entlang der Wertschöpfungskette • In Umsetzung: Analyse in Bezug auf Bestandteile der verbauten Materialien anhand der Großbaustelle Görden (Brandenburg a. d. Havel)	
		Einbeziehen der Recycelbarkeit von Materialien und Produkten in Lieferantenauswahl • In Umsetzung: Gespräche mit Lieferanten hinsichtlich Recycelbarkeit und Einsatz nachhaltiger Produkte; Piloten für Materialeinsatz bspw. für Bodenbeläge, Farben, Fliesen für 2023 geplant	
		Ausbau des professionellen Müllmanagements • In Umsetzung: Erfassung aller Mülltonnen der Müllplätze der durch Immobilienservice und Musterknaben betreuten Objekte; Umsetzung von Optimierungsmaßnahmen für 2023 geplant	
		Überprüfung von Müllmanagement und Papierkreislauf an Bürostandorten • In Umsetzung: Optimierung Mülltrennung an TAG-Bürostandorten; interne Leitfäden zu Mülltrennung und Papier zur Orientierung für Mitarbeiter*innen im Intranet veröffentlicht	
		Erweiterte Datenerhebung und Überarbeitung des Ansatzes zum Abfallmanagement • In Umsetzung: Lösung für Handwerkerservice implementiert, Lösung für TAG Immobilien Service folgt	
Optimierung der Quartiersstandorte hinsichtlich nachhaltiger Flächennutzung und Biodiversität	kontinuierlich	Flächenanalysen zur Ausweitung wilder Grünflächen in Kooperation mit Hochschule Bernburg • In Umsetzung: Durchführung eines überregionalen Workshops; daraus resultierende Ergebnisse (Notwendigkeit der Verwendung regionalspezifischen Saatguts, Erarbeitung optimaler Mischungskonzepte für die Anlage von mehrjährigen Blühwiesen für TAG-Standorte u.a.) werden ab Q1-2023 umgesetzt	
		Prüfung der versiegelten Flächen auf möglichen Umbau zu extensiven/ biodiversen Flächen • In Umsetzung: erste Sondierungen erfolgt; Konzepterstellung in Planung für 2023	
		Fortführung der systemischen Baumpflege • Ziel erreicht: Baumpflegetool im Konzern implementiert; Baumpflege laufender Prozess	
		Potenzialanalysen zur Fassaden- und Dachbegrünung • Ziel erreicht: Analyse von Fassaden- und Dachbegrünung erfolgt; aktuell aufgrund eines ungünstigen Kosten-Nutzen-Verhältnisses nicht weiter verfolgt	

Wesentliches Thema: Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette

Unterthemen: Einhaltung und Überprüfung der unternehmensinternen Standards sowie der gesetzlichen Voraussetzungen entlang der gesamten Lieferkette = Sorgfaltspflicht, Lieferanten- und Geschäftspartnerbeziehungen/ faire Partnerschaften

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Einhaltung der unternehmensinternen Standards sowie der gesetzlichen Sorgfaltspflichten entlang der gesamten Lieferkette (LkSG) Teilziel: • Erweiterung der bestehenden Strukturen zur Erfüllung des LkSG	kontinuierlich	Überprüfung und Ergänzung von Nachhaltigkeitsanforderungen in Lieferantenverträgen • In Umsetzung: laufender Prozess vor dem Hintergrund regulatorischer Anforderungen (z.B. EU-Taxonomie und LkSG)	
		Ausbau des ressourcenschonenden, digitalen Bestell- und Abrechnungsprozesses • In Umsetzung: aktuelle Quote Kleininstandhaltung. 31.12.2022: 58,4% (2021: 57,6%)	
		Durchführung einer Analyse der Sorgfaltspflichten gemäß § 3 des LkSG im Hinblick auf Handlungsbedarf seitens der TAG und Ableitung entsprechender Maßnahmen inklusive Ausbau des Risikomanagements, der Festlegung der betriebsinternen Zuständigkeit, der Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen etc. (LkSG) • In Umsetzung: bis Ende 2023 geplant	
		Ergänzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Anforderungen aus dem LkSG • In Umsetzung: menschenrechtliche Anforderungen integriert (Aktualisierung Geschäftspartnerkodex und Implementierung Menschenrechtserklärung im Dezember 2022 erfolgt)	
		Einbezug menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken in Lieferantencontrolling • In Umsetzung: Einführung einer unterstützenden Softwarelösung für Lieferantencontrolling für 2023 geplant	

Handlungsfeld: Unsere Verantwortung in der Gesellschaft

Wesentliches Thema: Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten einschl. angemessener Mieten

Unterthemen: Bedarfsgerechtes Wohnen (demografischer Wandel, Inklusion, Barrierefreiheit), Beitrag zu Neubau in Ballungsgebieten, Transparente Preisgestaltung/ faire und sozialverträgliche Mieten, Instandhaltung und Modernisierung von Bestandsimmobilien, Soziale Auswirkungen des Produktportfolios

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Bedarfsgerechte Portfolioentwicklung unter besonderer Berücksichtigung von Inklusion, Barrierefreiheit und altersgerechter Gestaltung (für Jung und Alt)	kontinuierlich	Vergrößerung des Bestands an barrierearmen Wohnungen • In Umsetzung: Rund 14.400 barrierearme bzw. altersgerechte Wohnungen im Bestand in Deutschland	
		Wohnungsangebote für junge Menschen • In Umsetzung: 2022 17 Standorte für "Junges Wohnen", z.B. Bernburg	
		Regionenbezogene Bedarfsanalysen für verschiedene Zielgruppen • In Umsetzung: Bedarfsermittlung durch lokale/regionale Marktanalysen und Austausch vor Ort	
Bestandserhalt und Sicherung der langfristigen Vermietbarkeit und sozialverträglichen Bestandsentwicklung	kontinuierlich	Investitionen in Bestand in Deutschland • Ziel erreicht: 2022 mit EUR 123,7 Mio. rd. 1,9 % des Wertes des Immobilienvermögens (Beginn 2022: EUR 6.387,4 Mio.) in den Bestand investiert	
		Erweiterung Kennzahlentabelle um relevante Investitionskennzahlen • Ziel erreicht: findet Berücksichtigung	
		Ausbau bezahlbares Wohnungsangebot durch gezielten Portfolioerwerb • Ziel erreicht: 2022 Ankauf von 360 Wohnungen in Halle mit einer Nettokaltmiete von EUR 5,05 je m²	
		Austausch zu Mieterhöhungen • Ziel erreicht: stetiger Austausch mit Mieter*innen im Falle von Mieterhöhungen und damit verbundenen Kompromisslösungen	

Wesentliches Thema: Lebenswerte Nachbarschaften

Unterthemen: Infrastruktur- und Quartiersentwicklung inkl. Erhöhung der Aufenthaltsqualität und nachhaltiger Verkehrsentwicklung, Smart Cities/ Smart Homes, Stärkung der Vielfalt und des Zusammenhalts im Quartier, Gesellschaftliches Engagement (Stiftungen, Corporate Volunteering, Spenden/ Sponsoring, Public Private Partnerships)

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Steigerung der Aufenthaltsqualität in den Quartieren und Ausbau des multimodalen, nachhaltigen Mobilitätsangebotes	kontinuierlich	Beteiligung an zukunftsgerichteten Mobilitätsprojekten <ul style="list-style-type: none"> Ziel erreicht: KIMI-Projekt (E-Leichtfahrzeug für junge Leute) in Kooperation mit Opel in Gera; Lieferroboter-Projekt in Gera und Freiberg mit Hochschule Schmalkalden, Stadt Gera und Seniorenbeirat; Kooperation mit VCD fortgesetzt; Charta "Intelligente Mobilität im Wohnquartier" unterzeichnet; Teilnahme an diversen Mobilitätsveranstaltungen; Letter of Intend (LOI) zum Projekt "GERAdewegs" mit FH Erfurt zur Straßenraumgestaltung und Mobilitätsinseln; Netzwerkveranstaltungen zu nachhaltiger Mobilität mit Umweltministerium Thüringen; genehmigter Förderantrag des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr zur Erstellung eines Elektromobilitätskonzeptes für unsere Wohnquartiere 	
		Kooperationen mit Carsharing-Anbietern für vergünstigte Angebote für Mieter*innen <ul style="list-style-type: none"> Ziel erreicht: bestandsweite Kooperation mit Flinkster und teilAuto; neue Carsharing-Stationen in Dresden und Erfurt mit teilAuto; Kooperation in Leipzig mit E-Roller-Anbieter VOI 	
		E-Ladestationen in Quartieren <ul style="list-style-type: none"> Ziel erreicht: neue Ladestationen u.a. in Rostock und Merseburg, weitere sind geplant 	
		Paketstationen in Wohnquartieren <ul style="list-style-type: none"> Ziel erreicht: 53 Locker in Gera, Berlin, Chemnitz, Erfurt, Köln und Leipzig sowie 25 öffentliche Locker (auch für Nicht-Mieter*innen nutzbar) 	
		Mieterumfragen in TAG-Quartieren zu Mobilitätsangeboten <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: Umfrage in Thüringen durchgeführt; Vorstellung der Ergebnisse und daraus abgeleitete Maßnahmen für Q1-2023 geplant 	
		Kooperationen zur Stadtteilaufwertung durch Streuobst- und Insektenwiesen <ul style="list-style-type: none"> Ziel erreicht: Mehr als 42.000 m² Streuobst- und Insektenwiesen in unseren Quartieren (Ende 2022) 	
		Einbindung Mieter*innen in Außenflächengestaltung <ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung: z.B. Mieterumfrage in Merseburg; Fortführung Pflanzaktionen 	
Ausbau des Engagements der TAG Miteinander Stiftung zur Förderung sozialer und kultureller Projekte mit einem Spendenvolumen der Stiftung von mind. TEUR 150 jährlich	kontinuierlich	Fortführung der Quartiersarbeit, u.a. durch Spenden und Sponsoring sozialer Projekte <ul style="list-style-type: none"> Ziel erreicht: TAG Miteinander Stiftung hat sechs gemeinnützigen Organisationen eine Fördersumme von über TEUR 300 zugesagt bzw. ausgezahlt. (Förderung von Kindern und Jugendlichen, Unterstützung von Familien und Senior*innen) 	
		Weiterführung der Zusammenarbeit mit sozialen Organisationen vor Ort <ul style="list-style-type: none"> Ziel erreicht: 27 Begegnungsstätten in unseren Quartieren, die für rund 1/3 unserer Mieterhaushalte erreichbar sind; zahlreiche Veranstaltungen in Aktiv-Treffs, bei den Jumpers, den Sempers und in den weiteren Begegnungszentren; Ausbau der Angebote der Geschichtswerkstatt Gera 	
		Förderung des sozialen Engagements unserer Mitarbeiter*innen durch Projekt "Alltagshelden" <ul style="list-style-type: none"> Ziel erreicht: gemeinsame Aktionen „Gemeinsam für die Ukraine“ und „Post mit Herz“ 2022 durchgeführt 	

Wesentliches Thema: Kundenorientierung und Servicequalität

Unterthemen: Kunden/ Mieter*innenzufriedenheit und -sicherheit (durch Mieternähe), Sensibilisierung und Aufklärung der Mieter*innen bzgl. ressourcenschonendem Verhalten, Digitalisierung (Service)

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Zufriedenheitsquote (Anteil der Mieter*innen, die mit der TAG als Vermieter sehr zufrieden oder zufrieden sind) von mind. 70 % erreichen und halten Teilziel: • Langfristige Mietverhältnisse mit einer durchschnittlichen Wohndauer von derzeit 10 Jahren mind. beibehalten (kontinuierlich)	kontinuierlich	Mieterbefragungen zur Zufriedenheit • In Umsetzung: letzte bestandsweite Mieterbefragung 2021, nächste für 2024 geplant; ergänzend seit Ende 2022 monatliche Stichprobenbefragungen	
		Dienstleistungsmonitoring einschließlich Befragung von Mieterhaushalten • Ziel erreicht: standortbezogene Stichproben-Mieterbefragungen erfolgten mindestens halbjährlich im Rahmen des Dienstleistermonitorings, an größeren Standorten quartalsweise bzw. monatlich	
		Weiterentwicklung der Kommunikationsformate mit Kund*innen • Ziel erreicht: Nutzungsquote Mieter-App bei 26 % (Dezember 2022); Durchführung eines Mieterworkshops; seit Dezember 2022 mit der TAG Wohnen-Marke an allen Standorten in sozialen Medien vertreten	
		Service- und Betreuungsleistungen für Mieter*innen • Ziel erreicht: Fortführung der Kooperation mit Sorgenfrei zuhause, Dignicare, Sempers, BeHome, Austausch mit Seniorenbeiräten (z.B. Landestagung in Thüringen) und "Vertrautes Wohnen" im Rahmen des Projekts SMARTCity Gera	
		Angebot zur Ausstattung der Wohnungen mit smarten Assistenz- und Notrufsystemen in Gera • In Umsetzung: seit Beginn des Projekts im Juni 2021 über 100 Beratungstermine mit Interessent*innen vor Ort in Gera; mehr als 70 Teilnehmer*innen nutzen das Angebot aktiv; Erweiterung der Angebote für Bestände in Eisenach, Sangerhausen und Salzgitter; Eröffnung eines Vertrautes Wohnen-Schauraumes in Gera	
		Nachhaltige Produkte für TAG-Mieter*innen • Ziel erreicht: laufende Kooperationen z.B. mit Everdrop, Kleany (umweltfreundliche Reinigungsmittel), Lekker Strom (Ökostrom) und etepetete (gerettete Bio-Lebensmittel) als Angebote für unsere Mieter*innen auch über die Mieter-App; neue Angebote seit 2022 z.B. mit Plant Box (Balkonbepflanzung) und Bookbeat (Hörbücher)	
		Verkürzung von Reaktions- und Bearbeitungszeiten für Mieteranfragen • Ziel (noch) nicht erreicht: nach Prozessoptimierungen zum 1. Halbjahr Bearbeitungszeiten verringert, im 2. Halbjahr starke Zunahme an täglichen Mieteranfragen über das zentrale Kundenmanagement, v.a. im Zusammenhang mit Energiekrise und Energiesparverordnungen; Maßnahmen: u.a. umfangreiche Informationen an Mieter*innen (Schreiben, TAG Wohnen-Webseite)	
		Digitale Serviceangebote • Ziel erreicht: regelmäßiger Austausch mit Mieter*innen zu aktuellen und zukünftigen Serviceangeboten (z.B. TAG Marktplatz) und Erweiterung auf Basis der Bedarfe	

Handlungsfeld: Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft

Wesentliches Thema: Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung

Unterthemen: Mitbestimmung und Versammlungsfreiheit Mitarbeiter*innen, Transparenz über Entlohnung des Vorstandes, Antidiskriminierung/ Chancengleichheit/ Integration/ Diversität, Gemeinschaftliche Arbeitskultur

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Erhalt und Stärkung der Mitbestimmungskultur der Mitarbeiter*innen im Unternehmen	kontinuierlich	Mitarbeiteraktienprogramm • Ziel erreicht: 2022 wurden 50.500 Mitarbeiteraktien gezeichnet	
		Gewinnabhängige Jahresprämie für alle Mitarbeiter*innen • Ziel erreicht: 2022 Auszahlung einer Sonderzahlung i.H.v. rd. TEUR 840 an alle Mitarbeiter*innen außerhalb der Probezeit	
		Projekt "Wir für eine bunte TAG" zur Einbindung der Mitarbeiter*innen in Nachhaltigkeitsthemen • Ziel erreicht: 2022 verschiedene Teilprojekte umgesetzt bzw. initiiert; Nachhaltigkeitsrubrik im Intranet eingerichtet	
		Betriebliche Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen • Ziel erreicht: 2022 in acht Regionen Betriebsratswahlen durchgeführt; in Betriebsratsgremien 52 Mitarbeiter*innen aktiv; neben Gesamtbetriebsrat acht regionale Betriebsräte (jeweils fünf bis sieben Mitarbeiter*innen); zwei Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat der TAG	
		Mitarbeiterbeteiligung über unternehmensinterne Projekte • Ziel erreicht: Beteiligung der Mitarbeiter*innen in bereichsübergreifenden Workshops und Projekten, z.B. Nachhaltigkeitskomitee, Alltagshelden, Klimaboard	
		Social Intranet zur digitalen Mitarbeiter- und Projektkommunikation • In Umsetzung: Nutzung durch Mitarbeiter*innen für (projektbezogene) interne Kommunikation	

Wesentliches Thema: Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung

Unterthemen: Aus- und Weiterbildung/ Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Attraktives Arbeitsumfeld mit gezielter Mitarbeiterförderung und langfristigen Beschäftigungsverhältnissen	kontinuierlich	Weiterführung und Ausbau des Fortbildungskonzepts STEP mit mind. 8 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter*in und Jahr • Ziel erreicht: 2022 rd. 8 Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter*in; über STEP angebotene Seminare und Workshops erweitert	
		Mitarbeiter*innen als Unternehmensbotschafter*innen • Ziel erreicht: Mitarbeiter*innen treten verstärkt als Unternehmensbotschafter*innen auf (auf Karriereseite im Internet, in Stellenanzeigen oder im Mietermagazin auf der Webseite der TAG Wohnen, auf externen Plattformen, z.B. kununu.de oder LinkedIn)	
		Ausbildung von TAG-Spezialist*innen zu Trainer*innen • Ziel erreicht: Train-the-Trainer-Format, z.B. Wissensvermittlung bei Onlineformaten, Umgang mit veränderter Gruppendynamik bei digitalen Trainings	
		Integration der Weiterbildungsplattform in das Intranet • Ziel erreicht: Fortbildungskonzept STEP@TAG für Seminarerauswahl und -anmeldung implementiert und mit Mitarbeiterportal verknüpft	
		Förderung individueller Fortbildungen • Ziel erreicht: 2022 drei Abschlüsse zum geprüften Immobilienfachwirt bzw. Fachwirt für Facility Management und 15 Mitarbeiter*innen mit Abschluss als Energieberater*in	
		„Ausbilderwerkstatt“: Schulungen zu neuen Lernmethoden zu Motivation und Erwartungen der jüngeren Generation • Ziel erreicht: 2022 Schulung für 10 Ausbilder*innen erfolgt	

Wesentliches Thema: Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt

Unterthemen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Attraktivität als Arbeitgeber inkl. Mitarbeiterzufriedenheit, Altersstruktur der Mitarbeiter*innen, Gesundheit und Arbeitsschutz Mitarbeiter*innen, Transparenz im Recruiting, Mobiles/ flexibles Arbeiten, Gendersensibilität/ Gender-Pay-Gap, Altersvorsorge Mitarbeiter*innen

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Anteil der Mitarbeiter*innen, die mit ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation sehr zufrieden oder zufrieden sind, von mind. 70 % Teilziel: • Die arbeitnehmerseitigen Kündigungen bleiben auf einem gleichbleibend niedrigen Niveau	kontinuierlich	Anreiz- und Motivationsinstrumente zur Mitarbeiterbindung • In Umsetzung: Möglichkeit des mobilen Arbeitens; Angebot präventiver Gesundheitsmaßnahmen wie Vorsorgeuntersuchungen; arbeitnehmerseitige Kündigungen 2022: 9,1 %	
		Jährliche themenspezifische Mitarbeiterbefragungen • Ziel erreicht: Mitarbeiterbefragung mit GPTW im Herbst 2022 (Zufriedenheitsquote mit der TAG als Arbeitgeber: 69 %); Befragung des Betriebsrats zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement	
		Unternehmensweite Events (mindestens zwei jährlich) • Ziel erreicht: 2022 TAG Staffellauf, Sommerfest und abteilungsinterne Weihnachtsfeiern	
		Vereinbarkeit privater und dienstlicher Pflichten durch flexible Arbeitszeitmodelle • Ziel erreicht: Für alle Mitarbeiter*innen ist Arbeitszeit im Rahmen der vertraglichen Wochenarbeitszeit grundsätzlich flexibel und eigenverantwortlich aufteilbar (Vertrauensarbeitszeit); Möglichkeit des Homeoffice (Betriebsvereinbarung)	
Strukturierung der gesundheitsfördernden Maßnahmen im Unternehmen und Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements	bis Ende 2023	Angebot von Jobrädern • Ziel erreicht: JobRad für Mitarbeiter*innen seit Mitte 2022 implementiert; Ende 2022 nutzten 80 Mitarbeiter*innen dieses Angebot	
		Aus- und Weiterbildung der internen Sicherheitsbeauftragten, Brandschutzbeauftragten, Ersthelfer*innen und Evakuierungshelfer*innen • Ziel erreicht: 2022 konnten 11 neue Funktionsübernahmen bei Sicherheitsbeauftragten, Ersthelfern und Brandschutz Helfern verzeichnet werden, die entsprechend weitergebildet wurden	
		Sicherstellung der Arbeitsschutzstandards SARS-CoV-2 während der Corona-Pandemie • Ziel erreicht: 2022 wurden Vorgaben umgesetzt, regelmäßig aktualisiert und Unterweisungen durchgeführt	
		Arbeitsschutzunterweisungen • Ziel erreicht: jährliche Unterweisung der Mitarbeiter*innen durch Führungskräfte; zusätzlich fachspezifische Sicherheitsbelehrungen z.B. im Hausmeister- und Handwerkerbereich	
		Ausschusssitzungen zu Arbeitssicherheit • Ziel erreicht: 2022 4 jährliche ASA-Sitzungen durchgeführt	
		Regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen • Ziel erreicht: 2022 Arbeitsplatzbegehungen an mehreren Standorten durchgeführt	
		Jährlicher konzernweiter Gesundheitstag • Ziel nicht erreicht: infolge der Pandemie 2022 kein Gesundheitstag durchgeführt; für 2023 in Planung	
		Betriebliches Eingliederungsmanagement • Ziel erreicht: 20 Gesprächsangebote zur Wiedereingliederung	
		Ausbau des Schulungskonzepts bzgl. Gesundheitsvorsorge • In Umsetzung: 2022 z.B. Schulungen zum Stressmanagement durchgeführt	
		Krankenzusatzversicherung für Mitarbeiter*innen • In Umsetzung: wird aktuell geprüft	
Erarbeitung Gesundheitskonzept • In Umsetzung: 2022 Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert; abteilungsübergreifender Workshop für mögliche zukünftige Handlungsfelder; Ableitung weiterer Maßnahmen auch aus den Ergebnissen der konzernweiten Mitarbeiterbefragung sowie Feedback von Führungskräften und Gesamtbetriebsrat			

Ziele	Zeithorizont	Status 2022	
Strukturierung der fördernden Maßnahmen und Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Kommunikation als ganzheitliches Arbeitsmodell	bis Ende 2023	Strukturierung der etablierten, flexiblen Arbeitszeitmodelle für einen ganzheitlichen Ansatz • In Umsetzung: Fortführung der Einzelmaßnahmen: Vertrauensarbeitszeit; diverse Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, vorübergehende Reduzierung der Wochenarbeitszeit; Homeoffice; Möglichkeit eines Betriebsstandortwechsels; Projektarbeitszeit mit flexibler Einsatzzeit nach Beendigung der Elternzeit	
Sicherstellen der Gleichberechtigung aller Mitarbeiter*innen und einer vielfältigen Belegschaft mit ausgewogenen Geschlechterquoten	kontinuierlich	Verankerung der Thematik in Geschäftsgrundsätzen und Berichterstattung an den Vorstand • Ziel erreicht: in Geschäftsgrundsätzen, internen und externen Richtlinien verankert	
Teilziele: • Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft von mind. 50 % • Frauenanteil in Führungspositionen (1. und 2. Führungsebene) von mind. 30 % (Zielsetzung 2021: mindestens 40 %) • Frauenanteil im Aufsichtsrat von mind. 25 % sowohl für die Vertreter*innen der Anteilseigner*innen als auch für das Gesamtgremium • Frauenanteil im Vorstand von mind. 33 %		Antidiskriminierungsrichtlinie ist Teil der Geschäftsgrundsätze und des Geschäftspartnerkodex • Ziel erreicht: Antidiskriminierungsrichtlinie als Teil der Geschäftsgrundsätze implementiert; Antidiskriminierung in Geschäftspartnerkodex und Menschenrechtserklärung verankert und auf Webseite veröffentlicht	
		Monitoring von Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot • Ziel erreicht: 2022 keine Verstöße	
		Ermittlung und Kommunikation der Gender-Pay-Ratio und der Geschlechterverteilung nach verschiedenen Kriterien • In Umsetzung: 2022: Allgemeine Gender-Pay-Ratio 99,8 %; Führungskräfte: 85,2 %; Mitarbeiter: 103,7 %; weitere Detaillierung, z.B. nach Führungskräfteebenen für 2023 geplant	
		Geschlechterverteilung • Ziel für 2022 erreicht: • Frauenanteil Gesamtbelegschaft: 48 % • Frauenanteil 1. und 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands: 57,6 % • Frauenanteil im Aufsichtsrat (Anteilseigner): 25 % • Frauenanteil im Aufsichtsrat (Gesamtgremium): 33 % • Frauenanteil im Vorstand: 50 %	

- Legende:
-  Ziel erreicht
 -  Ziel erreicht, wird fortgesetzt
 -  Ziel nicht erreicht
 -  in Umsetzung

Unser Engagement für die Umsetzung der Sustainable Development Goals

Bei ihrer Generalversammlung 2015 haben die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen einstimmig die Agenda 2030 verabschiedet. Kernstück der Agenda sind die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, die Sustainable Development Goals (SDGs). Sie sollen einen globalen Wandel einleiten, hin zu einer gerechteren und nachhaltigeren Gesellschaft. Dabei berücksichtigen die SDGs erstmals alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit gleichermaßen: Soziales, Umwelt und Wirtschaft. Sie gelten für alle Staaten dieser Welt, Entwicklungsländer, Schwellenländer und Industriestaaten gleichermaßen. Alle sind dazu aufgerufen, ihren Beitrag zu leisten, um weltweit menschenwürdiges Leben zu ermöglichen und die natürlichen Lebensgrundlagen der Erde zu erhalten. Entscheidend ist dabei das Zusammenspiel aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft.

Wir als TAG betrachten es als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung, unseren Beitrag zur Umsetzung der SDGs zu leisten. Denn wir sind überzeugt, dass die Wirtschaft und vor allem auch die Wohnungswirtschaft eine tragende Rolle bei

der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft spielt. Wohngebäude sind wesentlicher Bestandteil unserer Lebensräume – und damit ein wichtiger Faktor für deren verantwortungsbewusste Entwicklung mit Blick auf soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte. Gleichzeitig geben uns die SDGs Orientierung bei der Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsziele.

2020 haben wir die für die TAG relevanten SDGs erstmals identifiziert, 2022 haben wir sie überprüft und ergänzt. Die Auswahl erfolgte anhand unserer wesentlichen Themen und Schwerpunkte. Unser Beitrag konzentriert sich auf die Ziele, zu deren Erreichung wir mit unserer Geschäftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten können. Diese umfassen: Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), Geschlechtergleichheit (SDG 5), Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7), Weniger Ungleichheiten (SDG 10), Nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13), Leben an Land (SDG 15) und Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17).

Indem wir die SDGs in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung integrieren und mit unseren Zielen verknüpfen, machen wir unsere Leistung sichtbar und zeigen Potenziale für die weitere Entwicklung auf. Unsere polnische Tochtergesellschaft ROBYG gehört darüber hinaus zu den Unterzeichnern des UN Global Compact.

Unser Beitrag zur Zielerreichung



SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen

Wesentliche Themen: Nachhaltiges Ressourcenmanagement, Kundenorientierung und Servicequalität, Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mieter*innen sind uns wichtig. So berücksichtigen wir beim Einkauf und bei unseren Maßnahmen stets auch ökologische Aspekte und den Gesundheitsschutz. Wir gewährleisten die Verkehrssicherheit unserer Gebäude, unserer technischen Anlagen und Bestandsflächen und achten selbstverständlich auf die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Verkehrssicherungspflichten. Indem wir ökologische Vorgaben und technische Richtlinien einhalten, schützen wir die Gesundheit unserer Mieter*innen.

Bei unseren Maßnahmen legen wir besonderen Wert auf den Einsatz umweltfreundlicher, langlebiger und gesundheitsverträglicher Produkte und Materialien. Wenn möglich und wirtschaftlich vertretbar, werden bevorzugt zertifizierte Produkte und Materialien verwendet. Gefahrenstoffe lassen sich im Einzelfall jedoch nicht gänzlich vermeiden. Kommt es zu deren seltenem Einsatz, etwa beim Aufbringen von Bodenbelägen, oder müssen bei Sanierungsmaßnahmen vereinzelt schadstoffbehaftete Materialien entfernt werden, achten wir auf einen vorsichtigen Umgang gemäß gesetzlichen Vorgaben, treffen die nötigen Sicherheitsvorkehrungen und stellen eine fachgerechte Entsorgung sicher.

Auch der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter*innen und die Arbeitssicherheit haben bei der TAG einen hohen Stellenwert. Es ist selbstverständlich, dass wir allen Mitarbei-

ter*innen Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, die modernen Gesundheitsstandards entsprechen. Externe Spezialist*innen unterstützen bei der regelmäßigen Überprüfung und Umsetzung von Arbeitsschutz, -sicherheit und -medizin. Alle Mitarbeiter*innen werden mindestens einmal pro Jahr zu arbeitsschutzrelevanten Themen unterwiesen und unsere Geschäftsstandorte durch Begehungen überprüft.



SDG 5 Geschlechtergleichheit

Wesentliche Themen: Work-Life Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt

Die Förderung von Vielfalt und die Verhinderung von Diskriminierungen jeglicher Art sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und in unseren Geschäftsgrundsätzen verankert. Dazu zählt selbstverständlich auch die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen. 48 % unserer Mitarbeiter*innen und 41 % unserer Führungskräfte in Deutschland sind Frauen. Im Vorstand beträgt der Frauenanteil 50 % und im Aufsichtsrat 33 %. Gehälter sind geschlechterunabhängig und werden ausschließlich durch das Anforderungsprofil an die Position, Berufserfahrung und vorhandene Zusatzqualifikationen beeinflusst. Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unter anderem durch flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit des Homeoffice. Rund ein Drittel der Mitarbeiter*innen, die sich bei der TAG in Elternzeit befinden, sind männlich (Kapitel [↪ Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft](#)). Aus einer vielfältigen Belegschaft und unterschiedlichen Sichtweisen entstehen neue Ideen und Lösungsansätze. Deshalb fördern wir aktiv den generationsübergreifenden Austausch zwischen Kolleg*innen mit unterschiedlichen Aufgaben und verschiedener Herkunft.



SDG 7 Bezahlbare und saubere Energie

Wesentliche Themen: Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen

Rund 63 % unserer Gebäude verfügen über einen Energieausweis C oder eine höhere Klassifizierung. Auf dieser soliden Basis verbessern wir durch energetische Sanierungen der Gebäude und Heizanlagen die Energieeffizienz unseres Portfolios weiter. Zudem verwenden wir emissionsarme Lösungen im Neubau und setzen neue Technologien zur Reduzierung von CO₂-Emissionen ein. Diese Maßnahmen sind ebenso wie der Ausbau erneuerbarer Energien auch Bestandteil unserer Dekarbonisierungsstrategie, die einen nahezu klimaneutralen Gebäudebestand bis 2045 zum Ziel hat (Kapitel [↪ Unser Portfolio verantwortlich entwickeln](#)). Dabei achten wir stets auf ein angemessenes Kosten-Nutzen-Verhältnis, damit Mieten und Heizkosten für unsere Mieter*innen weiterhin bezahlbar bleiben.



SDG 10 Weniger Ungleichheiten

Wesentliche Themen: Lebenswerte Nachbarschaften, Kundenorientierung und Servicequalität

Bei der Förderung von Chancengleichheit legen wir einen besonderen Fokus auf die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie von älteren Menschen, insbesondere aus ökonomisch schwächeren Bevölkerungsschichten. Wir fördern vielfältige Freizeitangebote und bieten soziale Hilfestellungen für unterschiedliche Zielgruppen. Die Bedürfnisse von Senior*innen berücksichtigen wir auch im Neubau oder bei Umbauten, etwa durch Barrierearmut unserer Gebäude und Wohnraumberatung. In fast allen Neubauten in Polen ermöglichen Aufzüge einen barrierearmen Zugang. Im deutschen Vermietungsbestand sind inzwischen rund 14.400 Wohnungen per Aufzug erreichbar. Wir engagieren uns für eine serviceorientierte Infrastruktur in unseren Quartieren mit niedrigschwelligem Angeboten für alle Generationen. Die diskriminierungsfreie Wohnungsvergabe ist in unserer Antidiskriminierungsrichtlinie festgeschrieben. Zudem beteiligen wir uns an verschiedenen Projekten zur Förderung von Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierungen. So arbeiten wir beispielsweise an einem Pro-

gramm zur Integration von Langzeitarbeitslosen mit, ebenso an dem Projekt „Gewaltfrei Lernen“, in dem Kindern und Jugendlichen Lerninhalte zu gewaltfreier Kommunikation vermittelt werden. Unterstützt wird unser soziales Engagement durch die TAG Miteinander Stiftung (Kapitel [↘ Unsere Verantwortung in der Gesellschaft](#)).



SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden

Wesentliche Themen: Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten einschließlich angemessener Mieten, Lebenswerte Nachbarschaften

Wohnen ist ein Grundbedürfnis. Unser Kerngeschäft besteht darin, bezahlbaren, bedarfsgerechten und attraktiven Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten bereitzustellen. Zum Jahresende 2022 lag die durchschnittliche Miete für unsere Wohneinheiten in Deutschland bei 5,64 EUR/m² pro Monat. Durch laufende Investitionen in die Instandhaltung und Sanierung unserer Gebäude in Höhe von jährlich rund 1,5 % unseres Immobilienwertes sichern wir die Qualität und Zukunftsfähigkeit unseres Portfolios. In unseren Quartieren achten wir auf eine angemessene soziale Durchmischung und tragen aktiv zu einer guten Wohn- und Lebensqualität bei. Dafür unterstützen wir lokale Initiativen, Vereine, soziale Einrichtungen und kulturelle Projekte (Kapitel [↘ Unsere Verantwortung in der Gesellschaft](#)) im Rahmen der Quartiersentwicklung. Auch durch Umweltschutzmaßnahmen und Mobilitätsangebote stärken wir unsere Quartiere.

Beim Neubau in Polen wird im Rahmen der Quartiersgestaltung das Konzept der 15-Minuten-Stadt bzw. der kurzen Wege verfolgt, d.h., die Bewohner*innen sollen die Möglichkeit haben, die wichtigsten Dienstleistungen und Dinge des täglichen Bedarfs innerhalb von 15 Minuten zu Fuß oder mit dem Fahrrad zu erreichen. Entsprechend investieren wir in den Quartieren in eine generationsübergreifende Infrastruktur: angefangen bei Straßen, Radwegen und Parkplätzen über Spielplätze und Kindergärten bis hin zu Fitnessstudios und Parks. Auch der barrierefreie Zugang zu den Wohnungen ist wichtiger Teil der nachhaltigen Quartiersgestaltung und ermöglicht insbesondere älteren und mobilitätseingeschränkten Menschen, weiterhin in ihrer eigenen Wohnung zu leben.



SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz

Wesentliche Themen: Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen

2021 haben wir unsere Dekarbonisierungsstrategie zur weiteren Senkung von CO₂-Emissionen fertiggestellt und 2022 bereits erste Maßnahmen umgesetzt. Wir wollen damit unseren Beitrag zum Erreichen des 1,5-Grad-Ziels leisten (Kapitel [↘ Unser Portfolio verantwortlich entwickeln](#)). Sowohl bei der Sanierung von Bestandsimmobilien als auch im Neubau gehen wir schonend mit Ressourcen um. Dies gilt auch innerhalb des Unternehmens. Bei der Lieferantenauswahl legen wir Umweltkriterien zugrunde. Wir prüfen neue digitale und technologische Lösungen.

Unser Risikomanagement beinhaltet auch die Analyse von möglichen Risiken infolge des Klimawandels und die Bewertung von Anpassungsmaßnahmen, um den Auswirkungen des Klimawandels zu begegnen. Zur weiteren Vertiefung haben wir im Berichtsjahr im Zuge der Umsetzung der TCFD-Empfehlungen eine wissenschaftlich basierte Klimaszenarioanalyse unseres Immobilienportfolios in Deutschland und Polen durchgeführt (Kapitel [↘ Umsetzung der Empfehlungen der TCFD](#)).



SDG 15 Leben an Land

Wesentliche Themen: Nachhaltiges Ressourcenmanagement, Lebenswerte Nachbarschaften

Die Bewirtschaftung unserer Bestandsflächen erfolgt nach festgelegten qualitativen Standards und Prozessen. In ihren Regionen in Deutschland ist die TAG für rund

43.100 Bäume auf ihren Grundstücken verantwortlich. Die Einführung eines zentralen Baumkatasters, mit dem der gesamte Baumbestand erfasst ist, erleichtert die systematische Baumpflege, Planungen für Neu- und Ersatzpflanzungen und die Sicherstellung der Verkehrssicherungspflichten. Anfallenden Grünschnitt aus der Baumpflege und -kontrolle stellen wir Biogasanlagen und regionalen Bauern zur Weiterverwertung zur Verfügung.

Mit Baumpflanzaktionen und der Schaffung von Streuobst- oder Insektenwiesen in den Quartieren tragen wir zum Erhalt von Lebensräumen für Tiere und Pflanzen und zur Artenvielfalt bei. 2022 haben wir weitere Bestandsflächen so umgestaltet, dass sie Insekten, Kleintieren und Vögeln bessere Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Mit dem Nachhaltigkeitskomitee haben wir einen Leitfaden für biodiversitätssteigernde Maßnahmen erstellt, der die Richtlinie zur Umweltpolitik ergänzt. Auf dieser Basis fördern wir in unseren Außenanlagen neben der Biodiversität auch das Umweltbewusstsein der Mieter*innen und steigern die Aufenthaltsqualität im Quartier.

Auch bei unseren Neubauprojekten in Polen achten wir darauf, die Umgebung möglichst wenig zu beeinträchtigen und negative Auswirkungen, z.B. auf Bodenflächen, zu vermeiden. So finden Umweltrichtlinien, Leitlinien für Landschaftsarchitekten und -planer zum Schutz der biologischen Vielfalt und zur Bewirtschaftung von Grünflächen sowie Leitlinien für den Flächennutzungsplan in allen drei Phasen des Neubaus Anwendung. Sowohl bei der Planung als auch beim Bau und der Nutzung unterstützen uns Fachkräfte mit naturkundlichem Know-how.

Bei der Standortanalyse, die immer vor einem Flächenerwerb erfolgt, führen wir eine Due-Diligence-Prüfung durch. Dabei nehmen wir beispielsweise in den Blick, ob der Standort in einem Naturschutzgebiet liegt. Wir prüfen die Reinheit des Bodens und die frühere Flächennutzung, analysieren die Flora und Fauna und ermitteln, ob darunter geschützte Arten sind. In der Bauphase schützen wir Bäume und Tiere z.B. durch Verlagerung von Lebensräumen oder Baumschutzzonen und sorgen für den Erhalt vorhandener Grünflächen außerhalb der Bebauungszone. Mit Blick auf die Folgen des Klimawandels integrieren wir Lösungen in unsere Quartiere, die zu einer Reduktion der Temperatur im Sommer beitragen. Dazu zählen helle, sonnenreflektierende Fassaden oder Kletterpflanzen an Mauern sowie die Begrünung von Dächern. Wir pflanzen Hecken, legen Mietergärten, Blumenbeete und Blumenwiesen an, um naturnahe Quartiere zu gestalten. Mittels Regenwasserrückhaltesystemen, die wir in die Quartiere integrieren, kann die Bewässerung der Grünanlagen erfolgen. Mit Insektenhotels und Vogelhäuschen schaffen wir auch für Tiere eine Heimat.



SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Wesentliche Themen: Lebenswerte Nachbarschaften, Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern

Wir setzen in vielen Bereichen auf gute und faire Partnerschaften. In unseren Quartieren arbeiten wir mit verschiedenen sozialen und kulturellen Einrichtungen, Nachbarschaftsinitiativen und anderen Vereinen zusammen, um unsere Mieter*innen in ihrem Alltag zu unterstützen und die Lebensqualität im Wohnumfeld zu erhalten bzw. zu steigern. Dazu zählen beispielsweise auch Mobilitätsprojekte. Zudem stehen wir im kontinuierlichen Dialog mit Städten und Kommunen. Die TAG ist mehrfacher Träger des Sozialtransferpreises der IHK Braunschweig (Kapitel [↘ Unsere Verantwortung in der Gesellschaft](#)). Bei der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und bei innovativen Projekten setzen wir ebenso auf die Bündelung verschiedener Kompetenzen durch Mitgliedschaften in Netzwerken und Initiativen, z.B. in der Energiesprung Initiative der dena (siehe hierzu auch Themenseite [↘ Auf dem Weg zur Klimaneutralität](#)). Auch in Polen engagieren wir uns in zahlreichen Initiativen, Netzwerken und Verbänden zu Nachhaltigkeitsthemen, z.B. im Bereich Klimaschutz, Projektentwicklung, ESG und Diversität.

Wirtschaftliche Stabilität für ein nachhaltiges Morgen

Unsere Grundsätze der Unternehmensführung

Aufsichtsrat und Vorstand der TAG verstehen eine sehr gute Corporate Governance als wesentliche Voraussetzung für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Denn eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung stärkt das Vertrauen unserer Stakeholder in die Umsetzung eines nachhaltigen Geschäftsmodells.

Die Prämisse für unser unternehmerisches Handeln ist stets, die Interessen unserer Stakeholder zu wahren, Entscheidungen transparent zu begründen und Risiken angemessen zu managen.

Wir arbeiten dabei auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen, des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sowie der Satzung. Der DCGK enthält Empfehlungen und Anregungen zur Unternehmensführung für börsennotierte Unternehmen. Vorstand und Aufsichtsrat der TAG haben sich bereits im Jahr 2002 verpflichtet, diesen Vorgaben zu folgen, und geben jährlich eine Erklärung zur Umsetzung ab. Diese ist auf der [Webseite der TAG](#) zugänglich. Auch die Arbeitsweise von Aufsichtsrat und Vorstand und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen machen wir auf [unserer Webseite](#) transparent.

Seit Januar 2021 gilt bei der TAG ein neues System zur Vergütung des Vorstands, das auch ESG-Ziele berücksichtigt. Deren Kriterien werden jährlich neu festgelegt. Für das Berichtsjahr fließt in die variable Vergütung (Short Term Incentive Plan, STIP) des Vorstands die ESG-Risikoeinschätzung der externen Ratingagentur Sustainalytics ein ([Geschäftsbericht 2022](#) sowie [Vergütungssystem der TAG](#)). Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2023 werden zudem auch im Long Term Incentive Plan (LTIP) der variablen Vorstandsvergütung ESG-Ziele relevant sein. Diese Ziele beziehen sich auf Erfolge in der Dekarbonisierung des deutschen Immobilienportfolios, in der Mieterzufriedenheit und im sozialen Engagement innerhalb der Wohnquartiere der TAG.

Leitungs- und Kontrollgremien

[GRI 2-9, 2-10, 2-15]

Die Geschäfte der TAG werden von einem Vorstand geführt, der seit 1. Januar 2022 aus zwei Personen besteht. Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt. Ihre Amtszeit beträgt jeweils bis zu fünf Jahre.

Claudia Hoyer (Chief Operating Officer, COO) ist seit dem 1. Juli 2012 Vorständin auf der operativen Ebene. Die Diplom-Kauffrau und Immobilienökonomin verantwortet in ihrer Funktion die Bereiche Immobilien- und Kundenmanagement, Personal, Akquisition und Verkauf, Strategisches Immobilienmanagement/ Marketing, Shared Service Center, Facility Management-Dienstleistungen (Hausmeisterservices), Handwerkerservice, Zentraler Einkauf, Change Management, Business Apartments, Energie Wohnen Service, Multimedia Immobilien, Business Development, Digitalisierung und Environmental Social Governance (ESG).

Martin Thiel (Chief Financial Officer, CFO) ist seit dem 1. April 2014 Finanzvorstand. Der Diplom-Kaufmann leitet die Bereiche Konzernrechnungswesen, Finanzierung und Treasury, Steuern, Controlling, Investor und Public Relations, ERP/Datenmanagement, Recht, Gerichtliches Mietkassio, IT, Compliance, Interne Revision und WEG-/Fremdverwaltung.

Die Zuständigkeiten des Vorstands sind in seiner Geschäftsordnung und dem Geschäftsverteilungsplan detailliert geregelt.

Der Vorstand wird vom Aufsichtsrat beraten und überwacht. Mindestens vier Mal pro Jahr erstattet der Vorstand dem Aufsichtsrat in Aufsichtsratssitzungen Bericht. Über die Geschäftsentwicklung wird der Aufsichtsrat monatlich informiert. Bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen bezieht der Vorstand den Aufsichtsrat ein.

Die Regelungen über die Zusammensetzung und Amtsdauer des Aufsichtsrates sind im Gesetz und in der [Satzung](#) der TAG Immobilien AG (Kapitel IV §§ 7 ff.) sowie in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats formuliert. Satzung und Geschäftsordnung sind auf der TAG-Webseite einsehbar. Vier Mitglieder des sechsköpfigen Aufsichtsrates werden von den Aktionär*innen, zwei Mitglieder von den Arbeitnehmer*innen gewählt. Je drei Vertreter der Aktionäre bilden derzeit einen [Prüfungs- und einen Personalausschuss](#). Die Wirksamkeit der Erfüllung seiner Aufgaben überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig in seinen Sitzungen.

Für Vorstand und Aufsichtsrat gelten die gesetzlich vorgeschriebenen Prozesse und Regeln, auch zum Umgang mit Interessenkonflikten. Sie sind in den jeweiligen Geschäftsordnungen definiert. Zudem verpflichten sich Vorstand und Aufsichtsrat in der jährlichen Entsprechenserklärung nach dem DCGK, die dort enthaltenen Empfehlungen zum Umgang mit Interessenkonflikten zu beachten. Bei möglichen oder bestehenden Interessenkonflikten sind jeweils Aufsichtsrat und Vorstand zu informieren. Der Aufsichtsrat berichtet über aufgetretene Interessenkonflikte in der Hauptversammlung.

Risiken konzernweit im Blick

[GRI 2-23]

Durch ein zentrales Risikomanagementsystem stellt der Vorstand sicher, dass konzernweit alle wesentlichen Risiken identifiziert, gemessen, gesteuert und überwacht werden. Damit sollen Gefährdungspotenziale verringert, der Bestand gesichert sowie die erfolgreiche Weiterentwicklung der TAG Unternehmensgruppe unterstützt werden. Das System wird in Abstimmung mit dem Vorstand und Aufsichtsrat kontinuierlich weiterentwickelt.

Im Rahmen der internen, quartalsweisen Risikoberichterstattung werden auch explizit folgende potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken (sogenannte ESG-Risiken) als separate Risikokategorie bewertet:

- Marktbewertung, ESG-Ratings
- rechtliche Rahmenbedingungen, Compliance-Verstöße
- Lieferantenbeziehungen
- Ressourcenverfügbarkeit
- Fachkräftemangel, Diversität
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Bestandsrisiken aufgrund von Klimaveränderungen, demografische Veränderungen, Änderung von Mieterbedürfnissen durch Klimaveränderungen bzw. Klimapolitik, Sozialstruktur und Quartiersentwicklung

Der Vorstand der TAG nimmt jährlich im Risikobericht, der in den Geschäftsbericht integriert ist, ([↘ Geschäftsbericht 2022](#), S. 65 ff.) ausführlich Stellung zu allen wesentlichen Risiken für das Unternehmen. Im Berichtsjahr sind dem Vorstand keine Risiken bekannt geworden, die sich bestandsgefährdend auf die TAG auswirken könnten.

Für die Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken haben wir [↘ Grundsätze und Leitlinien zur Nachhaltigkeit](#) bei der TAG entwickelt und diese im Berichtsjahr weiter umgesetzt. Ein Fokus unserer ESG-Risikobetrachtung liegt auf klimabedingten Risiken. Vor diesem Hintergrund haben wir im Berichtsjahr eine umfassende Klimaszenarioanalyse für unseren Immobilienbestand in Deutschland und Polen durchgeführt und dokumentiert. Damit folgen wir den Empfehlungen zur Offenlegung klimabedingter Finanzrisiken, die von der [↘ Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#) veröffentlicht wurden. In ihrem Statement ([↘ Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures](#)) bekennt sich die TAG dazu, die TCFD-Empfehlungen Schritt für Schritt umzusetzen. Die TAG verweist zudem auf die dafür relevanten Informationen im Nachhaltigkeitsbericht und Geschäftsbericht 2022.

Darüber hinaus arbeitet der Zentrale Einkauf derzeit daran, mögliche relevante Risiken aus der Lieferkette zu identifizieren, zu aggregieren und systematisch in das Risikomanagement zu integrieren.

Die bereits erwähnten zukünftigen regulatorischen Veränderungen in der Berichterstattung durch die CSRD bzw. ESRS stellen auch neue Anforderungen an die Bestimmung von Risiken und Chancen im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Themen. Bereits bei der Bestimmung der wesentlichen Themen liegt bei der Dimension der Geschäftsrelevanz zukünftig ein stärkerer Fokus auf Risiken und Chancen. Die TAG überprüft daher zurzeit, welche Folgen für das Risikomanagement daraus resultieren, um rechtzeitig nötige Schritte zur Anpassung einzuleiten.

Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern

[GRI 2-12, 2-29]

Wir wollen unsere Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterentwickeln. Dafür müssen wir die Bedürfnisse und Erwartungen unserer internen wie externen Interessen- bzw. Anspruchsgruppen (Stakeholder) kennen. Deshalb sucht die TAG den kontinuierlichen Austausch mit ihren Stakeholdern und bindet diese ein, wo immer möglich. Die Auswahl der besonders relevanten Stakeholdergruppen erfolgt auf Grundlage ihrer Nähe zum Kerngeschäft der TAG. Folgende Interessengruppen haben in diesem Zusammenhang besondere Relevanz:

Unsere Mieter*innen

Unsere Mieter*innen sind unsere wichtigste Anspruchsgruppe. Denn ihre Bedürfnisse haben einen unmittelbaren Einfluss auf unseren wirtschaftlichen Erfolg. Unseren Kund*innen bieten wir zahlreiche Möglichkeiten uns zu erreichen. An unseren Standorten stehen unsere Teams in 45 Mieterbüros als persönliche Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Außerdem kann jede*r Mieter*in per Brief, Telefon, E-Mail, Mieter-App oder mit dem Online-Formular auf der Webseite unserer Wohnmarke sowie über soziale Medien, wie Facebook und Instagram, Kontakt mit uns aufnehmen. Auch Stadtteilkonferenzen und Gespräche am Runden Tisch zum Thema Wohnen nutzen wir zum Austausch. Außerdem wurde unser Kundenmanagement zentral aufgestellt, um eine bessere Erreichbarkeit für unsere Mieter*innen und eine schnellere Bearbeitung ihrer Anliegen zu gewährleisten.

Auf der Webseite unserer Wohnmarke, in unserer Mieterzeitung und in diversen Broschüren stellen wir unseren Mieter*innen nützliche Informationen zum Thema Wohnen zur Verfügung. Wir haben die digitale Kommunikation weiter ausgebaut. Über unseren TAG Wohnen-Auftritt im Internet wollen wir künftig für alle Standorte noch mehr Veranstaltungsinfos, Interviews und hilfreiche Tipps rund ums Wohnen kommunizieren. Daneben informieren wir unsere Mieter*innen aber auch weiterhin analog, z.B. über Hausaushänge (Kapitel **» Kundenorientierung und Servicequalität**). Zudem beziehen wir unsere Mieter*innen bei Bau- und Sanierungsmaßnahmen in den jeweiligen Quartieren in Form von Mieterversammlungen ein.

»Meine Frau und ich sind seit über 30 Jahren Mieter der TAG. Von Anfang an fühlen wir uns bei ihrem Wohnungsunternehmen gut aufgehoben und versorgt. Die Mitarbeiter sind alle freundlich, nett und wenn es mal ein Problem gibt, wird dieses schnell gelöst. Danke, dass wir Mieter der TAG sein dürfen!«

Karin und Klaus Malischewski,
Mieter*innen aus Gera

Mit unserer Mieter-App bieten wir interessierten Kund*innen zusätzlich eine mobile Anwendung für die Bearbeitung ihrer Anliegen zum Mietvertrag, zu Umbauten oder Reparaturmaßnahmen und zu weiteren Fragen zum Thema Wohnen. Auch eine Rückmeldung zum Kundenservice ist damit möglich. Unsere Mieter-App ist in allen TAG-Regionen verfügbar. Im Dezember 2022 wurde sie von rund 26 % unserer Mieter*innen genutzt, rund ein Drittel davon waren konkrete Anfragen an das Kundenmanagement. Sie wird sukzessive um zusätzliche Funktionen und Angebote erweitert und in der Benutzerfreundlichkeit verbessert.

Seit mehreren Jahren offerieren wir an unseren Hauptstandorten Wohnraumberatungen. Schwerpunkt dabei sind die Themen Seniorenwohnen und Servicewohnen. An den Hauptstandorten können unsere Mieter*innen auch eine Sozialberatung bei uns in Anspruch nehmen. Für Neu- und Bestandsmieter*innen besteht außerdem die Möglichkeit, Musterwohnungen oder Schauräume zu besichtigen, in denen sie Ausstattungsvarianten und mögliche Anpassungsmaßnahmen kennenlernen können, wie beispielsweise Haltegriffe in Bädern oder smarte Geräte (Kapitel **» Kundenorientierung und Servicequalität**).

Alle drei Jahre führen wir eine bestandsweite Mieterbefragung durch, um die Zufriedenheit unserer Mieter*innen mit der TAG als Vermieter sowie ihre Wünsche rund um das Thema Wohnen zu ermitteln. Darüber hinaus finden Befragungen einzelner Mietergruppen zu bestimmten Themen einmal oder mehrmals jährlich statt. Seit Dezember 2022 führen wir zum Beispiel eine monatliche Stichprobenbefragung von Bestandsmieter*innen und Neumieter*innen durch und erfragen ihre Zufriedenheit mit unserem Service. Die letzte bestandsweite Mieterbefragung fand im Jahr 2021 statt. Die Ergebnisse zeigen uns erneut, dass Kundenfreundlichkeit und guter Service rund um die Wohnungen für unsere Mieter*innen einen hohen Stellenwert haben. So ist auch die Zufriedenheit mit unseren eigenen Hausmeister- und Handwerkerleistungen gestiegen, die wir seit der letzten Mieterbefragung ausgebaut haben. Auch künftig werden wir auf der Grundlage der Bedarfe unserer Mieter*innen unsere Services erweitern.

Unsere Käufer*innen

Mit dem Eintritt der TAG ins Projektentwicklungsgeschäft in Polen ist mit den Käufer*innen der Wohnungen eine neue Stakeholdergruppe in den Mittelpunkt gerückt. Deren Zufriedenheit hat für uns einen hohen Stellenwert. So steht unser Kundenservice den Käufer*innen vom Verkauf über die Betreuung bis hin zum After-Sales-Service und der Übernahme der Immobilie zur Verfügung. Um zu ermitteln, wie zufrieden die Kund*innen mit unserem Service sind, führen wir nach jedem Wohnungsverkauf eine Kundenzufriedenheitsumfrage durch. Die Ergebnisse aus dem Jahr 2022 zeigen: 95 % unserer Kunden sind mit dem Service der Berater*innen zufrieden oder sehr zufrieden. 91 % der befragten Kunden würden uns ihren Freunden und Verwandten empfehlen.

»Ich bin die glückliche Besitzerin einer ROBYG-Wohnung in der Siedlung »Nadmotlawie« in Danzig. Die ganze Transaktion verlief sehr reibungslos, auch die Abnahme der Wohnung. Die Qualität der Investition erfüllt alle meine Erwartungen. Ich empfehle den Kauf bei ROBYG, einem erfahrenen Projektentwickler.«

Maria Bek, Käuferin

Außerdem bieten wir unseren Kund*innen im Rahmen des Programms ROBYG-Club eine Rabattkarte, mit der sie bei 38 Partnern (Geschäfte und Dienstleister) bis zu 50 % Preisnachlass erhalten – beispielsweise für die Einrichtung und Ausstattung der Wohnung. Auch medizinische und psycholo-

gische Dienste sowie Restaurants gehören zu den Partnern. Im Rahmen des ROBYG-Clubs gibt es darüber hinaus ein Empfehlungsprogramm: Kund*innen, die ihren Freund*innen oder Familien den Kauf einer Wohnung bei einem Unternehmen der ROBYG-Gruppe empfehlen, erhalten, wenn der Kauf vollzogen wird, eine Prämie.

Unsere Mitarbeiter*innen

Mit ihren Leistungen und ihrem Engagement sorgen unsere Mitarbeiter*innen für attraktive Wohnungsbestände und zufriedene Mieter*innen. Sie erwarten dafür gute Arbeitsbedingungen, ein faires Miteinander sowie Möglichkeiten zur Mitgestaltung und persönlichen Entfaltung. Der kontinuierliche Austausch mit unseren Mitarbeiter*innen ist deshalb ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur (Kapitel **↘ Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung**).

Um unsere Mitarbeiter*innen zu informieren und den teamübergreifenden Austausch zu fördern, nutzen wir verschiedene Kommunikationskanäle. Informationen stellen wir im Intranet, im Social Intranet und an unseren Intranet-Terminals zur Verfügung. Auch E-Mail-Verteiler, Broschüren und Flyer sind etablierte Informationsformate. Zudem bieten unsere Projektgruppen Gelegenheit zum standort-, fach- und hierarchieübergreifenden Austausch. Die einzelnen Teams kommen zudem regelmäßig zu Teambesprechungen und Jours fixes zusammen.

An den Standorten und innerhalb der Teams ermutigen wir unsere Mitarbeiter*innen, Anliegen aktiv hervorzubringen. Um Rückmeldungen unserer Mitarbeiter*innen zu erhalten, nutzen wir das jährliche Personalgespräch und regelmäßige Mitarbeiterbefragungen. Im Berichtsjahr haben wir mit Great Place to Work eine umfangreiche Befragung unserer Mitarbeiter*innen in Deutschland durchgeführt (siehe Themenseite **↘ Jede Meinung zählt**.) Teamveranstaltungen, Ideen-Workshops und gemeinsame Feste oder Sportwettbewerbe bieten zusätzlich Gelegenheit, miteinander ins Gespräch zu kommen.

Auch zum Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter*innen kontinuierlich und regen sie zum Mitmachen an. So werden unsere Mitarbeiter*innen im Intranet regelmäßig dazu aufgerufen, Ideen für Nachhaltigkeitsmaßnahmen bei der TAG zu entwickeln und einzureichen. Diese werden auf Umsetzbarkeit geprüft und im Nachhaltigkeitskomitee bzw. in den Fachbereichen weiterentwickelt. Im Berichtsjahr wurden beispielsweise weitere Blühwiesenprojekte in unseren Quartieren umgesetzt, im Bestand und an unseren Bürostandorten wurden Pilotprojekte zum Einsatz umweltfreundlicher Reinigungsmittel durchgeführt und die Möglichkeit zum Dienstrad-Leasing für die Mitarbeiter*innen eingeführt. Weitere Maßnah-

men sind in Planung, wie beispielsweise die Einrichtung von Fahrradgaragen in den Quartieren, die Prüfung von Urban-Gardening-Projekten oder Mitarbeiteraktionen mit Nachhaltigkeitsbezug.

Die regionalen Betriebsräte und der Gesamtbetriebsrat tauschen sich in regelmäßigen Intervallen zu aktuellen Themen an den Standorten bzw. im Konzern aus. Unternehmensrelevante Informationen werden mit Führungskräften und Vorstand besprochen und damit transparent gemacht. Im Berichtsjahr war der Betriebsrat beispielsweise in die weitere Optimierung der Prozesse aufgrund der Neustrukturierungen im operativen Immobilienmanagement eingebunden.

»An meinem Job mag ich am liebsten den abwechslungsreichen Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit in unserem Team. Das Kennenlernen und der Umgang mit neuen Menschen bereiten mir die meiste Freude.«

Maria Magdalena Meyer, Vermieterin der TAG-Wohnen in Erfurt

Unsere Geschäftspartner und Lieferanten

Bei der Bewirtschaftung, Instandhaltung und Modernisierung unserer Bestände arbeiten wir eng mit Lieferanten und Dienstleistenden zusammen. Wie wir von ihnen, erwarten sie von uns faire und verlässliche Geschäftspraktiken (Kapitel **↘ Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette**).

Mit unseren handwerklichen, kaufmännischen und weiteren Partnern pflegen wir in der Regel langjährige Beziehungen. Gegenseitiger Austausch ist dabei wichtig. Der direkte Kontakt mit den TAG-Ansprechpartner*innen findet persönlich vor Ort, telefonisch oder per E-Mail statt. Wir verbessern laufend die Anbindung zu unseren Partnern über die Optimierung digitaler Prozesse, sowohl durch den Fachbereich Zentraler Einkauf als auch im Rahmen des konzernweiten Digitalisierungsprojekts „Mission Zukunft“ (Kapitel **↘ Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- bzw. Lieferkette**).

Im Berichtsjahr gab es über die fachliche Zusammenarbeit hinaus einen intensiven Austausch zu aktualisierten Berichtsanforderungen aus der EU-Taxonomie und dem Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz.

Auf unseren Webseiten stellen wir unseren Lieferanten Informationen und Kontaktdaten zur Verfügung. Zudem nutzen wir Informationsschreiben und Ausschreibungen. Daneben betreiben wir ein elektronisches Handwerkerportal für die

papierlose Auftrags- und Rechnungsabwicklung. Die Arbeit unserer Dienstleistenden kontrollieren wir regelmäßig und geben dem Lieferanten dazu direkt eine Rückmeldung.

»In Anbetracht der sich immer weiter zuspitzenden Situation am Wohnungsmarkt in Deutschland, explizit in wirtschaftlichen Metropolregionen, sind Wohnen und Mobilität zwei Aspekte, die immer stärker gemeinsam gedacht werden müssen. Aufgrund dessen ist unsere Zusammenarbeit mit der TAG Immobilien AG so wertvoll. Im Rahmen unserer Kooperation profitieren wir nicht nur voneinander, sondern haben die Möglichkeit, innovative Pilotprojekte zu testen und neue Konzepte zu kreieren. Wir schätzen die Zusammenarbeit sehr und sind dankbar für unseren tatkräftigen Partner, die TAG.«

Julia Meißner, Wohnraum für Mitarbeitende
Gesundheit und Soziales, HBG
Deutsche Bahn AG

Aktionäre, Investoren, Banken und Analysten

Unsere Aktionäre bringen sich mit ihrem Kapital in unser unternehmerisches Handeln ein und vertrauen auf unser Geschäftsmodell. Auch Fremdfinanzierungen, beispielsweise von unseren Partnerbanken und Anleiheinvestoren, beeinflussen unseren wirtschaftlichen Erfolg. Für die TAG gewinnt eine nachhaltige Finanzierung zunehmend an Bedeutung. Daher haben wir ein Rahmenwerk für nachhaltige Finanzierungen entwickelt und im März 2022 fertiggestellt. Dieses definiert grüne (Umwelt-) und soziale Kriterien für Instrumente zur Finanzierung oder Refinanzierung geeigneter nachhaltiger Investitionen in Übereinstimmung mit einschlägigen Standards der internationalen Marktpraxis. Es ist auf unserer TAG-Webseite veröffentlicht ([↘ Sustainable Finance Framework](#)).

Mit Aktionären und Investoren, Banken und Analysten stehen wir in regelmäßigem Austausch. Denn eine transparente Kommunikation schafft Vertrauen und ist wesentlicher Treiber für eine erfolgreiche Equity Story. An dieser Maxime orientieren wir uns insbesondere in einem Jahr wie dem letzten, in dem sich vor dem Hintergrund des Ukrainekrieges alle Finanzmarktteilnehmer mit spürbaren Folgen für die Wirt-

schaft und den Kapitalmarkt konfrontiert sahen. So mussten unsere Aktionär*innen im Verlauf des Jahres 2022 einen Kursverlust der TAG-Aktie von 75 % und einen Verzicht auf eine Dividendenauszahlung für das Jahr 2022 hinnehmen. Um unseren Stakeholdern die Hintergründe zu erläutern, veröffentlichen wir kontinuierlich Unternehmensinformationen, quartalsweise Finanzberichte, Präsentationen und Pressemitteilungen auf der Webseite der TAG zu unserem Geschäftsmodell, unserer Strategie sowie zu unseren Entwicklungsperspektiven. Außerdem pflegen wir den persönlichen Austausch auf internationalen Konferenzen und Roadshows, Property-Touren, bei der jährlichen Hauptversammlung sowie bei unseren Banken- und Kapitalmarkttagen. Wir nutzen diese Formate, um mit unseren Stakeholdern über die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, die Marktbedingungen und Herausforderungen zu diskutieren, aber auch, um bereits erzielte Erfolge und die Zukunftsperspektive rund um das Thema ESG darzulegen.

Im Jahr 2022 haben wir in rund 100 Terminen auf internationalen Konferenzen und Roadshows in Präsenz oder virtuell ca. 500 Gespräche geführt. Ende April 2023 laden wir Analysten und Investoren zu einem Capital Markets Day nach Warschau ein, um von unserer Entscheidung, in den polnischen Wohnimmobilienmarkt zu investieren, vor Ort zu überzeugen.

»Wir begrüßen Ihre zielstrebige und schnelle Reaktion auf die zu erwartenden und noch zunehmenden Turbulenzen im Bereich Ihrer Wohnimmobilien in Deutschland und noch umzusetzenden Projekte in Polen.«

Investor

Nachbarschaftsinitiativen vor Ort

Mit unserem Quartiersmanagement (Kapitel [↘ Lebenswerte Nachbarschaften](#)) streben wir sozial ausgewogene und lebenswerte Nachbarschaften an. Deshalb unterstützen wir an unseren Standorten lokale Initiativen und Interessenvereinigungen sowie Vereine und soziale Einrichtungen.

So führen wir Aktionen und Veranstaltungen in unseren Quartieren vor Ort durch, etwa in Aktiv-Treffs, bei den Jumpers, den Sempers und in weiteren Begegnungszentren. Im Rahmen der Mieterbetreuung und des Quartiersmanagements sind wir direkt und persönlich vor Ort. Für Vorschläge und Anregungen sind wir offen und setzen Ideen, die zu unserer Unternehmensstrategie passen, entsprechend um. Beispielsweise haben wir im Berichtsjahr im Stadtteil Hohenstücken in Brandenburg einen neuen Aktiv-Treff eröffnet. Dort bieten wir in Kooperation mit einem großen freien Träger für

Jugendsozial- und Bildungsarbeit ein buntes Programm an regelmäßigen Freizeitangeboten für alle Generationen an. In Pressemitteilungen und der Rubrik „Magazin“ berichten wir über interessante Aktionen und Projekte in unseren Quartieren. Mit unserer Wohnmarke sind wir zudem für alle Standorte auch in den sozialen Medien vertreten und berichten über Veranstaltungen und Ideen für die ganze Familie.

»Seit fast zehn Jahren arbeiten die TAG Wohnen und die Jumpers gGmbH partnerschaftlich zusammen, um Stadtteile nachhaltig zu verbessern, das Miteinander im Quartier zu gestalten und Familien und Kinder ganzheitlich zu fördern. Die Räume werden von der TAG zur Verfügung gestellt und von Jumpers mit kostenfreien Angeboten im Bildungs-, Sport-, Musik- und Kreativbereich gefüllt. Hand in Hand werden die persönlichen, aber auch schulisch-beruflichen Perspektiven von Kindern und Familien verbessert und Quartiere entwickelt. Wir sehen und erleben die Fortschritte bei Einzelnen und im Gesamten und sind begeistert über den großartigen Impact des gemeinsamen Einsatzes.«

Thorsten Riewesell, geschäftsführender
Gesellschafter Jumpers – Jugend mit Perspektive

In Polen setzen wir uns gleichermaßen für ein gutes und lebendiges Miteinander in den Quartieren ein. 2022 haben wir bei Vantage zum Beispiel vier Veranstaltungen für unsere Mieter*innen geplant und mit ihnen gemeinsam umgesetzt: Bei einem kostenlosen Fahrradservice in unserem Quartier Buforowa 89 in Wrocław konnten die Mieter*innen Räder warten und reparieren lassen. In einer gemeinsamen Aktion zur Quartiersverschönerung wurden Weihnachtsbäume im Innenhof von Buforowa 89 geschmückt. Kulinarische Highlights waren das Online-Kochen auf YouTube mit einem bekannten Sternekoch und ein italienisches Abendessen in einem lokalen Restaurant im Quartier Hawelańska 2 in Poznan mit Aktivitäten für Kinder gemeinsam mit den Mieter*innen und Mitarbeiter*innen von Vantage.

Kommunalpolitik und Verbände

Als eines der größten privaten Wohnungsunternehmen in Deutschland stehen wir auch im Fokus von lokaler Politik,

Verbänden und Stadtentwicklung. In immobilienwirtschaftliche Themen werden wir aktiv einbezogen.

Im Rahmen des Quartiersmanagements sind wir bei allen Belangen direkt vor Ort. In Eisenach engagieren wir uns beispielsweise im Beirat für integrierte Sozialplanung und Stadtentwicklung. Wir beteiligen uns an innovativen Modellvorhaben, wie der Smart City Gera. Hier sind wir Initiator des digitalen „BeHome“-Projektes, für das der Oberbürgermeister von Gera die Schirmherrschaft übernommen hat. Bei der Übernahme von Beständen in einer neuen Kommune stellen wir uns und unser Geschäftsmodell häufig bei der Kommune auch persönlich vor. Zu besonderen Aktionen in unseren Quartieren, z.B. der Inbetriebnahme neuer Mobilitätsangebote, Eröffnung von Begegnungsstätten oder auch bei größeren Bauprojekten, laden wir Kommunalpolitiker*innen ein und suchen den Dialog (Kapitel **Lebenswerte Nachbarschaften**). So war beispielsweise bei der Eröffnung unseres Schauraums „Vertrautes Wohnen“ 2022 in Gera-Lusan Oberbürgermeister Julian Vonarb als Schirmherr des Projekts anwesend. Zur symbolischen Schlüsselübergabe bei der Eröffnung des neuen Jumper-Treffs in Merseburg haben wir Oberbürgermeister Sebastian Müller-Bahr eingeladen. Für das Schulprojekt „Gewaltfrei Lernen – Gegen Gewalt und Mobbing“ in Erfurt hat die Bürgermeisterin Anke Hofmann-Domke die Schirmherrschaft übernommen.

An unseren Hauptstandorten ermöglichen wir Politiker*innen Besichtigungen unserer Quartiere. Diese Vor-Ort-Termine nutzen wir zum Austausch zu wohnungspolitischen Themen. Außerdem nehmen wir aktiv an Stadtteilkonferenzen und Gesprächen am runden Tisch zum Thema Wohnen teil.

Bei der Umsetzung unserer Neubauprojekte in Polen arbeiten wir mit den jeweiligen Kommunen vor Ort für die Erweiterung und den Ausbau der Infrastruktur zusammen. Gemeinsam widmen wir uns den Themen Zufahrtsstraßen, Ampeln, Straßenbeleuchtung, Fahrradwege, Bürgersteige, Parks, Grünanlagen, Fahrradstellplätze und Ladestationen für E-Fahrzeuge.

»Meine Botschaft als Schirmherr: Ich glaube daran, dass man mit starken Akteuren und Partnern zusammen Gutes für die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt Gera erreichen kann. Mit diesem Smart-City-Projekt nutzen wir nicht nur innovative Technologiepotenziale. Wir übernehmen auch gesellschaftliche Verantwortung. Ich bin daher stolz, dass wir die Möglichkeit bekommen, mit BeHome in die digitale Zukunft der Stadt zu starten.«

Julian Vonarb, Oberbürgermeister Gera

Weitere Stakeholder

Die Aktivitäten anderer Wohnungsunternehmen üben einen mittelbaren Einfluss auf unser unternehmerisches Handeln aus. Deshalb beobachten wir den Markt und unsere Wettbewerber kontinuierlich. Nur so können wir bei Gelegenheiten hinsichtlich Investitionen oder bei Veränderungen am Markt zeitnah und angemessen reagieren.

Mit diesen Stakeholdern sind wir im Rahmen von Quartiersprojekten häufig im Austausch. Auch bei Gesprächsrunden auf Vorstandsebene und bei fachlichen Runden auf Abteilungsleitersebene findet ein Dialog statt. Mit Kolleg*innen aus anderen Unternehmen tauschen wir uns regelmäßig zu aktuellen wohnungswirtschaftlichen Themen aus, wie zum Beispiel zu bezahlbaren, ökologischen Maßnahmen und Quartierslösungen. So können wir voneinander lernen, bekommen Anregungen für Projekte und arbeiten bei Quartiersprojekten effizienter zusammen.

»Die Menschen bei der TAG überzeugen durch eine angenehme Bodenständigkeit, eine kundenorientierte Kompetenz, eine ausgeprägte Motivation und ein hohes Verantwortungsbewusstsein. Das spürt man auch als externer Partner sehr unmittelbar und führt zu einer gegenseitigen Bereicherung!«

Prof. Dr. Christian Ernst
Technische Hochschule Köln
Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance

Compliance als Instrument der Unternehmensführung

[GRI 2-23]

Compliance ist für uns eine grundlegende Unternehmensaufgabe, die der Erfüllung guter Corporate Governance dient. Wir verstehen unter dem Begriff die Regelkonformität zur Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften, Prozesse und Vorgaben, die unser Unternehmen betreffen. Dazu zählen z.B. freiwillige Selbstverpflichtungen, interne Richtlinien und Prozesse sowie organisatorische Maßnahmen. Zudem halten wir uns

an gesellschaftliche Regeln sowie moralische und ethische Wertvorstellungen.

Die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte und des geltenden Rechts ist für uns selbstverständlich. Die Grundlage für unser Handeln im Einklang mit den Menschenrechten bilden die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die acht Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). An diesen Standards richten wir unser unternehmerisches Handeln aus und setzen uns aktiv für die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte in unserer Unternehmensgruppe ein und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern rechtlich und ethisch einwandfreie Geschäftspraktiken. Wir haben eine entsprechende Erklärung zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte verabschiedet und auf der [Webseite der TAG](#) und im Intranet veröffentlicht.

Wir erwarten von allen Mitarbeiter*innen, dass sie die einschlägigen Vorschriften und internen Richtlinien beachten. Unsere Geschäftsgrundsätze sind unsere Leitlinien und für das Handeln einer*s jeden in der TAG Unternehmensgruppe verbindlich. Sie bilden die Grundlage sämtlicher interner Richtlinien und Arbeitsanweisungen.

Unser Geschäftspartnerkodex soll sicherstellen, dass auch unsere Geschäftspartner sich regelkonform und ethisch einwandfrei verhalten. Wir haben den [Geschäftspartnerkodex](#) hinsichtlich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten aktualisiert und auf unserer Webseite veröffentlicht. Ein nachgewiesener Verstoß gegen diesen Kodex wird geahndet. Eine solche Situation ist im Berichtsjahr nicht eingetreten.

Compliance-Management-System und Geschäftsgrundsätze

[GRI 2-26, 2-27, 3-3, 205-2, 418-1]

Unser Compliance-Programm sichert die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und konzerninterner Regelwerke. Basis sind unsere Geschäftsgrundsätze. Sie enthalten unter anderem allgemeine Regeln zu Geschäftsbeziehungen, Wettbewerbsverboten, Interessenkonflikten sowie zum Datenschutz.

Die Verantwortung für diesen Bereich liegt beim Vorstand. Fachlich zuständig ist die vom Vorstand bestellte Compliance-Beauftragte, die dem Vorstand direkt unterstellt ist und an diesen berichtet.

Unser Compliance-Management-System (CMS) besteht aus drei Bausteinen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren. Der Vorbeugung dienen insbesondere das Richtlinienmanagement, regelmäßige Compliance-Schulungen für unsere Mitarbeiter*innen sowie Beratungen durch das Compliance-Office. Durch Risikoanalysen, anlassbezogene Untersuchungen und das Hinweisgebersystem wird das Erkennen von Compliance-Verstößen ermöglicht und unterstützt. Im Falle von Compliance-Verstößen greifen die erforderlichen Maßnahmen, um den Verstoß abzustellen und Sanktionen festzulegen. Implementierte Prozesse und Strukturen zur Vermeidung von Compliance-Verstößen werden überprüft und ggf. entsprechend angepasst. Das Compliance- und Risiko-Management-System als Bestandteil des Internen Kontrollsystems (IKS) verfügt über verschiedene Kontrollmechanismen. Über diese Instrumente werden mögliche Compliance-Risiken identifiziert, sodass Compliance-Verstöße verhindert werden können.

Allen neuen Mitarbeiter*innen werden die Geschäftsgrundsätze, die IT-Richtlinie und die Datenschutzerklärung ausgehändigt. Die Mitarbeiter*innen müssen deren Erhalt bestätigen. Alle TAG-Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, sich jederzeit Compliance-konform zu verhalten. Verstöße werden nicht toleriert, sondern angemessen, also zum Beispiel disziplinarisch sowie (arbeits-)rechtlich, geahndet.

Es werden regelmäßig und anlassbezogen mehrmals pro Jahr Schulungen zu relevanten Compliance-Themen durchgeführt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Fachbereichen, die aufgrund ihrer Tätigkeit einem größeren Risiko ausgesetzt sind, wie z.B. der Zentralen Technik, der Vermietung oder der Akquisitions- und Verkaufsabteilung. Dabei werden Spezialthemen vermittelt, neue Entwicklungen vorgestellt oder Grundlagen wiederholt. Im Berichtsjahr standen Grundlagenwissen zu Compliance, die Inhalte der Geschäftsgrundsätze und Korruptionsvermeidung im Fokus.

Mitarbeiter*innen haben auf verschiedenen Wegen die Möglichkeit auf mögliche Rechts- bzw. Compliance-Verstöße einschließlich möglicher Verstöße gegen Menschenrechte hinzuweisen: Sie können ihre Vorgesetzten per Post oder über ein Formular im Intranet informieren oder sich direkt an das Compliance-Office der TAG Unternehmensgruppe unter compliance@tag-ag.com wenden. Zudem können sich auch Externe, wie z.B. Geschäftspartner und andere Dritte, an das Compliance-Office der TAG Unternehmensgruppe wenden, um mögliche Compliance-Verstöße sowie mögliche Verstöße gegen Menschenrechte zu melden. Alternativ kann auch Kontakt zu einem externen Rechtsanwalt aufgenommen werden, der als unabhängige **externe Meldestelle** fungiert. Die Hinweise können auf Wunsch auch geschützt, das heißt anonym, erfolgen. Alle Meldungen und Anfragen werden dokumentiert und zeitnah untersucht und geprüft. Je nach Art

des Vorfalls werden spezifische Maßnahmen ergriffen. Dazu zählen insbesondere disziplinarische oder arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadensersatzforderungen oder auch strafrechtliche Meldungen. Wenn notwendig, passen wir unsere Maßnahmen zur Vorbeugung entsprechend an.

Im Berichtsjahr 2022 gab es bei der TAG insgesamt 45 Meldungen, wesentliche bestätigte Compliance-Verstöße lagen nicht vor. Der größte Anteil der Meldungen bezog sich auf meldepflichtige Vorgänge wie Bareinnahmen (Miete, Mietrückstände, Mietkautionen) und Anfragen zu Wohnungsvermietungen an Mitarbeiter*innen bzw. ihnen nahestehende Personen. Es wurden drei Verdachtsfälle gemeldet und sorgfältig untersucht. Zwei Verdachtsfälle zu Fehlverhalten von Mitarbeitenden haben sich bestätigt. Sie sind in ihrer Schwere als gering einzustufen und wurden arbeitsrechtlich geahndet. In dem dritten Verdachtsfall geht es um den Vorwurf von Vorteilsannahmen. Dieser Vorgang befindet sich noch in der Untersuchung.

In Polen besteht ein im Grundsatz eigenständiges Risiko- und Compliance-Management-System. Risikomeldungen werden quartalsweise, Complianceberichte halbjährlich erstellt. Die Verantwortung für das Risikomanagement liegt in der Rechtsabteilung und im Finanzbereich. Darüber hinaus existiert ein Compliance-Officer. Auch in Polen waren im Berichtszeitraum keine bestätigten Compliance-Verstöße zu verzeichnen.

Richtlinienmanagement und Kontrollmechanismen

Richtlinien bestimmen Prinzipien, Rahmenbedingungen und Zielsetzungen für rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln und insbesondere auch für die korrekte Ausübung von Prozessen in unserem Unternehmen. Zu wichtigen Richtlinien der TAG zählen insbesondere die Geschäftsgrundsätze, die Zeichnungs- und Kompetenzrichtlinie, die Richtlinie zum Hinweisgebersystem, die Compliance-Richtlinien (z.B. Antikorruption und Bestechung, Antidiskriminierung), die Datenschutzrichtlinie, die IT-Richtlinie, die Spendenrichtlinie sowie die Richtlinie zu kapitalmarktrechtlichen Pflichten. Im Berichtsjahr 2022 haben wir außerdem die Fuhrparkrichtlinie mit neuen CO₂-Grenzwerten aktualisiert sowie den Geschäftspartnerkodex überarbeitet. Zudem wurde die Grundsatzerklärung zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte verabschiedet und veröffentlicht. Die deutschen Richtlinien der TAG Unternehmensgruppe gelten im Inland. Die Gesellschaften mit Sitz in Polen haben unter Berücksichtigung landesspezifischer rechtlicher Anforderungen entsprechende Richtlinien implementiert. Alle Richtlinien stehen im Intranet bereit, die Datenschutzhinweise sind auf den TAG- Webseiten abrufbar.

Bei allen Verträgen und anderen Dokumenten, die mit finanziellen Verbindlichkeiten oder anderen Verpflichtungen der TAG im Zusammenhang stehen, gilt das Vier-Augen-Prinzip.

Im Berichtsjahr gab es keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die geltenden Datenschutzbestimmungen.

Umfassende Maßnahmen zur IT-Sicherheit

Im Rahmen unseres IT-Sicherheitskonzeptes verfügen wir über ein umfassendes Cybersicherheitsprogramm – unter der Verantwortung der IT-Abteilung, deren Leiter direkt an den Vorstand (CFO) berichtet. Das Cybersecurity-Programm wurde eingerichtet, um die IT-Systeme der TAG gegen Angriffe von außen zu schützen. Auch der Schutz von personenbezogenen Daten und Informationen über Kund*innen und Lieferant*innen der TAG ist Aufgabe des Cybersecurity-Programms. Darüber hinaus haben wir eine Cybersecurity-Versicherung abgeschlossen. Diese sichert das Unternehmen gegen mögliche Schäden, die durch Cybersecurity-Angriffe entstehen können, ab. Zuständigkeiten und operative Maßnahmen zur Überwachung von und Reaktion auf Datenschutzverletzungen und Cyberangriffe sind in unserer internen IT-Sicherheitsrichtlinie geregelt. Zu den Maßnahmen zählen beispielsweise Zugangs- und Zugriffregeln für Serverräume oder IT-technische Einrichtungen, die Benutzerauthentifizierung oder die Verschlüsselung von Dokumenten.

Teil des Cybersecurity-Programms sind auch regelmäßige interne und externe Sicherheitsaudits, Penetrationstests und Schwachstellenbewertungen unserer IT-Systeme und IT-Prozesse. Sie finden mindestens jährlich, in der Regel jedoch häufiger statt und liefern wertvolle Erkenntnisse für einen noch besseren Schutz unserer Systeme.

Der Umgang mit IT-relevanten Themen ist in der IT-Richtlinie der TAG geregelt. Alle neuen Mitarbeiter*innen erhalten diese Richtlinie zusammen mit den Geschäftsgrundsätzen und der Datenschutzerklärung. Zudem wurde ein neuer Notfallplan für akute Fälle als Handlungsanweisung veröffentlicht. Die Gesellschaften mit Sitz in Polen haben unter Berücksichtigung landesspezifischer rechtlicher Anforderungen entsprechende eigene IT-Richtlinien implementiert.

Um die Mitarbeiter*innen für das Thema IT-Sicherheit zu sensibilisieren und ihnen Handlungsanweisungen zu vermitteln, führen wir regelmäßige IT-Sicherheitsschulungen durch. Bei Bedarf finden anlassbezogene Schulungen zu IT-Sicherheitsfragen statt. Mitarbeiter*innen, die in relevanten Positionen im Bereich der Cybersicherheit tätig sind, werden mindestens einmal jährlich von einem externen Forensik-Unternehmen geschult. Zudem informieren wir unsere Mitarbeiter*in-

nen im Intranet regelmäßig zu aktuellen Themen im Bereich IT-Sicherheit, z.B. zum Umgang mit Phishingmails.

Vermeidung von Korruption, Bestechung und politischer Einflussnahme

[GRI 3-3, 205-2, 205-3, 415-1]

Die Verhinderung von Korruption und Bestechung ist für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg ebenso von Belang wie für unsere Stakeholder. Regelkonformes Verhalten ist für alle Mitarbeiter*innen der TAG in den Geschäftsgrundsätzen verankert. Diese enthalten auch Hinweise zur Anti-Geldwäsche-Compliance. Darüber hinaus sind die Antidiskriminierungsrichtlinie sowie die Antikorruptionsrichtlinie implementiert, die die Vorgaben der Geschäftsgrundsätze konkretisieren und weitere Verantwortlichkeiten, Strukturen und Prozesse regeln. Zu Richtlinien und Verfahren der Korruptionsbekämpfung oder anderer Compliance-Themen informieren wir unsere Mitarbeiter*innen regelmäßig und führen bei Neuerungen themen- und anlassbezogene Schulungen durch. Im Berichtsjahr haben wir zur Vermeidung von Korruption und Bestechung im Akquisitions- und Verkaufssowie Vermietungsgeschäft geschult. Eine aktualisierte Grundlagenschulung wird 2023 durchgeführt.

Auch mit unserem Projekt „WIR-Kultur“ (Kapitel **➤ Gemeinsam mehr erreichen**) werden unsere Geschäftsgrundsätze in das Unternehmen getragen. Wir legen großen Wert auf ein respektvolles, soziales Miteinander und positionieren uns klar gegen Diskriminierung, Mobbing, Korruption und Bestechung.

Verstöße gegen unsere Geschäftsgrundsätze und Richtlinien oder Gesetze werden nicht toleriert. Verfehlungen oder der Verdacht auf Verfehlungen sind umgehend der Führungskraft und der Compliance-Beauftragten zu melden, dies kann auch anonym erfolgen. Darüber hinaus kann die Meldung auch über das externe Hinweisgebersystem erfolgen. Auf diese Weise kann rechtzeitig reagiert und Schaden von der TAG abgewendet werden.

Prüfungen auf Korruptions- und Bestechungsrisiken finden bei der TAG routinemäßig statt. Dafür wurden verschiedene Prozesse implementiert, die insbesondere Meldepflichten sowie automatisierte Prüfungen beinhalten. Insbesondere für den An- und Verkauf von Immobilien haben wir mehrstufige Genehmigungs- und Kontrollprozesse installiert. Zudem prüft die Interne Revision die Abteilungen und Fachbereiche turnusmäßig auf mögliche Korruptions- und Bestechungsrisiken.

Auch bei der Korruptions- und Bestechungsprävention hat sich das Vier-Augen-Prinzip als Kontrollinstrument bewährt. Im Berichtsjahr gab es einen Verdachtsfall über Vorteilsannahmen in der TAG, der sich noch in der Untersuchung befindet. Es gab keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten. Spenden und Sponsoring und sonstige Fördermaßnahmen für Politiker*innen, politische Parteien oder politische Organisationen sind gemäß unserer Antikorruptionsrichtlinie ausdrücklich untersagt. Dementsprechend wurden keine Zahlungen an politische Vertreter*innen, Parteien oder Organisationen im Berichtsjahr getätigt.

Ausblick 2023

Wir haben den Ausbau und die weitere Optimierung des Compliance-Managements im Fokus. Dafür wollen wir 2023 die Prozessstrukturen optimieren, das Richtlinienmanagement aktualisieren und die Kommunikation wesentlicher Compliance-Themen intensivieren. Unsere Schulungsprogramme werden regelmäßig durchgeführt und aktualisiert. Dabei reicht das Spektrum von der Einführungsschulung jedes neuen Mitarbeiters und jeder neuen Mitarbeiterin bis hin zu themenspezifischen Schulungen bestimmter Fachabteilungen. So geht es beispielsweise um die Vermeidung von Korruptions- und Bestechungsrisiken. Auf neue gesetzliche Regelungen wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die EU-Taxonomie-Verordnung reagieren wir mit der Implementierung neuer erforderlicher Prozessstrukturen oder bauen vorhandene Prozessstrukturen aus. Eine Überprüfung und ggf. Anpassung des Hinweisgebersystems mit Blick auf das neue deutsche Hinweisgeberschutzgesetz ist nach dessen Inkrafttreten vorgesehen.

Auf dem Weg zur Klimaneutralität

Die Klimakrise ist inzwischen ganz vorn in das gesellschaftliche Bewusstsein gerückt. Bis 2030 soll in Deutschland der Ausstoß von Treibhausgasen um 65 % reduziert werden, bis zum Jahr 2045 will Deutschland klimaneutral sein. Um unseren Beitrag zur Erreichung dieser Ziele zu leisten, setzen wir in unserem Immobilienbestand unsere 2021 verabschiedete Dekarbonisierungsstrategie mit konkreten Projekten um.



Zur Senkung der CO₂-Emissionen bietet vor allem die Optimierung der Heizungs- und Gebäudetechnik sowie der Fassaden- und Dachtechnik Potenzial für unsere Bestände. So lag im Berichtsjahr der Fokus insbesondere in den Bereichen energetische Gebäude- und Anlagensanierung, smarte Gebäudetechnik sowie serielle Sanierung.

Energetische Gebäudesanierung

Im sächsischen Döbeln haben wir beispielsweise ein Wohngebäude aus den 1980er-Jahren in einen modernen Wohnkomplex umgewandelt, der den Klima- und Nachhaltigkeitsansprüchen der Zukunft gerecht wird. Der Name für das neue Wohnquartier: Wohnterrassen an der Pferdebahn.

Der Name gibt auch schon Hinweise darauf, was für diese Verwandlung nötig war: Neben der Entkernung des Komplexes wurde in einem Teil auch Platz für die namensgebenden Terrassen geschaffen. Dafür mussten drei Stockwerke abgetragen werden. Um unserem eigenen Anspruch an Klimaschutz gerecht zu werden, wurde zudem das gesamte Gebäudeensemble energetisch saniert und ein Effizienzhaus geschaffen. Von den Wänden über die Fenster bis hin zum Dach. Folgerichtig entspricht auch das Heizungskonzept, das auf einer Nahwärmelösung basiert, diesem Anspruch. Die nötige Heizenergie für die Wohnterrassen an der Pferdebahn wird vom nahe gelegenen Blockheizkraftwerk Niederwerder bezogen werden. Während herkömmliche Anlagen Wärme oder Strom produzieren, wird in dieser Kraft-Wärme-Kopplungsanlage künftig vor Ort gleichzeitig Strom und Wärme gewonnen, wodurch der Primärenergieverbrauch sinkt ebenso wie der CO₂-Ausstoß. Das Investitionsvolumen für das Sanierungsprojekt beläuft sich auf rund EUR 5 Mio.

»Mit den Wohnterrassen stellen wir in der Innenstadt von Döbeln modernen, klimagerechten und zugleich bezahlbaren Wohnraum für alle Generationen zur Verfügung.«,

freut sich Heike Baumgart, TAG Wohnen-Standortleiterin

Wärmeerzeugung im Blick

Ein weiterer Schritt hin zur angestrebten Klimaneutralität ist die Fernauslesung von Daten der Anlagen zur Wärmeerzeugung. Über Smart Metering werden direkt an den Anlagen die exakten Daten etwa zum Nutzungsgrad ermittelt und per Funk übertragen. Maßnahmen zu Optimierungen, Reparaturen oder Sanierungen können so schnell veranlasst und umgesetzt werden.

In einem Pilotprojekt haben wir das Smart-Meter-System bereits 2017 an einigen ausgewählten Heizzentralen erfolgreich erprobt. Von unseren rund 1.320 erdgasbetriebenen Wärmeerzeugungsanlagen ist inzwischen rund die Hälfte mit diesem System ausgestattet. Die Alltagsnutzung zeigt, dass damit rund 3 % bis 5 % Energie eingespart werden können.

Serielles Sanieren

Auf dem Weg zur Klimaneutralität in Deutschland spielt die Gebäudesanierung eine entscheidende Rolle. Damit sie trotz Kapazitätsengpässen an Fahrt aufnehmen kann, wurde die Energiesprung-Initiative ins Leben gerufen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) hat dafür die Deutsche Energie-Agentur (dena) beauftragt. Sie soll die Entwicklung der seriellen Sanierung vorantreiben – gemeinsam mit der Politik sowie der Bau- und Wohnungswirtschaft. Die TAG hat sich als fester Projektpartner etabliert und trägt im Austausch mit den anderen Partnern zur Marktentwicklung serieller Sanierungslösungen bei. Auch für unsere Bestandssanierung bietet das Energiesprung-Prinzip großes Potenzial, denn es sieht eine industrielle Vorfertigung von Bauelementen – etwa für Dächer, Fenster oder Fassaden – abseits der Baustelle vor. Dadurch lassen sich Gebäude schneller, einfacher und kostengünstiger als bisher klima- und mieterfreundlich sanieren. Wir planen das erste Sanierungsprojekt nach dem Energiesprung-Prinzip im zweiten Halbjahr 2023 am Standort Merseburg – mit einem Bauvolumen von rund EUR 4,5 Mio. Als ein Baustein soll die serielle Sanierung künftig auch an anderen TAG-Standorten dazu beitragen, unsere Dekarbonisierungsziele zu erreichen.





Unser Portfolio verantwortlich entwickeln

[GRI 3-3]

Wesentliches Thema

Unterthemen

Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- bzw. Lieferkette



- › Einhaltung und Überprüfung der unternehmensinternen Standards sowie der gesetzlichen Vorgaben entlang der gesamten Lieferkette (Sorgfaltspflicht)
- › Lieferanten- und Geschäftspartnerbeziehungen / faire Partnerschaften

Nachhaltiges Ressourcenmanagement



- › Ressourcenschonung (Beschaffung nachhaltiger/regionaler Materialien) inkl. Abfallmanagement/ Recycling/ Circular Economy
- › Umweltmanagementsystem
- › Wasser-/ Abwassermanagement
- › Flächennutzung und Naturschutz
- › Biodiversität

Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen



- › Energieeffizienz/ -verbrauch/ -intensität/ -versorgung
- › Anteil erneuerbarer Energien
- › Energetische Sanierung/Modernisierung
- › Emissionsreduktion
- › Innovationsförderung (z.B. für Klima und Umwelt)
- › (Mitarbeiter-)Mobilität
- › Klimastrategie

Der Betrieb von Gebäuden ist mit einem erheblichen ökologischen Fußabdruck verbunden. So entfallen in Deutschland etwa 35 % des Endenergieverbrauchs und rund 30 % der CO₂-Emissionen auf den Gebäudesektor.³ Die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit und eine wesentliche Stellschraube für diese Herausforderungen ist unser Wohnungsportfolio. Im Rahmen unserer Kernkompetenz – dem aktiven Immobilienmanagement – wollen wir Immobilien erhalten, gezielt entwickeln und Leerstand reduzieren. Dabei ist ein effizienter Umgang mit Ressourcen in unseren Beständen und Geschäftsstellen sowohl aus ökologischer Sicht als auch aus ökonomischen Gründen ein wichtiges Anliegen. Deshalb übernehmen wir bei unserer marktgerechten Bestandsentwicklung ökologische Verantwortung und leisten einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz. Auch gesellschaftliche Herausforderungen wie demografischer Wandel, bezahlbarer Wohnraum und Digitalisierung berücksichtigen wir bei der nachhaltigen Bewirtschaftung und Entwicklung unseres Bestandes.



Mit dem Eintritt in den Wohnimmobilienmarkt in Polen sind wir seit 2020 auch im Neubau tätig. Somit bildet unser Geschäftsmodell den gesamten Lebenszyklus einer Immobilie ab. Damit verbunden sind zusätzliche Herausforderungen beim Klima- und Umweltschutz sowie in der Lieferkette. Gleichzeitig eröffnen sich uns auch neue Chancen, Gebäude nachhaltig zu planen und den Klima- und Ressourcenschutz frühzeitig einzubeziehen.

Langfristig wollen wir einen nahezu klimaneutralen Gebäudebestand entwickeln und bewirtschaften. Dafür haben wir eine umfassende Dekarbonisierungsstrategie erarbeitet, die 2021 von Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedet wurde. Sie enthält konkrete Ziele und ein Investitionsprogramm für einen umwelt- und klimafreundlichen Bestand (Kapitel [↘ Unsere Dekarbonisierungsstrategie](#)). Unsere Projektgruppe Klimaboard entwickelt die Strategie und Maßnahmenplanung weiter und steuert die operative Umsetzung.

Im Rahmen der Dekarbonisierungsstrategie arbeiten wir an praktikablen Lösungen, damit Mieten langfristig bezahlbar bleiben. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Klimaschutz im Gebäudebestand bei breiten Schichten der Bevölkerung an Akzeptanz verliert. Dadurch sinken auch die Möglichkeiten der Gebäudeeigentümer*innen, energetische Modernisierungen umzusetzen.⁴

Die Digitalisierung bietet eine weitere Chance, Energie zu sparen, und ist auch Bestandteil unserer Dekarbonisierungs-

strategie. Smart-Home-Lösungen in Gebäuden können beispielsweise Haustechnik und Haushaltsgeräte miteinander vernetzen. Auch flexible Mobilitätskonzepte in Quartieren schaffen Möglichkeiten, die Umwelt zu schützen. Mobilitätslösungen wie Carsharing oder Shuttlebusse mit Elektroantrieb können die Luftverschmutzung verringern. Neben besserer Luft sorgen moderne Mobilitätskonzepte auch für mehr Lebensqualität, gerade auch für ältere Menschen. Laut der 7. Digitalisierungsstudie von EY und ZIA aus dem Jahr 2022 rücken digitale Quartiere insgesamt immer mehr in den Fokus von Immobilienunternehmen. Demnach erwarten über 92 % der befragten Immobilienunternehmen von einem digitalen Quartier Antworten auf aktuelle Schlüsselfragen wie lebenswerte Innenstädte, Klimaschutz und Mobilitätswende. Smart Metering, E-Mobilität und das digitale Mieterportal gelten dabei als wichtige Instrumente.⁵ Die TAG setzt diese Tools in vielen ihrer Quartiere bereits erfolgreich um und hat für alle Mieter*innen eine Mieter-App eingeführt.

2022 haben wir an weiteren Projekten im Bereich der Digitalisierung gearbeitet, die uns 2023 in die Lage versetzen, konkrete Projekte umzusetzen – etwa im Bereich smarte Technik oder serielles Bauen.

Unser Ansatz für eine verantwortungsvolle Entwicklung unseres Portfolios

[GRI 3-3, 303-5]

Zentrale Bestandteile unserer nachhaltigen Portfoliostrategie sind die Optimierung der Energieeffizienz, die Reduzierung von Emissionen sowie ein umweltschonendes Ressourcenmanagement. Denn ein langfristiges und wirtschaftlich sinnvolles Wachstum ist nur möglich, wenn Ressourcen geschont werden. Bei der Optimierung unseres Portfolios streben wir langfristig einen nahezu klimaneutralen Gebäudebestand an.

Dies erreichen wir durch einen Maßnahmenmix, der auf bereits bestehenden Aktivitäten aufbaut. Im Zentrum stehen die Sanierung von Gebäudehüllen und Heizanlagen, die Erneuerung der Gebäudetechnik, der Einsatz von Brückentechnologien und digitalen Mess- und Steuerungslösungen sowie die vermehrte Nutzung erneuerbarer Energien (Kapitel [↘ Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen](#)). Weitere Möglichkeiten für energiesparende Maßnahmen und effizienteren Ressourceneinsatz schaffen wir mit unserem konzerninternen Energiemanagement, für das wir bereits 2016 unsere Tochtergesellschaft EWS gegründet haben (Kapitel [↘ Unsere Unternehmensstruktur](#)). Es birgt zahlreiche Vorteile. Unter anderem können wir die Versorgung unserer Bestände effizienter steuern und Synergieeffekte durch ganzheitliche Ansätze bei Modernisierungsmaßnahmen optimal nutzen.

³ Umweltbundesamt (<https://www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/energiesparen/energiesparende-gebaeude#gebaude-wichtig-fur-den-klimaschutz>)

⁴ energietage.de – Wohngebäude: Klimaziele sozialverträglich erreichen (https://www.deutscher-verband.org/fileadmin/user_upload/documents/Positionspapiere/Aktuelle_Positionen/12_20190910_Klimaziele_sozialvertraeglich_erreichen_DV-GdW-DMB.pdf)

⁵ 7. Digitalisierungsstudie von EY und ZIA: Das digitale Quartier | ZIA ([zia-deutschland.de](https://www.zia-deutschland.de))

Wir leisten einen Beitrag zur Senkung des Energieverbrauches und damit der CO₂-Emissionen, indem wir jährlich ein Sanierungsprogramm durchführen. Dazu zählen unter anderem Maßnahmen zur Wärmedämmung oder die Erneuerung unserer Heizanlagen. Diese sind ein wesentlicher Hebel, denn jede vierte Heizung in Deutschland ist 25 Jahre oder älter und arbeitet daher nicht mehr effizient.⁶ Zudem prüfen wir regelmäßig, ob weitere energiesparende und effizienzverbessernde Maßnahmen umgesetzt werden können. Dadurch erhöhen wir auch die Attraktivität unseres Wohnungsangebots.

Auf den individuellen Verbrauch unserer Mieter*innen bei Strom und Wasser haben wir nur sehr bedingt Einfluss. Durch gezielte Maßnahmen und Informationen fördern wir jedoch ein verantwortungsvolles Nutzungsverhalten und sparsamen Verbrauch. So bauen wir beispielsweise Bewegungsmelder ein, nutzen energiesparende Leuchtmittel und wassersparende Sanitärprodukte. Zusätzlich informieren wir unsere Mieter*innen auf der Webseite unserer Wohnmarke und in Broschüren darüber, welche Möglichkeiten es gibt, Ressourcen zu sparen. Auch unsere Mitarbeiter*innen in den Mieterbüros vor Ort bieten entsprechende Beratungen an.

Auch an unseren Bürostandorten etablieren wir Maßnahmen, um Energie einzusparen. Das letzte gesetzlich geforderte Energieaudit nach DIN EN 16247-1 (Abschluss 2021) hat uns Ansätze und Handlungsempfehlungen für weitere Energieeinsparungen an den Bürostandorten aufgezeigt, die wir in unseren Planungen berücksichtigen.

Der Vorstand der TAG trägt die grundlegende Verantwortung für umweltrelevante Themen im Konzern. Die einzelnen Maßnahmen sind den jeweiligen Fach- und Regionalbereichen zugeordnet, sie sind für die operative Umsetzung verantwortlich. Gesteuert wird die Umsetzung wiederum zentral, in Abstimmung zwischen den Abteilungsleiter*innen und dem Strategischen Immobilienmanagement, unterstützt vom Nachhaltigkeitskomitee und dem Projektteam zur Dekarbonisierung.

Ende 2021 haben wir das Nachhaltigkeitsprogramm überarbeitet und die Verantwortlichkeiten für die einzelnen Ziele und Maßnahmen spezifiziert. Dies erleichtert das unterjährige Monitoring der einzelnen Maßnahmen und KPIs und ermöglicht ein frühzeitiges Eingreifen im Falle von Zielabweichungen. Im Jahresverlauf 2022 fand eine sukzessive Überprüfung der Maßnahmenumsetzung und der voraussichtlichen Zielerreichung statt. Dafür kamen beispielsweise zum Ende des ersten und des zweiten Halbjahres alle Verantwortlichen mit dem TAG Vorstand zusammen und tauschten sich über den Stand der Zielerreichung aus.

Unsere Grundsätze und Leitlinien zum Schutz der Umwelt haben wir in unserer Umweltpolitik schriftlich fixiert. Zuvor waren die Regelungen bereits Teil unserer Unternehmensstrategie und betrieblichen Praxis. Die Richtlinie trägt zur konsequenteren Prüfung und systematischeren Anwendung der ökologischen Nachhaltigkeitskriterien bei der Bestandsbewirtschaftung bei. Sie bietet Orientierung für alle Beteiligten und schafft Klarheit. Die Mitarbeiter*innen wenden die Nachhaltigkeitsprüfungen anhand der Richtlinie mit mehr Selbstverständlichkeit in den Geschäftsprozessen an. Dies führt auch dazu, dass sie sich mit Verbesserungsvorschlägen auf Basis ihrer täglichen Praxis einbringen. Beispielsweise spielen bei der Außenanlagengestaltung biodiversitätssteigernde Maßnahmen eine wichtige Rolle. Entsprechend wurde ein Leitfaden erstellt, um die Umsetzung solcher Maßnahmen konzernweit zu erleichtern. Weitere Standards zu anderen Umweltthemen, wie Mülltrennung und Papiersparen, ergänzen als Arbeitshilfen unsere Umweltpolitik. Im Zuge der Überprüfung und Überarbeitung unserer Geschäftsgrundsätze werden wir 2023 auch unsere Grundsätze und Leitlinien zum Schutz der Umwelt aktualisieren. Darüber hinaus sind unsere Anforderungen an ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten in unserem Geschäftspartnerkodex verankert (Kapitel **↘ Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance**).

Für Immobilien-, Kundenmanagement, Akquisition und Verkauf sind die COO und die LIMs und Abteilungsleiter*innen zuständig. Unser kundenorientierter Mieter- und Vermietungsservice wird, wie die Verwaltung und Bewirtschaftung unserer Bestände, regional organisiert und durch ein überregionales Kundenmanagement ergänzt. Dabei arbeiten alle Beteiligten eng mit den zentralen Bereichen zusammen.

Energiemanagement ist Teil unserer Konzernstrategie und einer der Schwerpunkte unserer **↘ Umweltpolitik**. Das Energiemanagement erfolgt über unser Tochterunternehmen EWS, das als interne Dienstleistungsgesellschaft agiert (Kapitel **↘ Unsere Unternehmensstruktur**). Alle Maßnahmen werden in Abstimmung mit den LIM-Regionen und der Zentralen Technik geplant und umgesetzt.

Entlang der gesamten Lieferketten achten wir auf faires Wirtschaften und die Einhaltung sozialer sowie ökologischer Standards. Bei der Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern sind uns Transparenz und ein regelmäßiger Dialog wichtig. Unsere Lieferantenbeziehungen und das gesamte Beschaffungsmanagement werden konzernübergreifend durch den Bereich Zentraler Einkauf gesteuert. Konkrete Einzelbeauftragungen erfolgen dann in den LIM-Regionen.

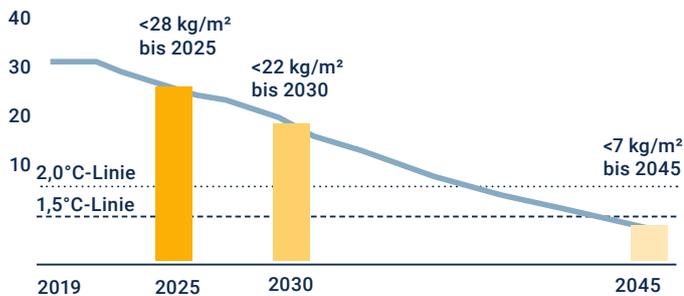
⁶ BDEW (<https://www.bdew.de/presse/presseinformationen/bdew-veroeffentlicht-heizkostenvergleich-alt-und-neubau-2021/>)

Ziele zur Umsetzung

[GRI 3-3]

Die deutliche Verringerung des CO₂-Ausstoßes in unseren Beständen ist ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserer Bestandsentwicklung. Bis 2025 wollen wir im deutschen Portfolio unseren CO₂-Fußabdruck auf ca. 28 kg je m² und bis 2030 auf ca. 22 kg je m² senken. Unser langfristiges Ziel bis 2045 ist eine Reduzierung auf unter 7 kg je m², um unseren Beitrag zur Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels zu leisten. Dies wollen wir mit einem Investitionsvolumen von insgesamt rund EUR 690 Mio. bzw. gesteigerten durchschnittlichen Modernisierungsausgaben von ca. EUR 19 je m² (von zuvor ca. EUR 13 je m²) jährlich erreichen.

CO₂-Entwicklung (kg/m² p.a.)



Im Berichtsjahr hat die TAG, unter Einbeziehung von Instandhaltungsaufwendungen, alleine in Deutschland insgesamt EUR 124 Mio. in den Bestand investiert (2021: EUR 107 Mio.). Damit wurde nicht nur unser Bestand erhalten und die langfristige Vermietbarkeit gesichert, sondern auch eine nachfragegerechte Entwicklung vorangetrieben und Projekte zur CO₂-Reduzierung durchgeführt.

2022 haben wir erhöhte Modernisierungsmaßnahmen in Höhe von ca. EUR 87 Mio. durchgeführt (2021: EUR 68 Mio.). Weitere EUR 37 Mio. (2021: EUR 39 Mio.) wurden für Instandhaltungen aufgewendet. Dabei wurden unsere Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. Im Jahr 2023 haben wir das Ziel, Modernisierungsmaßnahmen auf einem ähnlich hohen Niveau vorzunehmen. Dabei stehen erneut energetische und emissionsenkende Maßnahmen im Fokus. Konkret planen wir neben energetischen Sanierungen und Komplexmaßnahmen vor allem Einzelmodernisierungen, wie die Dämmung der Gebäudehülle, der Austausch von Fenstern oder die Erneuerung von Heizanlagen. Durch Gebäudesanierungen streben wir eine Reduzierung der CO₂-Emissionen um ca. 3.000 t im Zeitraum 2022 bis 2024 an.

Investitionen in Deutschland



Wir arbeiten fortlaufend daran, Rahmenvertragspartner im Bereich der Instandhaltung an uns zu binden und in das elektronische Handwerkerportal (die sogenannte Handwerkerkopplung, eine externe elektronische Schnittstelle zu unserem unternehmensinternen ERP-System) zu integrieren. Die Nutzung des Online-Portals ermöglicht einen ressourcenschonenden und zügigen Beauftragungs- und Abrechnungsprozess, den wir noch weiter ausbauen und für alle Beteiligten vereinfachen und beschleunigen wollen. Derzeit wickeln wir rund 60 % der Lieferantenvolumina im Bereich Kleininstandhaltung und knapp 80 % im Bereich Leerwohnungsherrichtung über das Portal papierlos ab. Unser Ziel ist es, den Anteil im Bereich Kleininstandhaltung auf 75 % zu steigern. Im Bereich der Komplexmodernisierungen werden bereits etwa 80 % des Investitionsvolumens über Rahmenvertragspartner abgewickelt. Auch zukünftig bemühen wir uns um den Anschluss weiterer Handwerker*innen und Lieferanten über Rahmenverträge an die Handwerkerkopplung.

Wir haben außerdem weitere Teilprozesse digitalisiert und sind unserem Ziel, möglichst papierlos zu kommunizieren, wieder einen Schritt näher gekommen. Zukünftig wollen wir weitere Arbeits- und Kommunikationsprozesse papierlos abwickeln. Ressourcen konnten auch in den Bereichen Hausmeisterservice und Müllmanagement eingespart werden. Dies ist durch effiziente und verantwortungsbewusste Materialverwendung, Wiederverwertung und Müllreduzierung gelungen. Zudem erfolgt die jährliche Zählerauslesung inzwischen digital. Dies ist nicht nur kundenfreundlicher und effizienter, sondern führt auch zur Einsparung von Papier. Außerdem sind unsere Hausmeister*innen seit 2021 in den mobilen Wohnungswechsel integriert. Dabei handelt es sich um eine digitale, Tablet-basierte Anwendung zur Durchführung von Wohnungsübernahmen und -übergaben, die eine sofortige Datenübertragung und Weiterbearbeitung der Prozesse ermöglicht. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms entwickeln wir darüber hinaus ein ganzheitliches Konzept zur Abfallreduktion in all unseren Beständen. Hierfür arbeiten wir mit Musterknaben, einer Genossenschaft für Quartiers- und Abfallmanagement, und dem TAG Immobilien Service zusammen.

Langfristig soll die EWS die energiewirtschaftliche und energetische Bewirtschaftung und Versorgung von rund 90 % unseres Gesamtportfolios abdecken. Derzeit versorgt unser Tochterunternehmen 48 % unseres Bestandes mit

Wärme. Im Rahmen unserer Dekarbonisierungsstrategie optimieren wir fortlaufend das Energiemanagement sowie den Einkauf von Brennstoffen. So ist zum Beispiel unser Ziel, den Anteil an Brennstoffen aus regenerativen Quellen zu erhöhen. Die Ausstattung unserer Heizanlagen mit Fernüberwachungstechnologien setzen wir fort. Die erwarteten Energieeinsparungen durch dieses System liegen jährlich bei ca. 3 % bis 5 %. Diese Technologie soll zukünftig noch stärker zum effizienteren Betrieb der Anlagen beitragen und im Bedarfsfall schnellere Maßnahmen ermöglichen. In den nächsten Jahren wollen wir den Großteil unserer Heizanlagen an die Fernüberwachung anschließen. Dafür arbeiten wir mit externen Anbietern zusammen. Im Berichtsjahr wurden erneut mehr als 300 Heizanlagen mit dieser Technologie versehen. Es ist unser Ziel, bis Ende 2023 rund weitere 300 Heizzentralen mit Fernüberwachungstechnologie auszustatten. Dabei liegt der Fokus zunächst auf den erdgasbetriebenen Anlagen der EWS.

Auch in Zukunft werden wir die sukzessive Erneuerung unserer Heizungsanlagen durch die EWS fortführen. Dadurch können wir deutliche Effizienzsteigerungen erzielen, die wiederum zu Energie-, Emissions- und Kosteneinsparungen führen. Durch Heizungsanlagenanierung wollen wir im Zeitraum 2022 bis Ende 2024 eine CO₂-Reduzierung um ca. 3.000 Tonnen erreichen. Bis Ende 2021 sind nahezu alle Heizölanlagen im Bestand der EWS auf emissionsärmere Brennstoffe umgestellt worden. Den geplanten Anteil verbleibender Heizölanlagen von unter 1 % haben wir erreicht und wollen ihn halten. Eine komplette Reduzierung ist aufgrund vereinzelter Bestandszuzäufe mit häufig noch alten Heizanlagen in den nächsten Jahren voraussichtlich noch nicht möglich.

Um auch im Bereich Mitarbeitermobilität den CO₂-Ausstoß zu reduzieren, wollen wir die Dienstreisen unserer Mitarbeiter*innen und unseren Fahrzeugeinsatz weiter optimieren. Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen durch Zuschüsse für ÖPNV-Firmentickets und Fahrradleasing dabei, Emissionen auf dem Arbeitsweg einzusparen (Kapitel **Interne Maßnahmen für mehr Umweltschutz**). An zahlreichen Standorten stehen Firmenfahrräder zur Verfügung, die insbesondere unser Hausmeisterservice für seine Einsätze nutzt. Neben gewöhnlichen Fahrrädern zählen dazu auch Lastenräder und E-Bikes. Da diese gut angenommen werden, wollen wir künftig noch weitere zur Verfügung stellen. Zudem hat der TAG Handwerkerservice mit der Erweiterung seines Fuhrparks um Elektrofahrzeuge begonnen. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms überprüfen wir diese Maßnahmen regelmäßig und bauen sie ebenfalls weiter aus. 2022 haben wir ein ganzheitliches Mobilitätskonzept erarbeitet, um Einzelmaßnahmen besser aufeinander abzustimmen und die Dekarbonisierung im Geschäftsbetrieb weiter voranzutreiben. Wichtige Bestandteile sind die Implementierung von CO₂-Grenzwerten für Firmenfahrzeuge und konkrete Umsetzungsziele für die nächsten Jahre, Mindeststandards für den Fahrzeugbetrieb sowie ein Ladeinfrastrukturkonzept.

Zielevaluation

Die operativen Portfoliokennzahlen unserer Standorte haben sich im Berichtsjahr positiv entwickelt. In unseren Beständen hatten wir einen hohen Vermietungsstand mit einer Leerstandsquote in den Wohneinheiten des Konzerns von 4,4 % zum Jahresende. Wir verzeichneten eine geringe Fluktuation der Mieter*innen sowie keine wesentlichen Mängel bei Bestandskontrollen und Funktionsprüfungen. Auch die sonstigen Steuerungskennzahlen, die Bestandteil der monatlichen bzw. quartalsweisen Berichterstattung an den Vorstand sind, haben sich positiv entwickelt. Zusätzlich beobachten wir permanent den Markt und analysieren unsere Bestandsstruktur.

Unsere Ziele im Bereich der Energieeffizienz und der Emissionsreduktion prüfen wir regelmäßig anhand der Verbrauchsentwicklung. Die in der Dekarbonisierungsstrategie festgelegten Teilziele werden mindestens halbjährlich überprüft und an den Vorstand berichtet.

Im Rahmen der monatlichen und quartalsweisen Berichterstattung werden zusätzlich konkrete Einzelthemen ausgewertet. Dieser Austausch findet auf regionaler und überregionaler Ebene statt. Auch die Rückmeldungen von Mieter*innen, Geschäftspartner*innen und lokalen Akteuren fließen in die Bewertungen ein.

Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette

Nachhaltigkeit über den gesamten Lebenszyklus

[GRI 2-6]

Ob bei der Auswahl von Produkten, der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistenden oder im Rahmen von Bauprojekten: Stets betrachten wir den zu erwartenden Lebenszyklus der Produkte und der gesamten Immobilie.

Wir wählen, sofern es wirtschaftlich vertretbar ist, eine energieeffiziente, umweltschonende Lösung und langlebige Materialien und Produkte. Dafür nutzen wir einen standardisierten Beschaffungsprozess. Zudem sparen wir Ressourcen bei der Beauftragung und Abrechnung, indem wir Prozesse digitalisieren. Bei der Zusammenarbeit bevorzugen wir Dienstleistende aus der Region. Denn kurze Fahrtwege belasten die Umwelt weniger und ermöglichen kurze Reaktionszeiten. Außerdem sind lokale Firmen am regionalen Markt in der Regel gut vernetzt, was ebenfalls Abläufe beschleunigt und die Zusammenarbeit vereinfacht.

Immobilienlebenszyklus bei der TAG



Zudem bevorzugen wir an allen Standorten regionale und recycelte Baustoffe. Den Einsatz von gesundheitsschädlichen Materialien versuchen wir durch konkrete Vorgaben für unsere Lieferanten und Dienstleistenden weitestgehend auszuschließen. Auf unseren Grünflächen achten wir auf eine umweltfreundliche Bewirtschaftung und fördern die Biodiversität (Kapitel [↘ Nachhaltiges Ressourcenmanagement](#)). Bei Bauprojekten, auch bei unseren Neubauprojekten in Polen, konzentrieren wir uns auf eine umweltfreundliche Baustellenorganisation und Abfallwirtschaft.

Bei Dienstleistungen, die wir für unsere Mieter*innen intern erbringen, legen wir Wert auf den Einsatz umweltfreundlicher Materialien und energieeffiziente Prozesse. Auch unsere Tochtergesellschaften übernehmen bei unseren Umweltbemühungen eine wichtige Rolle (Kapitel [↘ Nachhaltiges Ressourcenmanagement](#), [↘ Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen](#)) – indem sie Prozesse effizient gestalten und Materialien schonend einsetzen, tragen sie zur Umsetzung unserer konzernweiten Standards und damit zur Erreichung unserer Umweltziele bei.

Einmal pro Jahr sowie bei Vertragsverlängerungen prüfen wir gemeinsam mit unseren Partnern die eingekauften Produktmengen einzelner Warengruppen. Mit unseren Lieferanten stimmen wir bei Bedarf Alternativen ab, wenn Produkte mit analogen Eigenschaften, aber bestimmten Vorteilen verfügbar sind. Dazu zählen beispielsweise ein günstigerer Preis, ressourcenschonendere Erstellungsprozesse oder eine bessere Haltbarkeit.

Unseren Nachhaltigkeitsgedanken im Beschaffungsmanagement noch stärker umzusetzen, ist uns wichtig. Deshalb haben wir unsere „Grundsätze und Leitlinien für eine ökologisch und sozial verantwortungsvolle Beschaffung“ in einer separaten ESG-Richtlinie zusammengefasst. Ergänzend erarbeitet das Nachhaltigkeitskomitee Leitfäden und Arbeitshinweise zur Umsetzung von bestimmten Schwerpunktthemen, wie beispielsweise zu Papierverbrauch und Recycling. Mit den Grundsätzen und Leitfäden geben wir unseren Mitarbeiter*innen eine klare Orientierung und regen zu Verbesserungsmaßnahmen an. Bereits seit 2018 verpflichten wir Firmen, die mit uns zusammenarbeiten, unseren Geschäftspartnerkodex zu unterzeichnen. Bereits bestehende Verträge überprüfen wir regelmäßig, einen Großteil von ihnen konnten wir bereits um nachhaltige Parameter ergänzen. Auch künftig halten wir die laufende Aktualisierung der Verträge hinsichtlich weiterer nachhaltiger Parameter im Blick. So nehmen wir 2023 auch Anforderungen der EU-Taxonomie an Kreislaufwirtschaft, Recycelbarkeit und Materialbestandteile mit in die Verträge auf, sofern der Bausektor diese Anforderungen bereits erfüllen kann.

Die Wertschöpfungskette der TAG

[GRI 3-3, 2-6]

Unser Kerngeschäft ist die Vermietung von bezahlbarem Wohnraum. Die notwendigen Abläufe und Prozesse steuern wir sowohl zentral als auch dezentral.

Alle Lieferantenbeziehungen sowie das gesamte Beschaffungsmanagement werden durch den Bereich Zentraler Einkauf konzernübergreifend gesteuert. Einzelaufträge können auch dezentral erteilt werden. Im Zentralen Einkauf werden die Bedarfe im gesamten Konzern ermittelt und nach ökologischen und ökonomischen Gesichtspunkten am Markt platziert. Die Beschaffung erfolgt über Rahmenverträge, in die Compliance-Anforderungen und Nachhaltigkeitsstandards integriert sind. In den meisten Fällen werden unsere Bau-Dienstleistenden im Rahmen der Leerwohnungsherrichtung und Teilinstandhaltung zusätzlich an die Handwerkerkoppelung – ein Online-Portal – angeschlossen. Mittlerweile sind die elf wichtigsten Gewerke des Innenausbaus an das Portal angebunden, vier davon kamen im Berichtsjahr neu dazu. Die Anzahl der Rahmenvertragspartner, mit denen wir Aufträge über das Handwerkerportal abwickeln, ist 2022 erneut etwas gesunken. Dies ist unter anderem auf Kündigungen aufgrund der Covid-19-Pandemie und die Konzentration auf Generalunternehmer zurückzuführen. Das Gesamtauftragsvolumen der bestehenden Rahmenvertragspartner ist dagegen gestiegen, ebenso die Anzahl der Rahmenverträge.

Die Leistungen unserer Lieferanten werden regelmäßig bewertet. Die primäre Bewertung nach wirtschaftlichen Kriterien und Nachhaltigkeitsaspekten erfolgt durch den Zentralen Einkauf. Unser Dienstleistungsmonitoring bildet die zweite Beurteilungsebene. Dabei können zum einen unsere Mieter*innen die Leistung unserer Nachunternehmer*innen bewerten. Zum anderen findet eine Einschätzung durch unsere Mitarbeiter*innen statt. Zudem erfolgt ein kontinuierliches Controlling der Rahmenverträge. Dabei werden unter anderem Prüfzeugnisse, Qualitäts- und Controllingberichte ausgewertet.

Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette

[GRI 3-3, 204-1, 308-1, 407-1, 409-1, 408-1, 412-2, 414-1, 2-27]

Unsere Dienstleistenden wählen wir mit standardisierten und transparenten Ausschreibungsprozessen aus. Wichtige Entscheidungskriterien sind neben dem Angebotspreis und der fachlichen Eignung vor allem Zuverlässigkeit, Qualität, Regionalität sowie soziale und ökologische Kriterien. Wir arbeiten bevorzugt mit Partnern aus der Region zusammen, die auch

in Deutschland produzieren. Im Berichtsjahr waren ca. 98 % unserer Rahmenvertragspartner regional agierende Firmen. Aufgrund der überwiegend regionalen Lieferketten und der in Deutschland und Europa geltenden und streng kontrollierten Gesetzgebung (z.B. Einhaltung der Menschenrechte, Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Korruptionsverbot, Diskriminierungsverbot, Arbeitsgesetze, Umweltschutzgesetze) besteht grundsätzlich kein erhöhtes Risiko für Kinder-, Zwangs- oder Schwarzarbeit bei unseren Lieferanten. Um dennoch sicherzustellen, dass unsere Lieferanten sich konsequent an die Vorgaben halten, haben wir diese in unseren Lieferantenverträgen explizit verankert. So weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass die Geschäftspartner dafür Sorge zu tragen haben, dass sämtliche an die TAG zu liefernden Güter, wie z.B. Materialien und eingebaute Produkte, unter Beachtung der geltenden Rechtslage und Einhaltung der Menschenrechte bezogen bzw. hergestellt wurden. Die TAG akzeptiert keine Abweichungen von den einschlägigen Arbeits- und Sozialstandards, zu denen wir uns ausdrücklich bekennen. Dazu gehören insbesondere auch die ILO-Kernarbeitsnormen, das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit, das Recht, Gewerkschaften zu gründen, das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern und die Beseitigung von Diskriminierung im Arbeitsleben. Vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) planen wir, zur zusätzlichen Absicherung ein Abfrage- und Lieferantentool einzuführen. Darin sollen relevante Parameter bei den Lieferanten abgefragt werden, sodass wir auf dieser Basis eine Risikobewertung vornehmen und Schlussfolgerungen ziehen können. Dabei fokussieren wir uns insbesondere auf die Bereiche der Instandhaltung und Modernisierung, die ein hohes Auftragsvolumen aufweisen.



Mehr als **90%** unserer
Rahmenvertragspartner
aus der Region

Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere eigenen Mitarbeiter*innen im Rahmen der jährlichen Compliance-Schulungen für die Themen, die in unserer Antidiskriminierungsrichtlinie und unserer Beschaffungspolitik (Green & Social Procurement Policy) verankert sind. Dazu zählt insbesondere auch der Schutz der Menschenrechte.

Sicherheit und Gesundheit, nachhaltige und zum Teil recycelbare Materialien und natürliche Rohstoffe, soziale Aspekte und Standards sowie faire Geschäftspraktiken spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Beschaffung. Entsprechende Produkt- und Materialeigenschaften geben wir in Leistungsverzeichnissen vor. Durch konkrete Vorgaben in den Angebotsbedingungen und Verträgen versuchen wir, weitere Risiken auszuschließen bzw. zu minimieren. Dies ist ebenfalls

explizit in unseren Grundsätzen und Leitlinien für eine ökologisch und sozial verantwortungsvolle Beschaffung ([↘ Green & Social Procurement Policy](#)) verankert.

Bieter, die gegen das Arbeitnehmer-Entsendungsgesetz (AEntG) verstoßen haben und mit einer Geldbuße belegt wurden, berücksichtigen wir nicht. Um ein entsprechendes Risiko zu minimieren, verlangen wir von jedem Lieferanten eine Selbstauskunft. Zudem verpflichten wir seit 2018 jeden Vertragspartner zur Einhaltung unseres Geschäftspartnerkodex, der fester Bestandteil unserer Verträge ist.

Unser Geschäftspartnerkodex wurde im Portal für die Handwerkerkopplung integriert und ist auf unserer [↘ Webseite](#) einsehbar. Bestehende Lieferanten- oder Rahmenverträge werden regelmäßig auf notwendige Ergänzungen von Nachhaltigkeitskriterien überprüft und entsprechend angepasst.

Beispielsweise verpflichten sich alle externen Dienstleistenden, bei der Entsorgung die Bestimmungen des Umweltschutzes zu beachten. Durch die Verpflichtung unserer Lieferanten zu regelmäßigen Schulungen ihrer Mitarbeiter*innen, wollen wir unsere Qualitäts- und Quantitätsansprüche sicherstellen. Dazu zählen beispielsweise der Umgang mit der Handwerkerkopplung und die Dokumentation. Diese Kompetenzen sind die Basis dafür, dass Leistungen im vereinbarten Umfang termingerecht erbracht werden. Werden vertragliche Vorgaben nicht eingehalten, wird die Zusammenarbeit beendet.

Wir haben alle unsere externen Lieferanten und internen Dienstleistenden für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert und achten selbstverständlich auf Sicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz. So führen wir für unsere Handwerker*innen und Hausmeister*innen mindestens jährlich Sicherheits- und Arbeitsschutzunterweisungen sowie Schulungen zum Umgang mit Arbeitsgeräten und Materialien durch. Dabei wird unter anderem auch erläutert, wie Ressourcen geschont werden und Material nachhaltig eingesetzt wird. Zudem regen die Schulungen dazu an, selbst Verbesserungsvorschläge einzubringen. Unsere Mitarbeiter*innen sind angewiesen, wahrgenommene Verstöße unverzüglich den jeweiligen Vorgesetzten sowie der Compliance-Beauftragten zu melden. Hinweise können auch anonym über unser [↘ Hinweisgeber-system auf der TAG-Webseite](#) gegeben werden.

Bei Nichteinhaltung unserer Anforderungen oder bei Verstößen gegen unseren Geschäftspartnerkodex werden weitere Schritte eingeleitet. Nachgewiesene Verstöße können zu einem Ausschluss bei der Auftragsvergabe bzw. zu einer Beendigung der bestehenden Geschäftsbeziehung und des Vertrags- bzw. Auftragsverhältnisses sowie zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen führen.

Trotz aller Maßnahmen ist uns bewusst, dass wir Verstöße unserer externen Lieferanten gegen gesetzliche Standards des Arbeitsrechts oder soziale Standards, gegen Vorschriften des Umweltschutzes sowie der DSGVO nicht vollständig ausschließen können. Für das Berichtsjahr wurden keine derartigen Verstöße festgestellt.

Auch für das Neubaugeschäft in Polen haben wir Kriterien für die Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette formuliert. Diese werden, unter Berücksichtigung landesspezifischer Vorschriften, für verschiedene Bereiche der Lieferkette weiter angeglichen. Wesentliche Vorgaben sind in der Beschaffungspolitik und im Geschäftspartnerkodex geregelt, sie umfassen gesetzliche Vorschriften und Normen einschließlich Antikorruption, Antidiskriminierung, Einhaltung der Menschenrechte sowie Sozial- und Umweltstandards.

Nachhaltiges Ressourcenmanagement

Nutzung nachhaltiger Materialien

[GRI 3-3, 301-3]

Bei unseren Maßnahmen legen wir besonderen Wert auf den Einsatz umweltfreundlicher und langlebiger Produkte und Materialien. So optimieren wir den Materialeinsatz sowie unsere Leistungsverzeichnisse kontinuierlich. Dabei steht weiterhin die schrittweise Umstellung auf qualitativ hochwertigere Materialien im Mittelpunkt, um den Wohnkomfort zu erhöhen und die Funktionalität dauerhaft sicherzustellen. Durch die langfristige Bindung von Lieferanten wahren wir ein verlässliches Qualitätsniveau.

Die Qualität und die detaillierten Eigenschaften für konkrete Produkte und Materialien haben wir in unserem Gesamtleistungsverzeichnis definiert. Mittels Revisionsunterlagen holen wir diese Informationen regelmäßig ein. Wichtig ist unter anderem, dass die Produkte langlebig, wiederverwertbar, umweltfreundlich, biologisch unbedenklich sowie gesundheitsverträglich sind und sich gut instand halten lassen. Wenn möglich und wirtschaftlich vertretbar, werden bevorzugt zertifizierte Produkte und Materialien verwendet. Gefahrenstoffe lassen sich im Einzelfall jedoch nicht gänzlich vermeiden. Kommt es zu deren seltenem Einsatz, etwa beim Aufbringen von Bodenbelägen, oder müssen bei Sanierungsmaßnahmen vereinzelt schadstoffbehaftete Materialien entfernt werden, achten wir auf einen vorsichtigen Umgang gemäß den gesetzlichen Vorgaben, treffen die nötigen Sicherheitsvorkehrungen und stellen eine fachgerechte Entsorgung sicher. Über die Herkunft und Verarbeitung der verwendeten Ressourcen stehen wir im Dialog mit unseren Lieferanten.

Um Ressourcen zu schonen, verwenden wir Materialien, die dem aktuell zulässigen Standard entsprechen, wenn möglich, wieder. Im Rahmen der Komplettsanierung von Bädern prüfen wir beispielsweise, ob Badewannen weiterhin verwendet werden können. Durch die Vorgabe bestimmter Produkt- und Materialeigenschaften können diese relativ flexibel eingesetzt werden. Im Elektrobereich gilt beispielsweise die Verpflichtung zum Einbau von Geräten mit einheitlichen Standards, die miteinander kombinierbar sind.

Alle Reinigungsarbeiten werden entsprechend geltenden fachlichen und hygienischen Grundsätzen durchgeführt. Dabei werden nur Reinigungsmittel verwendet, die durch das Umweltbundesamt registriert sind. Darüber hinaus wird bei der Objektreinigung der Einsatz umweltfreundlicherer Reinigungsmittel getestet.

Materialeinsatz im Neubau

Auch im Neubau achten wir darauf, nachhaltige Materialien einzusetzen. Beim Bau eines Gebäudes werden so weit wie möglich regionale Materialien verwendet, die langlebig sind und gute Gebrauchseigenschaften aufweisen. Beispielsweise verwenden wir für die Isolierung von Gebäuden hochwertige Dämmstoffe mit niedrigen Lambda-Werten, die für geringe Wärmeverluste im Winter sorgen und die Aufheizung der Räume im Sommer begrenzen. Bei neuen Bauprojekten kommen Anti-Smog-Beläge mit hoher Leistungsfähigkeit zum Einsatz.

Zudem verwenden wir emissionsarme Kleb- und Dichtstoffe. Diese enthalten nur geringe Mengen an Lösungsmitteln auf der Basis flüchtiger organischer Verbindungen. Die gleiche Strategie wenden wir bei Farben und Beschichtungen an.

Unser Beitrag zum Ressourcenschutz

[GRI 3-3, 303-5]

Rund 128 Liter – so viel Wasser verbraucht ein Mensch in Deutschland durchschnittlich pro Tag.⁷ Um Warmwasser zu erzeugen, sind außerdem große Mengen Energie erforderlich: 15 % des Energieverbrauchs eines durchschnittlichen Haushalts entfällt auf die Bereitstellung von Warmwasser.⁸ Ein geringerer Wasserverbrauch hilft also auch, Energie einzusparen.

Der Wasserverbrauch in unseren Beständen wird in erster Linie durch das Verhalten unserer Mieter*innen beeinflusst. Wir selbst können den Verbrauch allerdings durch gezielte, kleinere Maßnahmen indirekt steuern. Beispielsweise setzen wir Sanitärprodukte mit Wassersparfunktion ein. Auf diese

⁷ co2online (<https://www.co2online.de/energie-sparen/wasser-sparen/wasserspartipps/wasser-sparen-die-10-besten-tipps/>)

⁸ Statistisches Bundesamt (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_12_p002.html)

Weise lässt sich etwa der Wasserverbrauch beim Duschen um rund 50 % reduzieren.⁹ Zudem berichten wir seit 2021 aus Transparenzgründen auch über den Wasserverbrauch im Bestand, auch wenn wir kaum Einfluss darauf haben. Seit 2022 tun wir dies nicht mehr nur unterjährig, sondern geben zusätzlich den Jahresverbrauch an (Kapitel [↗ Kennzahlen](#)).

Auch die Regenwassernutzung birgt Potenziale, von der nachhaltigen Bewässerung bis hin zur Kühlung von Umgebung und Gebäudeelementen werden diese geprüft. Beispielsweise läuft dazu ein Pilotprojekt in Chemnitz, um Möglichkeiten einer wirtschaftlichen Nutzung aufzuzeigen.

In Deutschland fielen 2021 pro Kopf rund 483 kg Haushaltsabfälle an. Damit stieg die Pro-Kopf-Menge gegenüber 2020 noch einmal um 6 Kilogramm – ein neuer Rekordwert.¹⁰ Wir möchten dieser Entwicklung entgegenwirken und haben an unseren größeren Standorten externe Dienstleistende mit dem Abfallmanagement beauftragt. Hier wird durch konsequente Mülltrennung, systematische Nachsortierung der Abfall- und Wertstoffbehälter und entsprechende Beratung das Restmüllaufkommen reduziert und die Menge der recycelbaren Wertstoffe erhöht (Kapitel [↗ Kennzahlen](#)). In Gera betreiben wir seit 2015 ein Beratungs- und Lernbüro zum Thema Abfallentsorgung. Hier bieten unsere TAG-Umweltideen anschauliche Informationen zur sachgerechten Mülltrennung. Zusätzlich finden regelmäßig Aktionen statt, die Kinder altersgemäß an das Thema heranführen. Neben einem Beratungsangebot zur Mülltrennung für Mieter*innen gibt es Ausgänge an den Müllsammelplätzen sowie Informationen auf der TAG-Wohnen-Webseite.

An einigen Standorten, beispielsweise in Chemnitz, übernimmt unser Tochterunternehmen TAG Immobilien Service GmbH das Müllmanagement. Auch hier wird durch konsequente Mülltrennung und entsprechende Beratung das Restmüllaufkommen reduziert und die Menge der recycelbaren Wertstoffe erhöht. Größere Müllanlagen wurden auf die Müllmengenerfassung per Chip umgestellt, beispielsweise an den Standorten Nauen und Angermünde. An einigen Standorten wurde das Müllmanagement durch die TAG Immobilien Service GmbH insbesondere bei der fachgerechten Entsorgung des Sperrmülls ausgebaut, da in großen Wohnsiedlungen sehr viel Sperrmüll anfällt. Die Menge hat insbesondere während der Corona-Pandemie zugenommen. Um das professionelle Müllmanagement im Bestand weiter zu optimieren und beispielsweise die Mülltrennung zu verbessern, haben wir die Datenerfassung ausgebaut. So können wir z.B. ermitteln, ob genug Mülltonnen vorhanden sind und ob diese oft nachsortiert werden müssen. Zudem analysieren wir derzeit Materialflüsse im Zusammenhang mit Baumaßnahmen.

Gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen streben wir auch innerhalb unseres Unternehmens an, Ressourcen zu schonen und Abfälle zu reduzieren. Dafür setzen wir an unseren Geschäftsstandorten auf das digitale Dokumentenmanagement und die zunehmende Digitalisierung von Geschäftsprozessen, z.B. elektronische Genehmigungsverfahren und papierlose Auftragsabwicklung. Im Berichtsjahr haben wir durch die elektronische Bearbeitung von Aufträgen über die Handwerkerkopplung rund 374.000 Seiten Papier eingespart – das entspricht etwa drei 25 Meter hohen Fichten¹¹ (Kapitel [↗ Interne Maßnahmen für mehr Umweltschutz](#)).

Ressourcenschutz im Neubau

[GRI 303-4]

In Polen setzen wir bereits bei der Neubauplanung mit dem Ressourcenschutz an. Im Hinblick auf die Ressource Wasser bieten unsere Konstruktionslösungen Vorteile. Sie ermöglichen es, die Menge des in die Kanalisation eingeleiteten Regenwassers auf demselben Niveau zu halten wie vor dem Bau des Gebäudes. Durch den Einbau von Abscheidern, zweistufigen Filtern und Entwässerungssystemen verbessern wir die Qualität des in das Abwassersystem eingeleiteten Regenwassers. Darüber hinaus sammeln wir überall dort, wo es möglich ist, Regenwasser zur Wiederverwendung für die Bewässerung von Grünflächen. Diese Lösung wird auch in Vermietungsprojekten umgesetzt.

Bevor wir eine Grundstücksfläche erwerben, führen wir eine sogenannte Due-Diligence-Prüfung des Standorts durch. Dabei untersuchen wir wichtige Umweltaspekte und ermitteln, welche Auswirkungen ein Bau dort hätte. Analysiert werden beispielsweise die Nähe zu Naturschutzgebieten, die historische Bodennutzung und mögliche Verunreinigungen des Bodens, die Wasserversorgung und Abwasserentsorgung sowie die vorherrschende Flora und Fauna. Für die Umweltprüfungen ziehen wir auch Naturschutzexpert*innen hinzu.

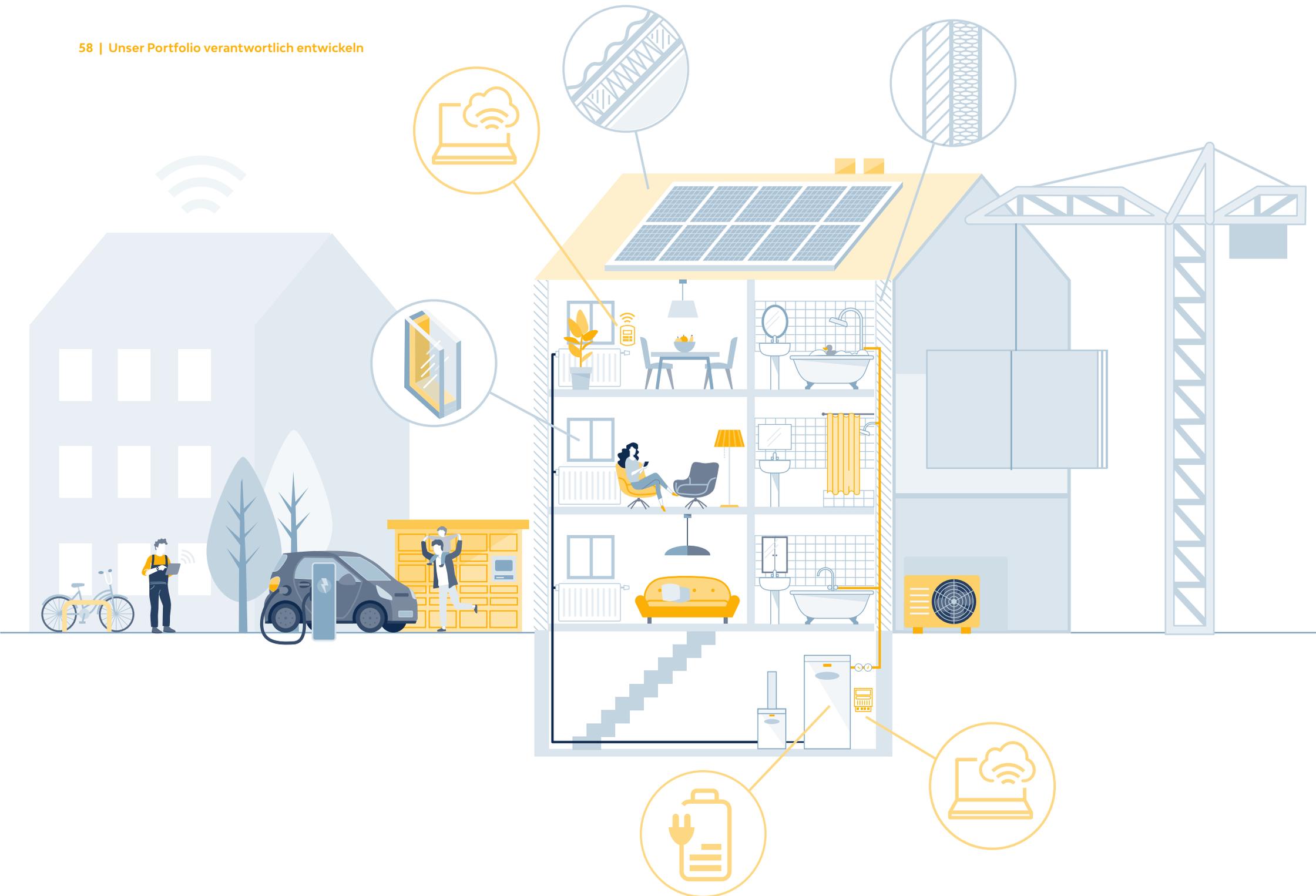
Unsere Bautätigkeiten planen wir immer so, dass die Umwelt möglichst wenig beeinträchtigt wird. So beschränken wir die Bauarbeiten auf die unmittelbare Umgebung des Gebäudes und achten darauf, dass möglichst wenig Staub und Bodenpartikel in die Luft gelangen. Die Arbeiten erfolgen so, dass ein Bodenverlust durch Wasser- oder Winderosion während der Bauphase weitestgehend verhindert wird.

Bei der Gebäudeplanung und während der Bauphase spielt auch die verantwortungsvolle Abfallwirtschaft eine wichtige Rolle. Nach Fertigstellung der Gebäude stellen wir diese mit Müllcontainern aus, die eine Mülltrennung ermöglichen.

⁹ Verbraucherzentrale Energieberatung (<https://verbraucherzentrale-energieberatung.de/mit-wenig-aufwand-energie-sparen/>)

¹⁰ Statistisches Bundesamt (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_546_321.html)

¹¹ Wissenswertes über die Papierherstellung (graspapier.de)



Verantwortungsvoll wachsen

Mit der Übernahme der ROBYG S.A. erweitern wir unser Portfolio im Bereich der Entwicklung von Neubauprojekten. Damit greifen wir das bestehende Angebotsdefizit auf dem Markt für neuwertige Gebäude im Nachbarland Polen auf.

Lebenswerte Quartiere für die Bewohner*innen zu gestalten, darauf richten wir nicht nur im deutschen Markt unseren Fokus. In Polen haben wir unser Engagement im schnell wachsenden Neubaumarkt ausgebaut. Die in Polens Hauptstadt Warschau ansässige ROBYG ist seit 2001 in der Immobilienentwicklung aktiv und hat seither zahlreiche Neubauprojekte realisiert. Ein echtes Match für die TAG. Auch in Polen setzen wir damit auf eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Bauweise, die den Bedürfnissen der Kund*innen entspricht. Neubauprojekte in Danzig und Warschau belegen das.

Modern und familienfreundlich im Park Południe

Üppiges Grün umgibt die Wohnanlage „Park Południe“ im Danziger Stadtteil Chełm. Mit 565 Wohnungen, die zwischen 25 und 75 Quadratmeter groß sind, ist die Anlage für Singles, Paare und Familien gleichermaßen ideal geeignet. Frisch eingezogen, genießen die Bewohner*innen des im Jahr 2022 fertiggestellten Quartiers das stadtnahe Leben im Grünen. Bis zur Innenstadt von Danzig sind es nur rund sieben Kilometer, die über zwei nahe Ringstraßen schnell zu überwinden sind. Der Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs ist geplant, damit künftig auf das Auto verzichtet werden kann.

Und für alle, bei denen Shopping nicht ganz oben auf der Liste persönlicher Prioritäten steht: Das rund fünf Hektar große Gelände der mit acht Gebäuden bebauten Anlage bietet auf gut der Hälfte des Raumes einen bewohnerfreundlichen „Sinnespark“ mit unterschiedlichsten Grünpflanzen, kleinen Ruheoasen und ausreichend Platz für spielffreudige Kinder.



Eckdaten „Park Południe – South Park“

Grundstücksfläche	4,76 ha
Anzahl Gebäude	8
Anzahl Wohnungen	565
Wohnungsgrößen	25–75 m ²

Obendrein bieten zahlreiche Grünflächen in der Umgebung viele Möglichkeiten für Erholung und kleine „Auszeiten“ von der Alltagshektik.

Zugleich können die Bewohner*innen alle Annehmlichkeiten des urbanen Lebens nutzen. Kindergärten, Schulen und medizinische Versorgung sind leicht zu erreichen. Und ein Strandbesuch an der Ostsee ist auch nur 15 Kilometer entfernt.

Ökologisch und nachhaltig

In Polens Hauptstadt Warschau realisieren wir im Stadtteil Ursus mit dem Projekt „My Ursus - Mój Ursus“ gerade das Konzept der 15-Minuten-Stadt. Grundgedanke ist, dass die Bewohner*innen alles, was sie zum Leben brauchen, in 15 Minuten fußläufig oder mit dem Fahrrad erreichen können. Da fällt der Verzicht auf kurze Autofahrten leicht.

Auf rund 6,5 Hektar entstehen hier insgesamt 14 Gebäude mit mehr als 2.200 Wohnungen. Die gesamte Siedlung ist energiesparend konzipiert, was mit der energieeffizienten Bauweise startet und sich im Einsatz von LED-Beleuchtung, den Smart-Home-Systemen (Keemple) in den Wohnungen sowie den Photovoltaikanlagen zeigt.

Attraktive Grünflächen sind geplant und in direkter Umgebung entsteht gerade auf einer Fläche von fünf Hektar der erste ökologische Park der Hauptstadt. Dort werden Lehrpfade für Biodiversität, ein Spielplatz und eine Turnhalle zu finden sein.

Über öffentliche Verkehrsmittel ist der Stadtteil Ursus gut eingebunden. Die Innenstadt und andere Stadtteile Warschaus sind von hier aus gut zu erreichen. In Ursus selbst können die Bewohner*innen auf dem breiten Netz an Fuß- und Fahrradwegen fix ihre Einkäufe erledigen, finden die Kleinsten Spaß in nahen Kindergärten und natürlich sind auch Schulen und ärztliche Versorgung schnell erreichbar.

»Die Übernahme der ROBYG ist für uns ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Das umfangreiche Know-how der ROBYG in der Immobilienentwicklung und ihr Engagement für nachhaltiges Bauen passen zu uns und unserer Tochtergesellschaft Vantage und ermöglichen es uns, verantwortungsvoll zu wachsen.«

Claudia Hoyer, Vorstand der TAG



Eckdaten „Mój Ursus – My Ursus“

Grundstücksfläche	6,44 ha
Anzahl Gebäude	14
Anzahl Wohnungen	2.227
Wohnungsgrößen	25–95 m ²

Kontinuierliches Engagement für mehr Biodiversität

[GRI 3-3]

Die Bewirtschaftung unserer Bestandsflächen erfolgt nach festgelegten qualitativen Standards und Prozessen. Der Zentrale Einkauf steuert die Ausschreibung unserer Außenanlagen- und Grünflächenpflege. Im Berichtsjahr lag der bewirtschaftete Grünflächenbestand bei insgesamt rund 3 Mio. m², die vom Zentralen Einkauf ausgeschriebenen Flächen bei 2,4 Mio. m². Diese Flächen befinden sich vor allem an unseren Standorten Erfurt, Gera, Dresden, Chemnitz, Brandenburg an der Havel, Angermünde, Eberswalde, Bestensee, Merseburg, Nauen, in der Lausitz, Görlitz, Plauen, Elmshorn und Salzgitter. Auch für die Pflege und Kontrolle der rund 43.100 Bäume in unserem Bestand haben wir Rahmenverträge abgeschlossen. Anfallenden Grünschnitt stellen wir Biogasanlagen und regionalen Bauern zur Weiterverwertung zur Verfügung.

Mit Baumpflanzaktionen und der Schaffung von Streuobst- oder Insektenwiesen in den Quartieren tragen wir zum Erhalt von Lebensräumen für Tiere und Pflanzen bei. Dabei arbeiten wir vor allem mit lokalen Partnern zusammen. Im Berichtsjahr haben wir weitere Bestandsflächen so umgestaltet, dass sie Insekten, Kleintieren und Vögeln bessere Entwicklungsmöglichkeiten bieten. In Bernburg kooperieren wir weiterhin mit der Hochschule, um durch naturnahe Wohnumfeldgestaltung die Biodiversität zu erhöhen. Im Berichtsjahr hat unser TAG Immobilien Service weitere Außenflächen in die Betreuung aufgenommen und es fand ein überregionaler Projektworkshop statt. Eine Ausweitung auf weitere Standorte und die Erarbeitung optimaler Nutzungskonzepte sind geplant. Aus Gera-Lusan gab es erneut TAG-Honig von den Bienenvölkern auf unserer Blühweise. In unserem Wohnquartier Königshufen in Görlitz pflegt eine lokale Baumschule die neu gepflanzten Bäume und Sträucher aus der Aktion „950 Bäume für Görlitz“. Beim Mähen der Grünflächen, die unser TAG Immobilien Service betreut, verwenden wir auch einen biologisch abbaubaren Mähfaden. Er ersetzt den bisherigen Kunststoffmähfaden und reduziert den Eintrag von Mikroplastik auf den Grundstücken.

In unseren gesamten Außenanlagen verzichten wir zudem auf den Einsatz chemischer Pflanzenbekämpfungsmittel. Wild wachsende Pflanzen werden entweder mechanisch oder thermisch beseitigt. Diese Methode ist zeitintensiver als der Einsatz von Chemikalien, trägt jedoch dazu bei, die Natur besser zu schützen.

Mit unseren Biodiversitätsmaßnahmen fördern wir auch das Umweltbewusstsein der Mieter*innen und steigern die Aufenthaltsqualität im Quartier (Kapitel [↪ Lebenswerte Nachbarschaften](#)).

2019 haben wir ein zentrales Baumkataster eingeführt, in dem der gesamte Baumbestand erfasst ist. Das Kataster erleichtert die systematische Baumpflege, Planungen für Neu- und Ersatzpflanzungen und die Sicherstellung der Verkehrssicherungspflichten. Alle prüfenden und pflegenden Unternehmen sind zertifizierte beziehungsweise dafür zugelassene Firmen. Die Kontrolle der Bäume und Festlegung der Pflegemaßnahmen übernehmen beispielsweise nur Baumprüfer, die nach anerkannten deutschen Standards ausgebildet sind. Um eine ressourcen- und umweltschonende Pflege sicherzustellen, arbeiten alle Pflegefirmen nach einem einheitlichen Leistungsverzeichnis. Bei der Erstellung haben wir uns an aktuellen deutschen Standards orientiert.

Dabei sorgt unser Baumbestand nicht nur für mehr Grün in unseren Quartieren, er trägt als Kohlenstoffspeicher auch zum Klimaschutz bei. So speichern die Bäume in unseren Quartieren insgesamt rund 1.000 Tonnen CO₂ jährlich.¹²



Über **43.000 Bäume**
in unseren Quartieren
speichern jährlich rund
1.000 Tonnen CO₂

Bei unseren Neubauprojekten achten wir darauf, negative Auswirkungen auf die biologische Vielfalt zu verringern oder auszugleichen. So legen wir Wert darauf, vorhandene Bäume, Grünflächen und andere Bepflanzungen nach Möglichkeit zu erhalten und in die Planungen einzubeziehen. Nach Ende der Bauarbeiten legen wir neue Grünflächen, Blumenbeete, Hecken und Mietergärten an. Außerdem suchen wir bereits beim Gebäudedesign nach Lösungen, um die Lichtverschmutzung zu begrenzen und Kollisionen von Vögeln mit Gebäuden vorzubeugen. Entsprechende Vorgaben sind in unserer Umweltpolitik und weiteren Richtlinien verankert.

Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen

Mehr Klimaschutz durch unsere Dekarbonisierungsstrategie

[GRI 3-3]

Wir haben uns das Ziel gesetzt, unsere CO₂-Emissionen kontinuierlich weiter zu senken und damit einen Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung zu leisten. Vor diesem Hintergrund haben wir zusammen mit der EWUS Effiziente Wärme- und Stromlieferung GmbH eine Dekarbonisierungsstrategie erarbeitet und darin unseren Weg der CO₂-Reduktion bis zum Jahr 2045 skizziert. Indem wir unsere CO₂-Emissio-

¹² Wie viel CO₂ speichert ein Baum pro Jahr? | ForTomorrow

nen minimieren, können wir auch die Zusatzkosten durch die CO₂-Bepreisung für die TAG und unsere Mieter*innen gering halten. Zudem tragen wir zur Erfüllung der nationalen Klimaziele bei. Diese sehen vor, dass Deutschland im Jahr 2030 im Vergleich zu 1990 65% weniger Treibhausgase erzeugt (1,5-Grad-Ziel).

Im ersten Schritt der Strategieerarbeitung haben wir alle wesentlichen Daten erfasst und analysiert, um das Gesamtportfolio unter energetischen Aspekten und im Hinblick auf die erzeugten CO₂-Emissionen zu bewerten. Die für das Gesamtportfolio ermittelten durchschnittlichen CO₂-Emissionen (CO₂-Äquivalente) lagen für das Basisjahr 2019 bei 31,9 kg je m² (Nutzfläche). Im nächsten Schritt haben wir ein konkretes Konzept und Maßnahmen erarbeitet, die wir bis 2045 umsetzen wollen. Im Fokus stehen dabei vor allem Maßnahmen zur energetischen Modernisierung von Heizanlagen und Gebäudenhüllen, die Umstellung auf effizientere Anlagensteuerung und der Einsatz nichtfossiler Brennstoffe.¹³

Auf längere Sicht werden wir auch Schritte andenken, die wir im Laufe der Jahre im Hinblick auf neuere technische Entwicklungen überprüfen und anpassen werden. Denn es ist unser Ziel, grüne Technologien für ein zukunftssicheres Portfolio einzuführen und aktive Investitionsstrategien für eine langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu entwickeln. In mehreren Teilprojektgruppen mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, wie Photovoltaik, smarte Technik oder Datenmanagement, steuern und begleiten die Verantwortlichen unseres Klimaboards die Umsetzung der Maßnahmen und entwickeln unsere Investitionsstrategie diesbezüglich weiter.

Ein wichtiger Baustein zur Zielerreichung ist auch unsere Tochtergesellschaft EWS, die das Energiemanagement der TAG Gruppe professionalisiert und im Berichtsjahr erneut dazu beigetragen hat, unsere Emissionen zu senken. Dies ist insbesondere durch die kontinuierliche Modernisierung von Heizungsanlagen und den effizienten Einsatz von Energieträgern gelungen.

Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen

[GRI 3-3, 302-2, 305-5]

In puncto Energieeffizienz haben deutsche Immobilien noch Nachholbedarf. So konnten 2021 lediglich rund 13% den Energieeffizienzklassen A, A+ und B zugeordnet werden.¹⁴ Wir möchten unseren Beitrag leisten und weitere Möglichkeiten für Energieeinsparungen und einen effizienteren Ressourceneinsatz schaffen. Hierzu bauen wir unser Geschäftsfeld Energiemanagement weiter aus. Aktuell versorgt die EWS 48% unseres Portfolios mit Heizenergie und Warmwasser (rund

41.600 Einheiten zum 31.12.2022) und ist für die Instandhaltung und Modernisierung der Heizanlagen zuständig.

In regelmäßigen Abständen führt sie Funktionskontrollen, Wartungen und Effizienzprüfungen der Heizanlagen durch. Beim Einkauf optimieren wir den Mix unserer Brennstoffe kontinuierlich. Die ganzheitliche Steuerung des Energiemanagements sorgt für mehr Effizienz. Unser Fokus liegt dabei auf der optimalen Steuerung der Heizanlagen und der effizienten Wärmeerzeugung.

CO₂-Einsparungen erreichen wir in diesen Bereichen vor allem durch die Umstellung auf Brennstoffe mit geringeren Emissionsfaktoren. Durch die Modernisierung der Anlagen erhöhen wir die Energieeffizienz. Dadurch sinken Primärenergieverbrauch und CO₂-Ausstoß. Im Berichtsjahr hat die EWS die Erneuerung von Heizanlagen fortgesetzt und das im Vorjahr gesetzte Ziel zur Sanierung bzw. Erneuerung von ca. 100 bis 120 Heizanlagen erreicht. Insgesamt wurden 104 Heizzentralen fachgerecht modernisiert, 2021 waren es 119. Dabei haben wir überwiegend auf die regional vorhandene Versorgungsinfrastruktur zurückgegriffen. Wir haben die meisten Heizanlagen, wie beispielsweise am Standort Dresden, von Erdgas auf Fernwärme umgerüstet, in Zusammenarbeit mit den regionalen Fernwärmeversorgern. Durch diese Modernisierungen können wir ab dem kommenden Jahr weitere Primärenergie bei Brennstoffen einsparen und eine weitere Verringerung des CO₂-Ausstoßes erreichen. Auch in Zukunft werden wir die Heizanlagenmodernisierung kontinuierlich weiterführen. Für die Zielgrößenbestimmung stellen wir im Einklang mit der Dekarbonisierungsstrategie vorrangig auf das Volumen der damit verbundenen Reduzierung von CO₂-Emissionen ab.

Zudem sorgt der Ausbau unserer zentralen Datenbank für mehr Transparenz. Damit können wir Daten gezielter auswerten, Fehler schneller erkennen und bei Bedarf sofort gegensteuern. Eine zentrale Datenbank erleichtert außerdem bei komplexen Gebäudemodernisierungen die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen Dekarbonisierungsteam, unserer Tochtergesellschaft EWS sowie den Techniker*innen der LIM-Bereiche und der Zentralen Technik.

Der 2021 neu geschaffene Bereich Zentrale Technik ist vor allem für große Bau-, Sanierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen sowie Projektentwicklungen im Rahmen der Dekarbonisierungsstrategie zuständig. Er stimmt sich dabei mit dem regionalen Immobilienmanagement und der EWS ab. Zudem bringt die Zentrale Technik ihr Know-how in die Arbeit des Klimaboards ein, beispielsweise zu den Themen Photovoltaik, smarte Technik oder seriell Sanieren.

An verschiedenen Standorten setzen wir seit mehreren Jahren zusammen mit Kooperationspartnern die Fernauslesung

¹³ Insgesamt verfügen wir über eine Immobilienfläche von rund 5,2 Mio. m² (Stand: 31. Dezember 2022). Davon nutzen wir rund 29.900 m² für unsere Verwaltungstätigkeit. Dies entspricht einem Anteil von rund 0,6% an der Gesamtfläche. Damit nehmen wir – aus unserer Sicht – keinen wesentlichen Einfluss auf den gesamten Energie- und Wasserverbrauch. Deshalb unterscheiden wir in unserer Berichterstattung hinsichtlich der ökologischen Kennziffern nicht zwischen internen und den von Mieter*innen genutzten Flächen.

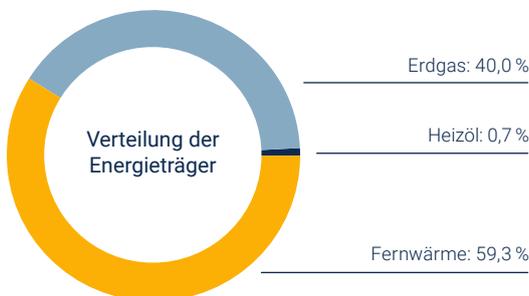
¹⁴ Statista (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1284714/umfrage/verteilung-energieeffizienzklassen-immobilien/>)

der Zählerstände um. Die Smart-Meter-Systeme ermöglichen eine Überwachung der Anlageneffizienz in Echtzeit und bei Bedarf ein zügiges Gegensteuern. Sie erfassen Verbrauchs- und Effizienzkennzahlen und analysieren automatisch technische Optimierungsmöglichkeiten wie eine Nachtabsenkung oder die Einstellung der Heizkennlinie. Durch den geplanten breiten Einsatz dieser Fernüberwachungstechnologie wollen wir den Anlagenbetrieb optimieren und den Primärenergieverbrauch um 3 % bis 5 % senken, was zu weiteren CO₂-Reduktionen führt. Im Berichtsjahr wurden erneut rund 300 Heizanlagen entsprechend ausgestattet.

Im Jahr 2022 haben wir zudem die aus dem Ukrainekrieg resultierenden Verordnungen zur Sicherung der Energieversorgung umgesetzt, insbesondere zur Optimierung von Heizanlagen, beispielsweise durch Funktionsprüfungen und hydraulischen Abgleich.

Für diesen Bericht wurden der tatsächliche Wärme- und Stromverbrauch (für die Wärmeerzeugung) des Gesamtportfolios¹⁵ detailliert nach Energieträgern für das Jahr 2021 ausgewertet. Über die Verbrauchsdaten für das Jahr 2022 berichten wir im Folgejahr. Darin sind die Verbrauchsdaten des sogenannten „EWS-Analyseportfolios“ enthalten, mit dem wir unsere Berichterstattung in den Vorjahren begonnen hatten.

Zum Stichtag 31.12.2021 wurden 59,3 % der Einheiten des Gesamtportfolios 2021 mit Fernwärme, 40,0 % mit Erdgas sowie 0,7 % mit Heizöl beheizt. Bezogen auf die Nutzfläche lag der Energieverbrauch einschließlich anteiligem Allgmeinstrom im Jahr 2021 bei durchschnittlich 143,5 kWh je m² (Energieintensität) und hat sich damit im Vergleich zu den Vorjahren weiter verbessert (2020: 149,7 kWh je m² Nutzfläche). Die berechneten CO₂-Emissionen (CO₂-Äquivalente) sind innerhalb eines Jahres um 1 kg CO₂eq je m² auf durchschnittlich 30,5 kg CO₂eq je m² (2020: 31,5 kg CO₂eq je m² Nutzfläche) gesunken. Dies ist unter anderem auf die Brennstoffumstellung von zuvor mit Heizöl versorgten Beständen zurückzuführen.

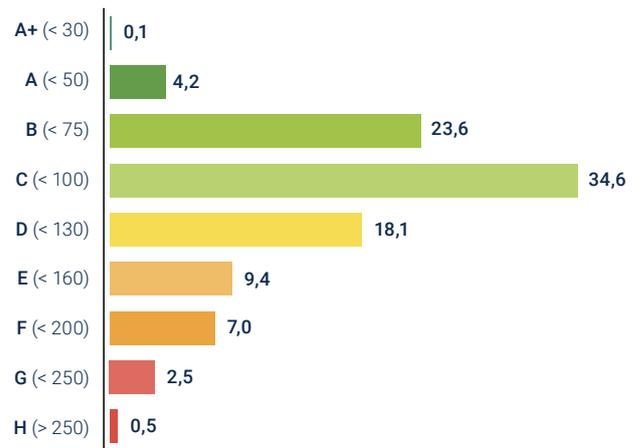


Rund ein Drittel ihrer Mieteinnahmen hat die TAG im Berichtsjahr wieder in die Zukunftsfähigkeit ihrer Bestände investiert. Im Zuge dieser Bestandsmodernisierungen verbessern wir ebenfalls die Energieeffizienz unserer Gebäude. Die durchschnittliche Energieeffizienz beträgt auf Basis der Energieaus-

weise für unseren Bestand (Stand: 31.12.2022) 109,1 kWh je m² Nutzfläche (31.12.2021: 111,1 kWh/m²). Damit weisen derzeit rund 63 % unserer Wohnungen einen Energiekennwert in der Energieeffizienzklasse C (unter 100 kWh/m²a) oder besser auf. Bis Ende 2025 wollen wir den Anteil dieser Gebäude in unserem Portfolio auf 65 % erhöhen. So werden wir sukzessive die Energieeffizienz unseres Portfolios weiter verbessern. Weitere Investitionen in Gebäude der schlechtesten Effizienzklassen ergeben sich auch aus den Anforderungen der EU-Gebäude-richtlinie.¹⁶ Sie hält Eigentümer*innen dazu an, entsprechende Gebäude bis spätestens 2033 energetisch zu sanieren.

Neben der umfassenden Modernisierung der Wärmeversorgung in unseren Beständen führen wir an all unseren Standorten auch regelmäßig weitere Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen durch. Dadurch erhalten und erhöhen wir den Wert unserer Immobilien und ermöglichen eine ressourcenschonende Bewirtschaftung unseres Bestandes. Außerdem passen wir unsere Objekte dadurch den Anforderungen unserer Mieter*innen und des Marktes an.

Energieausweise Deutschland (kWh/m²a)



Auch kleinteilige Baumaßnahmen und regelmäßige Mieterinformationen tragen zur Energieeinsparung bei. So bauen wir bei Bestandsmodernisierungen fensterlose Bäder nach Möglichkeit in Tageslichtbäder um. Dadurch kann der Strombedarf reduziert werden. Die Verwendung von wassersparenden Sanitärprodukten und verschleißarmen Armaturen sorgt für dauerhafte Funktionalität und spart Energie ein. Außerdem beraten wir unsere Mieter*innen in unseren Mieterbüros zum Thema energiesparendes Wohnen. Im Zuge von Heizanlagenmodernisierungen informieren wir speziell darüber, wie sie durch richtiges Heizen und Lüften Energie sparen können. Zusätzlich stellen wir auf unserer Webseite und in Broschüren entsprechende Informationen zur Verfügung. Auf unseren Allgemeinflächen reduzieren wir den Stromverbrauch unter anderem durch den Einbau von Bewegungsmeldern und Energiesparlampen.

¹⁵ Bestand 2021 ohne WEG- und Verkaufsobjekte

¹⁶ EU-Gebäude-richtlinie (EPBD) – Bundesarchitektenkammer e.V. (bak.de)

Bei jeder größeren Modernisierungsmaßnahme prüfen wir, ob der Einsatz erneuerbarer Energien technisch und wirtschaftlich möglich und sinnvoll ist. Die Bewertung erfolgt auf Basis der objektkonkreten Energiebilanzen. Dabei berücksichtigen wir in der Planung auch, dass neue Heizungen laut Gesetz ab 2024 zu 65 % erneuerbare Energien nutzen müssen.¹⁷

In Köln ist in einem Mietobjekt am Zollstockgürtel seit 2021 eine Photovoltaikanlage in Betrieb. In Zusammenarbeit mit der EINHUNDERT Energie GmbH als Betreiberpartner bieten wir unseren Mieter*innen hier an, den vor Ort erzeugten grünen Strom in Form eines Mieterstrommodells zu nutzen. Zusätzlich können die Mieter*innen per App ihren Verbrauch sowie die dafür anfallenden Kosten einsehen. Mit der Anlage kann voraussichtlich eine Einsparung von rund 22 Tonnen CO₂ pro Jahr erzielt werden. Auch an weiteren Standorten, wie beispielsweise in Gera und Merseburg, planen wir die Installation von Photovoltaikanlagen. Außerdem wollen wir Photovoltaiklösungen in serielle Sanierungsprojekte integrieren – ein Thema, dem wir uns derzeit intensiv in der Zusammenarbeit mit der DENA (Deutsche Energie-Agentur) widmen. Wir planen, 2023 das erste serielle Sanierungsprojekt an einem Gebäude durchzuführen und weitere Projekte zu konzipieren (siehe auch Themenseite [↘ Auf dem Weg zur Klimaneutralität](#)). Die Zusammenarbeit mit der DENA ermöglicht uns auch, zusätzliche Fördermittel zur Refinanzierung energetischer Sanierungen einzuholen. Auch die Ausbildung eigener Energieberater*innen führte im Berichtsjahr zur flexiblen und intensiven Energiebilanzierung geplanter energetischer Sanierungsprojekte. Im Rahmen der Gebäudeenergieversorgung konnten wir zudem weitere Fortschritte beim Einsatz ressourcenschonender Anlagentechnik machen. Erste Piloten sind für die Umsetzung im Jahr 2023 geplant.

Emissionsreduktion im Neubau

Beim Neubau von Wohnungen nehmen wir von Anfang an die Energieeffizienz und den Ressourceneinsatz in den Blick, um CO₂-Emissionen einzusparen. Wir konzipieren die Gebäude entsprechend effizient und sorgen beim Bau für die Umsetzung konkreter Maßnahmen. So überwachen Inspektor*innen den Betrieb und die Leistung der grundlegenden Gebäudesysteme, wie Heizung, Lüftung und Klimatechnik, Beleuchtung, Warmwasser und Energieerzeugungssysteme. Die Inspektor*innen werden bereits in der Entwurfs- und Entwicklungsphase hinzugezogen und überprüfen die Systeme im Rahmen der Instandhaltung des Gebäudes.

Eines unserer Ziele ist es, zunehmend regenerative Energien zu nutzen. Deshalb legen wir einen wesentlichen Schwerpunkt auf den Einbau von Photovoltaikanlagen in Mietobjekten. Der dadurch erzeugte Strom wird vorrangig für Gemeinschaftsflächen wie Flure und Treppenhäuser genutzt.

In unserem Wohnbauprojekt Buforowa 89 in Breslau wurden beispielsweise seit 2020 Photovoltaikpaneele installiert, um Strom aus Sonnenenergie zu gewinnen und gleichzeitig den Wärmeineffekt auf dem Dach zu reduzieren. Seit 2022 versorgen diese nicht nur die Gemeinschaftsflächen, sondern auch Gebäudetechnik. In naher Zukunft werden wir in allen unseren Mietneubauprojekten Photovoltaik-Paneele installieren. Wie im Projekt Buforowa 89 wollen wir außerdem weitere Gründächer in unseren Projekten anlegen. Zudem wird die Umsetzung von Mieterstrommodellen geprüft.

Auch durch unsere Beleuchtungskonzepte sparen wir im Neubau Emissionen ein. Diese beinhalten eine energieeffiziente LED-Technologie sowie Verkehrs- und Dämmerungssensoren und die Zonierung der Beleuchtung in den Treppenhäusern. Wo es möglich ist, arbeiten wir mit einer natürlichen Beleuchtung in den Treppenhäusern. Insgesamt reduzieren sich durch diese Maßnahmen die Beleuchtungskosten um 70 % bis 80 %.

Außerdem verwenden wir in Klimaanlage und zentralen Lüftungssystemen keine FCKW-basierten Kältemittel.

Der Green Standard in unseren Neubauprojekten in Polen enthält wesentliche Initiativen und Ziele zur Verringerung der Emissionen im Neubau. Im Berichtsjahr wurden bei sämtlichen Neubauprojekten mindestens fünf emissionsarme Lösungen wie Photovoltaik-Paneele oder Smart-Home-Systeme installiert. Ab 2025 soll die auf den Baustellen verbrauchte Energie vollständig aus erneuerbaren Quellen stammen.

Interne Maßnahmen für mehr Umweltschutz

[GRI 3-3, 302-1]

Im Zuge des gesetzlichen Energieaudits nach DIN EN 16247-1 untersuchen externe Sachverständige regelmäßig, wo wir an unseren eigenen sowie angemieteten Bürostandorten in Deutschland weitere Energie und CO₂-Emissionen einsparen können. Die letzte Untersuchung erfolgte 2020/21. Anhand von Energieverbrauchsprofilen für die Gebäudeausstattung und -technik werden Maßnahmenvorschläge erarbeitet und auf technische Machbarkeit, bauliche Umsetzbarkeit und Wirtschaftlichkeit geprüft. Die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen betrafen insbesondere die Umstellung auf energiesparende Beleuchtung an größeren Standorten sowie einzelne Maßnahmen im Bereich der Anlagenoptimierung. Deren beschleunigte Umsetzung wurde 2022 auch vor dem Hintergrund der Vorschriften zur Sicherung der Energieversorgung überprüft. Auch die Mitarbeiter*innen werden dafür sensibilisiert, am Arbeitsplatz Energie einzusparen. Vor dem Hintergrund der Energiekrise haben wir die Mitarbeiter*innen

¹⁷ Vorgabe für neue Heizungen ab 2024: 65 Prozent erneuerbare Energien: VKU

noch intensiver informiert, unter anderem indem wir konkrete Tipps zum Energiesparen im Intranet bereitgestellt haben.

2021 haben wir damit begonnen, einen Teil unserer Bürostandorte auf Grünstrom umzustellen. Dafür wurden zunächst überwiegend die größeren Niederlassungen und Verwaltungsstandorte mit höherem Stromverbrauch ausgewählt. Im Berichtsjahr haben wir die Auswahl auf weitere Standorte ausgedehnt und die Gesamtmenge an 100 % zertifiziertem Ökostrom von ca. 600.000 kWh auf ca. 1.000.000 kWh erhöht. Somit werden aktuell rund 50 % unserer Verwaltungsstandorte mit Grünstrom versorgt.



Durch den Einsatz sogenannter „Green IT“ sparen wir in unserem Rechenzentrum in Düsseldorf Kühlenergie und Strom. Zudem halten wir unsere Mitarbeiter*innen durch Vorgaben und Richtlinien dazu an, elektronische Geräte energiesparend zu nutzen.

Daneben achten wir auf einen sparsamen Papierverbrauch, verwenden vorzugsweise umweltfreundliches Recyclingpapier und sammeln Altpapier für das Recycling. Die Rückgabe von Altpapier zur 100 %igen Rohstoffrückgewinnung gewährleisten wir durch weitere Partner. Durch die Digitalisierung von Prozessen und die Reduzierung gedruckter Dokumente konnten wir beispielsweise den Verbrauch von Kopierpapier um knapp 25 % gegenüber 2020 reduzieren.

Bei der Kommunikation zwischen verschiedenen Standorten oder mit Geschäftspartnern nutzen wir nach Möglichkeit Web- und Telefonkonferenzen. Dadurch können Dienstreisen verringert und Ressourcen gespart werden. Auch wenn die Covid-19-Pandemie diese Entwicklung beeinflusst hat, gehen wir davon aus, dass nach Ende der Pandemie die digitalen Kanäle weiterhin verstärkt genutzt und dadurch weniger Dienstreisen unternommen werden. Vor allem in den unternehmensweiten Projekten „Mission 21“ bzw. „Mission Zukunft“, „WIR-Kultur“, „Triple E“ sowie im Nachhaltigkeitskomitee werden inzwischen überwiegend virtuelle Projekträume mit gemeinsamem Dokumentenzugriff und Chatmöglichkeiten zur Kommunikation genutzt.

Im Rahmen des Projektes „Wir für eine bunte TAG“ tauschen sich unsere Mitarbeiter*innen auch zu Nachhaltigkeitsthemen aus und bringen weitere Ideen zur Ressourceneinsparung ein. So stehen an den größeren Standorten auf Wunsch der Mitarbeiter*innen Wasserspender anstelle einzelner Ge-

tränkeflaschen zur Nutzung bereit. Im Berichtsjahr haben wir weitere Büro- und Werbeartikel sowie Verbrauchs- und Reinigungsmittel auf umweltfreundlichere Produkte umgestellt.

Zur Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeiten stellen wir unseren Mitarbeiter*innen personenbezogene Dienstwagen beziehungsweise Poolfahrzeuge zur Verfügung. Im Berichtsjahr haben wir ein betriebliches Mobilitätskonzept erarbeitet, um das Angebot an umweltfreundlichen Fahrzeugen auszubauen. In diesem Zuge konnten wir den Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen in unserem Fuhrpark weiter erhöhen, z.B. an den Standorten Leipzig und Düsseldorf. Eine sukzessive Umstellung der Fahrzeugflotte auf Elektroantriebe ist geplant. Grundsätzlich wird die Nutzung der Bahn dem Pkw vorgezogen. Zudem fördern wir Fahrten mit dem öffentlichen Personennahverkehr, indem wir Jobtickets bezuschussen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit an, ein Jobrad zu leasen. 80 Mitarbeiter*innen nutzen diese Möglichkeit bereits. An verschiedenen Standorten stehen Firmen-Fahrräder, auch E-Bikes, zur Verfügung. Diese werden vor allem von den Teams unseres TAG Immobilien Service genutzt. Des Weiteren wurden an einigen Standorten größere Fahrradkeller eingerichtet. Und nicht zuletzt können alle unsere Mitarbeiter*innen die vergünstigten Mobilitätsangebote nutzen, die wir auch unseren Mieter*innen zur Verfügung stellen, beispielsweise das Carsharing im Rahmen unserer Kooperationen mit Flinkster oder teilAuto.

2022 erfolgten 1.235 Dienstfahrten mit der Bahn (2021: 179, pandemiebedingt). Die Zahl der zurückgelegten Kilometer per Bahn stieg damit von rund 158.000 auf 340.000. Die Bahnnutzung liegt dennoch unter dem Niveau vor der Covid-19-Pandemie, da Team- und Projektbesprechungen weiterhin vielfach digital stattfanden. Die Pkw-Nutzung ist wieder leicht gestiegen, weil vor allem im Rahmen unseres Kerngeschäfts viele Vor-Ort-Einsätze notwendig sind, etwa zur Bestandspflege und -besichtigung durch Hausmeister*innen, Handwerker*innen, Techniker*innen und Immobilienbewirtschaftler*innen. Termine dieser Art können kaum reduziert und aufgrund der regionalen Streuung von Beständen sowie von Materialtransporten auch nicht komplett per Fahrrad erledigt werden. So ist der CO₂-Ausstoß durch die Nutzung von Diesel- und Benzinfahrzeugen gegenüber 2021 um insgesamt 9,1 % gestiegen. Wird der Endenergieverbrauch einschließlich der Vorkette berücksichtigt, haben wir im Berichtsjahr durch Bahnnutzung im Vergleich zum Pkw rund 217.000 kWh weniger Energie verbraucht und damit rund 73.000 kg CO₂ eingespart.

Auch in Polen werden seit 2019 verschiedene Umweltschutzmaßnahmen umgesetzt. Hier steht den Mitarbeiter*innen an bestimmten Standorten durch den Einbau von Wasserfiltern in den Küchenarmaturen gefiltertes Leitungswasser zur Verfügung. Dadurch entfällt der Kauf von in Flaschen abgefülltem Mineralwasser. Zudem gilt die Vorschrift, dass Ab-

fälle sortiert gesammelt werden müssen. Zum Drucken wird ausschließlich Recyclingpapier verwendet. 2021 wurde die papierlose Dokumentation und Kommunikation ausgeweitet. Das betraf im ersten Schritt die Geschäftsbeziehungen mit Kund*innen und wurde im zweiten Schritt auf weitere Geschäftspartner ausgeweitet. Dazu wurde auch ein Pilotprojekt in der Bauphase durchgeführt. Die Erkenntnisse werden dann für andere Bauprojekte übernommen. Im Zusammenhang mit dem Umzug in eine neue Geschäftsstelle in Breslau wurden bereits in der Planungsphase weitere umweltfreundliche Lösungen für die Büros geprüft. Das neue Bürogebäude, das im Februar 2023 bezogen wurde, ist nach dem BREEAM-Standard zertifiziert. Es zeichnet sich unter anderem durch energiesparende Gebäudebetriebssysteme aus.

Umweltcompliance

[GRI 3-3, 307-1, 2-27]

Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Verstöße gegen Umweltschutzgesetze und -verordnungen verzeichnet.

In allen Verträgen mit unseren externen Lieferanten gibt es entsprechende Vorgaben, an denen sich Lieferanten und ihre Nachunternehmer orientieren müssen (Kapitel [↘ Nachhaltigkeitskette in der Wertschöpfungs- bzw. Lieferkette](#)). Diese Vorgaben sind auch Bestandteil unserer „Grundsätze und Leitlinien zum Schutz der Umwelt“ sowie unserer „Grundsätze und Leitlinien für eine ökologisch und sozial verantwortungsvolle Beschaffung“, die 2020 in Kraft getreten sind und konzernweit gelten. Die Leitlinien, die unsere bisherigen Regelungen zusammenfassen und konkretisieren, sind für alle Mitarbeiter im Intranet einsehbar. Außerdem ist ein [↘ Auszug der Grundsätze](#) auf der TAG-Webseite veröffentlicht. Die Umsetzung der Umweltziele wird mindestens einmal pro Jahr überprüft.

Unsere Grundsätze und Leitlinien gelten auch bei Vantage und ROBYG in Polen. Zudem erfolgt unsere Geschäftstätigkeit in Polen nach den nationalen Anforderungen und Gesetzen.

Risiken des Klimawandels: Präventionsmaßnahmen im Bestand

[GRI 3-3, 201-2]

Aufgrund klimabedingter Veränderungen können auch in Deutschland und Polen sogenannte „physische Risiken“ zunehmen und Schäden in den Beständen und Quartieren verursachen. Zu diesen Risiken zählen extreme Wetterereignisse wie Starkregen, Stürme oder Trockenheit und Hitze. Auch TAG-Standorte können davon betroffen sein. Daher ist es wichtig, diese Risiken frühzeitig zu erkennen und diesen mit geeigneten Maßnahmen vorzubeugen.

Risiken aus Extremwetterereignissen sind bereits Bestandteil des Risikomanagements der TAG und werden quartalsweise überprüft. Im Falle des Eintritts solcher Ereignisse (physische Risiken) werden Schäden geprüft und notwendige Maßnahmen identifiziert und umgesetzt. Grundsätzlich erfolgt eine Überprüfung möglicher Klimaveränderungen im Abgleich mit Versicherungsmeldungen sowie der Bewertung durch die Regionalleiter*innen (LIMs). Sollten sich dauerhafte Veränderungen von Risiken oder deren Gefährdungspotenzial abzeichnen, würde das Risikomanagement entsprechend angepasst werden. Bisher haben wir noch keine Zunahme entsprechender Gebäudeschäden verzeichnet. Somit gibt es bisher auch keinen damit verbundenen Mehrbedarf an Investitionen in Schutzmaßnahmen oder Auswirkungen auf Gebäudeversicherungskosten. Im Berichtsjahr haben wir zudem mit Unterstützung eines wissenschaftlichen Partners damit begonnen, eine Klimaszenarioanalyse zu erarbeiten. Die Analyse der physischen Risiken konnten wir im Januar 2023 abschließen, die Ergebnisse werden im Kapitel [↘ „Umsetzung der TCFD-Empfehlungen“](#) erläutert.

Zur Risikoprävention achten wir bei Baumaßnahmen beispielsweise auf eine geringe Bodenversiegelung. Bei Fassaden- und Dachsanierungen kalkulieren wir für die Ableitung von Regenwasser und bei der Entwässerungsplanung unter anderem größere Wassermengen ein. Zunehmend werden auch neue Technologien zur Klimatisierung (Wärme bzw. Kühlung) in die Maßnahmenplanungen einbezogen. Auch das Potenzial der Begrünung von Fassaden und Dächern im Bestand zur Klimaregulierung wurde im Berichtsjahr analysiert. Darunter fallen z.B. Regenwassernutzungsanlagen und Photovoltaikflächen. Regenwasser kann an der Fassade in einem Sammelsystem gespeichert werden und über Verdunstung an die Umgebung abgegeben oder zur kontrollierten Kühlung etwa von Photovoltaikerelementen verwendet werden. Die Planung erster Pilotprojekte im deutschen Bestand wurde aufgrund mangelnder Wirtschaftlichkeit jedoch zunächst ausgesetzt. Perspektivisch werden alternative Lösungen geprüft.

Maßnahmen zur Klimaregulierung spielen auch im Neubau eine wichtige Rolle. So haben wir im Berichtsjahr im Rahmen der Neubauprojekte in Polen rund 130.000 m² Grünflächen, Sträucher und Blumenwiesen angelegt und mehr als 1.600 Bäume gepflanzt. Außerdem entstanden rund 18.000 m² begrünte Dächer sowie rund 6.000 m² Regengärten, die mit einem Regenwasserbewässerungssystem ausgestattet sind.

Mithilfe unseres Kontroll- und Dokumentationssystems prüfen wir regelmäßig, ob die getroffenen Maßnahmen effizient sind. Dafür führen wir Begehungen gemäß Vorschriften durch, ebenso wie Wartungschecks und Risikobewertungen. So garantieren wir auch die Einhaltung unserer Verkehrssicherungspflichten (Kapitel [↘ Gesundheit und Sicherheit](#)).



Unsere Verantwortung in der Gesellschaft

[GRI 3-3]

Wesentliches Thema

Unterthemen

Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten einschließlich angemessener Mieten



- › Bedarfsgerechtes Wohnen (demografischer Wandel, Inklusion, Barrierefreiheit)
- › Beitrag zu Neubau in Ballungsgebieten
- › Transparente Preisgestaltung/ faire und sozialverträgliche Mieten
- › Instandhaltung und Modernisierung von Bestandsimmobilien
- › Soziale Auswirkungen des Produktportfolios

Kundenorientierung und Servicequalität



- › Kund*innen- / Mieter*innenzufriedenheit und -sicherheit (z.B. durch Mieternähe)
- › Digitalisierung (Service)
- › Sensibilisierung und Aufklärung der Mieter*innen bzgl. ressourcenschonendem Verhalten

Lebenswerte Nachbarschaften



- › Infrastruktur- und Quartiersentwicklung inkl. Erhöhung der Aufenthaltsqualität und nachhaltiger Verkehrsentwicklung
- › Smart Cities, Smart Homes
- › Stärkung der Vielfalt und des Zusammenhalts im Quartier
- › Stiftungen
- › Corporate Volunteering
- › Spenden / Sponsoring
- › Public Private Partnerships

Aufgrund sozialer sowie ökologischer Veränderungen ist bezahlbares und gleichzeitig bedarfsgerechtes und klimafreundliches Wohnen zu einer Aufgabe für die gesamte Gesellschaft geworden. Als Wohnungsunternehmen sind wir auf die prognostizierten Änderungen, insbesondere infolge des demografischen Wandels, vorbereitet. Doch auch uns stellen aktuelle Entwicklungen immer wieder vor Herausforderungen, denen wir mit sozialer Verantwortung und flexiblen Lösungen begegnen. 2022 rückte vor allem die Energiekrise in den Fokus.

Daneben erfordert weiterhin der demografische Wandel Anpassungen in der Wohnraum- und Quartiersgestaltung. Statistische Erhebungen deuten darauf hin, dass sich die demografische Lage auf dem Wohnungsmarkt weiter verändern wird. Bis zum Jahr 2035 wird laut Statistischem Bundesamt die Zahl der über 67-Jährigen in Deutschland um rund 22 % auf voraussichtlich 20 Mio. steigen. Damit die ältere Bevölkerung weiter am gesellschaftlichen Leben teilnehmen kann, werden an vielen unserer Standorte neue Wohnkonzepte notwendig. Auch der Bedarf an innovativen Mobilitäts- und Versorgungskonzepten steigt.¹⁸ Eine solche moderne Infrastruktur, die Treibhausgase reduziert, ist in Anbetracht des Klimawandels unentbehrlich.



**Bis 2035 wird rund
¼ der Bevölkerung
in Deutschland älter
als 67 Jahre sein**

Nachdem viele Jahre die Urbanisierung stetig zunahm, zeichnet sich seit der Covid-19-Pandemie ein neuer Trend ab: Immer mehr Menschen zieht es aus der Großstadt hinaus in kleinere Städte oder aufs Land. Die Gründe dafür sind vielfältig, Wohnraumknappheit und gestiegene Mieten zählen zu den Auslösern.¹⁹ Seit 1995 sind die Mieten in großen Städten kontinuierlich angestiegen, wie die Entwicklung des Mietpreisindex zeigt.²⁰

In diesem herausfordernden Umfeld übernehmen wir als Anbieter von preiswertem Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten in den A-Lagen der B-Städte und in den B-Lagen der A-Städte Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und insbesondere gegenüber den Mieter*innen der TAG und deren Lebensverhältnissen. Als Dienstleister für attraktives Wohnen setzen wir uns für eine nachbarschaftliche Gemeinschaft ein und schaffen Freizeit- und Kulturangebote für alle Generationen.

Unseren Mieter*innen bieten wir soziale Hilfestellungen und investieren in lebenswerte Bestände und Quartiere. Dabei

arbeiten wir vor Ort eng mit kommunalen Entscheidungsträger*innen, Vereinen und anderen lokalen Akteuren zusammen. Dies gehört zu unserem Grundprinzip des fairen Wirtschaftens und Handelns gegenüber allen Stakeholdern und ist deshalb auch in unseren ESG-Richtlinien verankert.

Seit 2020 initiieren wir unter dem Dach der gemeinnützigen **TAG Miteinander Stiftung** soziale Aktivitäten und verbessern so noch gezielter die Lebensbedingungen in unseren Quartieren. Mit der Stiftung wollen wir dazu beitragen, dass Menschen in guten Verhältnissen leben und Freude am Miteinander und gelebter Nachbarschaft haben. Der Fokus liegt auf der Förderung von Kindern und Jugendlichen, der Unterstützung von Familien und Senior*innen sowie hilfsbedürftiger, in Not geratener Menschen. Im Berichtsjahr hat die TAG Miteinander Stiftung sechs gemeinnützigen Organisationen eine Fördersumme von insgesamt über TEUR 300 zugesagt bzw. ausgezahlt.



Nachdem 2021 die Covid-19-Pandemie unsere Mieter*innen vor besondere Herausforderungen gestellt hatte, führt aktuell insbesondere die Energiekrise zu Verunsicherungen bei unseren Mieter*innen. Um so weit wie möglich ihre Fragen zu den gestiegenen Energiepreisen zu beantworten, haben wir umfangreiche Informationen veröffentlicht und auf unsere individuellen Beratungsangebote hingewiesen. So können sich die Mieter*innen auch bei Zahlungsschwierigkeiten von der TAG telefonisch oder persönlich beraten lassen.

Unsere Teams im Forderungsmanagement verstehen sich seit jeher als Schuldnerberater und versuchen, Mietschuldner*innen so zu helfen, dass sie in ihrer Wohnung weiter wohnen können. Beispielsweise werden Mieter*innen Ratenzahlungen und Stundungen sowie Hilfe bei der Beantragung staatlicher Zuschüsse angeboten. Außerdem beteiligen wir uns an vielen Hilfsprojekten und initiieren beispielsweise Nachbarschaftshilfen, um konkret vor Ort Unterstützung leisten zu können. Dabei stehen wir permanent im Kontakt mit unseren Sozialpartnern und verschiedenen Hilfsorganisationen. Im Berichtsjahr haben wir uns insbesondere in der Ukrainehilfe engagiert. So haben wir beispielsweise für geflüchtete Menschen aus der Ukraine Informationen zur Wohnungssuche zusammengestellt und verschiedene Aktionen an unseren Standorten unterstützt.

Auch in Polen sind wir der gesellschaftlichen Verantwortung verpflichtet. Unsere Projekte beeinflussen die Stadtentwicklung ebenso wie die Lebensqualität der Bewohner*innen in unseren Quartieren. Die Neubauaktivitäten der Gruppe ha-

¹⁸ Demografischer Wandel in Deutschland: Ursachen und Folgen - Statistisches Bundesamt (destatis.de)

¹⁹ SBIB - Pressemitteilungen - Wanderungsverluste der Städte erreichen das hohe Niveau der 1990er Jahre (bund.de)

²⁰ Statista.de - Entwicklung des Mietpreisindex für Deutschland in den Jahren von 1995 bis 2021

ben einen erheblichen Einfluss auf den vorhandenen Raum und die unmittelbare äußere Umgebung. Einerseits geht es hier um den Bau von Gebäuden und der dazugehörigen Infrastruktur (Spielplätze, Straßen, Gehwege, Radwege, Erholungsgebiete). Zum anderen geht es um das soziale Engagement als Unternehmen, die Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen und die Unterstützung von karitativen Initiativen. Wir engagieren uns seit Jahren vor Ort, arbeiten eng mit lokalen Gemeinschaften zusammen und unterstützen deren Initiativen und Projekte. Seit Februar 2022 engagieren wir uns zudem besonders stark bei der Unterstützung ukrainischer Geflüchteter.

Service und Engagement für unsere Mieter*innen vor Ort

[GRI 3-3]

Mit Blick auf die Zufriedenheit unserer Mieter*innen sehen wir vier Themenbereiche als wesentlich an: die marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten einschließlich angemessener Mieten, lebenswerte Nachbarschaften, Kundenorientierung und Servicequalität sowie der Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern (↪ **Wesentlichkeitsmatrix**).

Unsere Immobilien befinden sich im Umfeld und weiteren Einzugsgebiet großer Metropolen sowie in mittleren und kleineren Städten. Diese sogenannten B-Lagen ermöglichen es uns, attraktiven und bezahlbaren Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten anzubieten. Unsere Durchschnittsmiete zum 31. Dezember 2022 betrug in unseren Wohnungen EUR 5,64 je m² pro Monat. Wir schätzen unsere Märkte als sehr stabil und wenig konjunkturanfällig ein.

In unseren zehn Regionen in Deutschland sind wir im Dialog mit allen wichtigen Stakeholdern. In Städten, in denen wir größere zusammenhängende Bestände bewirtschaften, leisten wir einen aktiven Beitrag zur Quartiersentwicklung. Unsere soziale Verantwortung als Unternehmen wahrzunehmen, ist Teil unserer Unternehmensphilosophie.

Bei der Betreuung unserer Mieter*innen setzen wir auf Kompetenz vor Ort verbunden mit zentralem Know-how. Unsere LIM-Bereiche betreuen die Kund*innen persönlich an den jeweiligen Standorten und kümmern sich um alle Anliegen rund um die Objekte und die Vermietung. Unterstützt werden sie dabei von unserem zentralen Kundenmanagement. Dadurch gewährleisten wir eine bessere Erreichbarkeit und eine effizientere Bearbeitung der Mieteranliegen. Ziel ist es, die Bearbeitungszeiten künftig noch weiter zu verringern. Durch die Einführung des zentralen Kundenmanagements bleibt zudem unseren Immobilienbewirtschaftungsteams vor Ort mehr Zeit

für die persönliche Betreuung. Die LIMs und das Kundenmanagement berichten direkt an den Vorstand.

Den organisatorischen Rahmen für die Steuerung bilden unsere Geschäftsgrundsätze, Konzernrichtlinien und Arbeitshinweise (Kapitel ↪ **Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance**) sowie unsere „Grundsätze des sozialen Engagements“ (ESG-Richtlinien). Konkrete Aufgaben und Kompetenzen der Mitarbeiter*innen sind in Aufgaben- und Prozessbeschreibungen geregelt. Auch der kontinuierliche Dialog auf und zwischen allen Ebenen unterstützt uns beim Erreichen unserer Ziele Mieterzufriedenheit und Mieterbindung.

Um Hinweise auf Verbesserungspotenzial zu erhalten, führen wir regelmäßig Mieterbefragungen durch. Im Jahr 2021 haben wir eine bestandsweite Mieterbefragung durchgeführt. Standortbezogene Stichproben-Mieterbefragungen finden mindestens halbjährlich im Rahmen des Dienstleistermonitorings statt, an unseren größeren Standorten quartalsweise oder sogar monatlich. Seit Dezember 2022 erfolgen monatlich weitere Stichprobenbefragungen zur Mieterzufriedenheit über unser Kundenmanagement. Zudem erhalten wir über die TAG Mieter-App, die im Berichtsjahr rund 26 % unserer Mieter*innen nutzten (Stand Dezember 2022), und die sozialen Medien kontinuierlich Feedback. 2022 haben wir erneut viele Rückmeldungen zu unserer organisatorischen Umstellung erhalten. Positives Feedback erhielten wir auch im Rahmen einer externen Wohnungsunternehmensstudie der Kanzlei rightmart Rechtsanwälte aus Bremen. Im Durchschnitt gaben uns die Bewohner*innen an unseren Standorten 3,44 von 5 möglichen Sternen. Damit belegen wir gemeinsam mit einem kommunalen Wohnungsunternehmen Platz zwei der Rankingliste.



Mehr als **¼** unserer Mieter*innen nutzt unsere Mieter-App

Zusätzlich sorgt der Austausch mit Kolleg*innen aus anderen Regionen für einen stetigen Wissenstransfer. In Weiterbildungen bereiten wir unsere Mitarbeiter*innen auf neue Situationen vor, die sich aus dem gesellschaftlichen Wandel oder auch aus aktuellen Ereignissen wie zuletzt der Pandemiesituation ergeben (Kapitel ↪ **Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung**). Im Berichtsjahr haben wir vor allem Schulungen in den Bereichen Kundenmanagement sowie Vermietung und Technik durchgeführt, ebenso zur ERP-Umstellung auf S4 HANA.

Auch in Polen schreiben wir Kundenservice groß. Derzeit bilden die Wohnungskäufer*innen noch eine größere Kundengruppe als die Mieter*innen. Sowohl Käufer*innen als auch künftige Mieter*innen werden von erfahrenen, qualifizierten Mitarbeiter*innen beraten und betreut. Dabei legen wir viel Wert auf Transparenz und eine vertrauensvolle Partnerschaft. Zukünftig wird in Polen die Bestandsbewirtschaftung stärker in den Vordergrund rücken. Daher wurden neue Teams aufgebaut, die für den Mieterservice und die Immobilienbewirtschaftung zuständig sind. Damit wollen wir schnelle Prozesse, hohe Qualität und bestmöglichen Service für unsere polnischen Mieter*innen gewährleisten.

Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten

[GRI 3-3]

Unsere Geschäftstätigkeit basiert auf unseren Wohnungsbeständen, in die wir kontinuierlich investieren. Bei der Bestandsentwicklung beachten wir die regionalen Anforderungen des Marktes. Auf diese Weise sichern wir die langfristige Vermietbarkeit unserer Immobilien. Zusätzlich modernisieren wir leer stehende Wohneinheiten bedarfsgerecht. Dadurch erweitern wir den Markt um neue Wohnungen, die zu verschiedenen Zielgruppen passen.

Eines unserer wichtigsten Ziele ist es, die Zufriedenheit unserer Mieter*innen zu verbessern bzw. auf hohem Niveau zu halten und die Mieterbindung zu erhöhen. Im Berichtsjahr haben wir deshalb allein in Deutschland rund EUR 124 Mio. in unseren Bestand investiert (2021: EUR 107 Mio.) (Kapitel [↘ Kontinuierliche Investitionen für einen konkurrenzfähigen Bestand](#) sowie [↘ Geschäftsbericht 2022](#)). Im Jahr 2023 sind Investitionen auf einem ähnlich hohen Niveau geplant, um die Dekarbonisierung unseres Portfolios weiter voranzutreiben.

Die Investitionen in unseren Bestand umfassen neben Instandhaltungen auch nachfragegerechte Modernisierungen, unter anderem als Antwort auf den demografischen Wandel. Denn bereits heute sind 22 % der Bevölkerung in Deutschland über 65 Jahre alt.²¹ Fast sechs Millionen der älteren Menschen leben allein. Gleichzeitig ist die Zahl der barrierefreien Wohnungen jedoch noch sehr gering: Nur etwa 2 % der Wohnungen und Einfamilienhäuser in Deutschland sind barrierefrei zugänglich, so das Ergebnis des Mikrozensus-Zusatzprogramms „Wohnen“ des Statistischen Bundesamtes.²² Und eine Studie von KfW Research ergab, dass der Bedarf an altersgerechten Wohnungen das Angebot bis 2035 um etwa zwei Millionen übersteigen wird.²³



Nur etwa **2%**
der Wohnungen
in Deutschland sind
barrierefrei
zugänglich

Die TAG begegnet dieser Entwicklung, indem sie zunehmend mehr barrierearme Wohnungen für Mieter*innen bereitstellt und vor allem Senior*innen bei individuellen Umbaumaßnahmen für altersgerechtes Wohnen unterstützt. Dazu zählten etwa die Beseitigung von Schwellen, der Umbau von Wannensäubern in leicht zugängliche Duschbäder sowie die Montage von Haltegriffen und anderem Hilfszubehör. Zudem haben wir sowohl Rampen als auch Garagen für Rollstühle und Rollatoren errichtet. Auf dem Görden in Brandenburg an der Havel sanieren wir beispielsweise umfassend ein Altbaensemble. Wir bauen die nicht mehr zeitgemäßen Gebäude zu modernem, aber weiterhin bezahlbarem Wohnraum um. Es entstehen acht verschiedene, zum Teil barrierefreie Wohnungstypen. Ein Gebäude wird ausschließlich altersgerechte Wohnungen enthalten. Außerdem sollen auch zwei Arztpraxen und ein Pflegedienst Platz finden. In Magdeburg haben wir als weiteres Beispiel Aufzüge in einem sechsgeschossigen Wohngebäude eingebaut, mit denen alle 108 Wohnungen seit März 2022 erreichbar sind. Darüber hinaus haben wir unter anderem auch ein neues Heiz- und Warmwassersystem eingebaut und die Bäder erneuert. Die umgebauten Wohnungen an beiden Standorten sind für verschiedene Zielgruppen geeignet, insbesondere auch für ältere Menschen. 2022 sind weitere Sanierungsmaßnahmen u.a. im Stadtzentrum von Döbeln gestartet, darunter auch barrierefreie Wohnungen.

In Kooperation mit lokalen Pflegediensten bieten wir unseren Mieter*innen zusätzliche Service- und Betreuungsleistungen an. An unseren großen Standorten haben unsere Mieter*innen die Möglichkeit, eine kostenlose Wohnraum-, Sozial- oder Seniorenberatung bei uns in Anspruch zu nehmen, die sich großer Nachfrage erfreut. Bei Bedarf stellt das Kundenmanagement der TAG für die Mieter*innen auch den Kontakt zu lokalen Pflegediensten her.

Im Zuge dessen haben wir eine Kooperationsvereinbarung mit Dignicare etabliert, einem bundesweit tätigen ambulanten Pflegedienstanbieter. Gemeinsam entwickeln wir Konzepte, damit unsere Mieter*innen so lange wie möglich in ihrem Wohnquartier und somit in der vertrauten Umgebung bleiben können. Wir wollen im Rahmen der Kooperation die ambulanten Dienstleistungen in den TAG-Objekten ausbauen und Tagespflegeeinrichtungen in den Wohnquartieren aufbauen. Im Berichtsjahr hat Dignicare im Geschäftsgebäude der TAG in Gera einen Pflegedienst für Angebote im Wohnquartier eingerichtet. Mit der Einrichtung von serviceorientierter Infrastruktur im Wohnumfeld stärken wir gezielt das nachbarschaftliche

²¹ Demografischer Wandel in Deutschland: Ursachen und Folgen - Statistisches Bundesamt (destatis.de)

²² Altersgerechtes Wohnen: 85 % aller Seniorenhaushalte hatten 2018 keinen stufenlosen Zugang zur Wohnung - Statistisches Bundesamt (destatis.de)

²³ Barrierearmer Wohnraum: Bedarf steigt durch Alterung steil - Förderung wirkt (kfw.de)

Miteinander und leisten einen Beitrag, um Einsamkeit, insbesondere von alleinstehenden Senior*innen, vorzubeugen. Derzeit prüfen wir, an welchen weiteren Standorten wir mit Dignicare Angebote auf- und ausbauen können. Für 2023 ist auch ein gemeinsames, klimafreundliches Mobilitätsprojekt in Prüfung.

An vielen Hochschulstandorten bieten wir attraktiven Wohnraum für junge Menschen unter dem Namen „Junges Wohnen“. Unsere preislich attraktiven und verkehrsgünstig gelegenen Wohnungen sind nicht nur für Studierende, sondern auch für Auszubildende und alle, die ihre erste eigene Wohnung beziehen, besonders geeignet. Auch Wohngemeinschaften sind bei uns möglich. Zudem profitieren gerade junge Leute von unseren Aktionen wie dem Einzugsbonus, der i.d.R. einige mietfreie Monate für bestimmte Wohnungen beinhaltet. Unsere Apartments und WG-Wohnungen sind für Studierende eine attraktive Alternative zu Wohnheimzimmern. In Bernburg etwa sind über 20 Ein- bis Zwei-Zimmer-Studierendenapartments entstanden, die auf rege Nachfrage stoßen. Auf unserer Webseite finden Interessierte unter [↘ „Junges Wohnen“](#) ausführliche Informationen über die verschiedenen Standorte und besondere Aktionen, auch vonseiten der Städte, wie z.B. Umzugshilfen oder Begrüßungsgeld.

In Polen wollen wir attraktiven und ökologisch hochwertigen Wohnraum für den aufstrebenden Vermietungsmarkt bereitstellen. Die fertiggestellten Wohneinheiten sind modern und möbliert ausgestattet. Zur Regelausstattung gehören auch Wasserfilter und Möglichkeiten zur Mülltrennung. In fast allen Gebäuden gibt es Aufzüge, die einen barrierearmen Zugang ermöglichen. Die Wohnquartiere verfügen über eine gute Infrastruktur. Es gibt Kindergärten, Schulen, Parks, Einkaufsmöglichkeiten, Dienstleistungseinrichtungen und Arztpraxen. Außerdem bieten die Quartiere Grünanlagen, eine gute Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) und Fahrradwege. Unsere Mieter*innen in Polen sind hauptsächlich junge Menschen, 55 % von ihnen sind unter 30 Jahre alt. Neben den Wohnungen können auch Parkplätze und ein zusätzlicher Abstellraum im Gebäude gemietet werden.

Auch die zum Verkauf bestimmten Neubauwohnungen sind behindertengerecht gestaltet und mit Aufzügen ausgestattet. Die meisten Gebäude verfügen über Tiefgaragen mit Behindertenparkplätzen. Jede Wohnung hat einen Balkon, eine Terrasse oder einen Garten, der bzw. die ganz ohne Stufe oder nur mit einer kleinen Stufe zugänglich ist. Darüber hinaus gibt es gemäß den polnischen Vorschriften in jedem neu errichteten Gebäude eine Wohnung, die speziell für Menschen mit Behinderungen angepasst ist, also mit breiteren Türöffnungen, ohne Schwellen und mit einem behindertengerechten Bad.

Bezahlbarer Wohnraum

Für viele Menschen in Deutschland stellen die monatlichen Ausgaben fürs Wohnen einen großen Anteil ihrer Lebenshaltungskosten dar. So haben im Jahr 2021 die Mieterhaushalte durchschnittlich rund 27,6 % ihres verfügbaren Haushaltseinkommens für die Wohnkosten aufgewendet. Dabei gelten rund 13 % der Bevölkerung in Mieterhaushalten als überbelastet, d.h., die Wohnkostenbelastung beträgt mehr als 40 % ihres verfügbaren Haushaltseinkommens.²⁴



**Mehr als jeder zweite Mensch
(50,5%) wohnte 2021 zur Miete²⁵**

Wir wollen unsere Mieter*innen nicht über Gebühr belasten und glauben, dass Wohnen für alle unserer Mieter*innen bezahlbar sein sollte. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Mieten im deutschen Portfolio moderat gestiegen. Die monatliche durchschnittliche Nettokaltmiete in unseren Bestandswohnungen betrug EUR 5,64 pro m² (2021: EUR 5,55 pro m²). Der Quadratmeterpreis bei neu vermieteten Objekten lag pro Monat bei EUR 5,86 (2021: 5,82 pro m²). Im Vergleich liegt unser Mietniveau im Bestand deutlich unter der durchschnittlichen Nettokaltmiete von EUR 6,90 pro m² in Deutschland.²⁶ Damit bieten wir breiten Bevölkerungsschichten bezahlbaren Wohnraum an.

Die Leerstandsquote dient uns als Indikator für die Effektivität von Modernisierungs- und Vermietungsaktivitäten sowie für Umsetzungserfolge von Quartiersentwicklungskonzepten. Unseren Leerstand konnten wir auch 2022 auf niedrigem Niveau halten. In den Wohneinheiten betrug der Leerstand zum Jahresende 4,4 % nach 5,5 % zum Jahresbeginn. Im Gesamtportfolio, d.h. inklusive der Akquisitionen des Geschäftsjahres und der zum Gesamtportfolio zählenden Gewerbeeinheiten, belief sich der Leerstand zum 31. Dezember 2022 auf 4,8 % nach 5,7 % Ende 2021. In den meisten Regionen ist unser Leerstand deutlich geringer als der Durchschnittsleerstand in der jeweiligen Kommune. Darin sehen wir einen Beleg, dass wir das richtige Maß zwischen Marktentwicklung und sozialverträglichen Mieten gewählt haben. Indem wir zudem für die Nutzung verschiedener Räumlichkeiten, etwa für Mietertreffs, Mietnachlässe gewähren oder komplett auf die Miete verzichten, schaffen wir zusätzlichen sozialen Nutzen.



**Mit EUR 5,64 pro m²
bieten wir bezahlbaren Wohnraum
für breite Bevölkerungsschichten**

²⁴ Wohnkosten: 10,7 % der Bevölkerung galten 2021 als überbelastet - Statistisches Bundesamt (destatis.de)

²⁵ Destatis Pressemitteilung Nr. N 054 vom 26. August 2022

²⁶ Mieten je Quadratmeter und Wohnung - Statistisches Bundesamt (destatis.de)

Mit Mieterhöhungen und Modernisierungumlagen gehen wir sehr verantwortungsbewusst um und berücksichtigen die individuellen Einkommensverhältnisse unserer Mieter*innen am Standort. In Absprache mit unserer Immobilienbewirtschaftung legen wir bei Modernisierungen die Kosten in vielen Fällen nicht bis zum gesetzlich möglichen Maß auf die Kaltmiete unserer Mieter*innen um. Bei geplanten Mieterhöhungen haben alle unsere Mieter*innen zudem die Möglichkeit, sich von unseren Mitarbeiter*innen beraten zu lassen und gegebenenfalls individuelle Kompromisslösungen bei finanziellen Notlagen zu vereinbaren.

Auch bei Mietschulden bieten wir unseren Mieter*innen Unterstützung an. Unsere Mietschuldenberatung arbeitet dabei eng mit unserem Kundenmanagement zusammen. Wir beraten unter anderem zu Unterstützungsleistungen durch staatliche Stellen, etwa zu Kinderzuschlag und Wohngeld, und bieten Ratenzahlungsmöglichkeiten an, auch wenn sich aus der Nebenkostenabrechnung eine hohe Nachzahlung ergeben hat. So können wir unsere Mieter*innen auch bei temporären finanziellen Engpässen in unseren Beständen halten. Während der Covid-19-Pandemie haben wir unseren Mieter*innen angeboten, frühzeitig unsere Beratung in Anspruch zu nehmen, etwa wenn durch Lohnwegfall mit Mietausfällen zu rechnen war. Im Zuge der 2022 gestiegenen Energiepreise haben wir unsere Mieter*innen außerdem frühzeitig über die Möglichkeit informiert, die Betriebskostenvorauszahlungen freiwillig zu erhöhen.

Ausdruck der Zufriedenheit unserer Mieter*innen sind auch langfristige Mietverhältnisse. Die durchschnittliche Mietdauer im Berichtsjahr lag bei 10,3 Jahren und damit leicht über dem Vorjahr. Rund 37 % unserer Mietverhältnisse hatten zum 31. Dezember 2022 (31.12.2021: 38 %) eine Laufzeit von mehr als zehn Jahren.



Mehr als **1/3**
unserer Mietverhältnisse
haben eine Laufzeit von
mehr als **10 Jahren**

Mieterservice im Fokus: vorbereitet auf den demografischen Wandel

Unseren Mieter*innen barrierearme Wohnungen zur Verfügung zu stellen, ist uns ein wichtiges Anliegen. Insbesondere unseren älteren Mieter*innen wollen wir ermöglichen, länger selbstbestimmt in ihrer eigenen Wohnung leben zu können. Deshalb bieten wir an ausgewählten Standorten als Teil unseres Sozialmanagements spezielle Wohnraumberatungen für

ältere Mieter*innen an. Geschulte Wohnraumberater*innen zeigen in Musterwohnungen, wie eine Mietwohnung gestaltet werden kann, damit ein selbstbestimmtes Leben auch im höheren Alter möglich ist. Insbesondere Mieter*innen an unseren größeren Standorten wie Salzgitter, Erfurt oder Gera haben das Angebot auch 2022 häufig genutzt.

Wir unterstützen unsere Mieter*innen bei der Beantragung von Zuschüssen für Umbaumaßnahmen, wie beim Badumbau. Dabei kooperieren wir seit 2022 mit „Sorgenfrei zu Hause“, einem externen Anbieter für Seniorenumbauten. Zusätzlich informieren wir über Dienstleistungen unserer Servicepartner und stellen Informationsbroschüren und Checklisten zum Thema „Servicewohnen“ zur Verfügung. Individuell mit jedem Mieter und jeder Mieterin entwickeln wir ein Konzept für seinen bzw. ihren Haushalt. Wenn unsere Wohnraumberater*innen zusätzlichen Hilfebedarf erkennen, geben sie auch hier Hilfestellungen und leiten auf Wunsch entsprechende Schritte ein. Dadurch erhalten unsere Mieter*innen beispielsweise Unterstützung im Haushalt oder bei der Pflege. Sofern Mieter*innen keine Ansprüche aus der Pflegeversicherung haben, können zusätzliche Leistungen über einen moderaten Mietaufschlag erbracht werden.

Bei der Bereitstellung besonderer Serviceleistungen und smarter Assistenzsysteme wie einem Hausnotruf, ambulanten Services oder Krankentransporten arbeiten wir mit lokalen Sozialverbänden, Vereinen und Pflegediensten wie beispielsweise der Caritas, den Johannitern, dem Arbeiter-Samariter-Bund und Dignicare zusammen.

Insgesamt waren im Berichtsjahr rund 2.500 (2021: 2.420) unserer Wohnungen barrierearm beziehungsweise rollstuhlgerecht ausgebaut. Inzwischen sind etwa 14.400 (2021: 14.200) Wohnungen mit einem Aufzug erreichbar. Auf Wunsch richten wir für unsere Mieter*innen Rollstuhlgaragen oder Rollatorboxen ein. Diese Angebote werden beispielsweise an unseren Standorten Gera, Hermsdorf und Salzgitter stark genutzt. Auch in anderen Regionen verzeichnen wir eine zunehmende Nachfrage, sodass wir vermehrt an weiteren Lösungen arbeiten. Zudem bietet die TAG zusammen mit der Elmo Mobil GmbH in Gera einen ausleihbaren Elektro-Sitzroller für ältere und gehbeeinträchtigte Menschen an, den diese an der TAG Wohnen-Elmo-Station abholen und unter Anleitung ausprobieren können. Wir planen, künftig auch in Salzgitter eine Elmo-Station einzurichten.

In Gera, wo der Altersdurchschnitt der Bevölkerung überdurchschnittlich hoch ist, bieten wir unseren Mieter*innen einen Concierge-Service für besonderen Wohnkomfort und zahlreiche Serviceleistungen an. Auch in Erfurt haben wir diese Dienstleistung in großen Wohnanlagen eingeführt, sodass möglichst viele Mieter*innen davon profitieren können.

Insgesamt steht sie für die Bewohner*innen von rund 2.800 Wohnungen zur Verfügung.

In unseren Wohnquartieren in Gera, Berlin, Chemnitz, Erfurt, Köln und Leipzig haben wir für unsere Mieter*innen insgesamt 53 Locker (Paketstationen) eingerichtet, ergänzt um 25 öffentliche Locker, die auch für Nicht-Mieter*innen nutzbar sind. Die Locker erleichtern die Paketlieferungen. Durch die dann entfallenden ggf. mehrfachen Anlieferungsversuche, auch bei Nichtmieter*innen, tragen sie mittelbar zur Verringerung von CO₂-Emissionen bei. Denn im Vergleich zur Zustellung an der Haustür spart die Lieferung an eine Packstation auf der sogenannten letzten Meile im Durchschnitt rund 30 % CO₂ ein.²⁷

Bequeme, vergünstigte Lieferserviceangebote für gesunde Lebensmittel ergänzen unser Angebot. Im Rahmen der Kooperation mit dem Start-up „Etepetete GmbH“ bieten wir unseren Mieter*innen vergünstigte Bio-Gemüse- und Obstboxvarianten an. Diese enthalten qualitativ hochwertiges Bio-Obst und -Gemüse, das in seiner Form jedoch nicht den Standards des Einzelhandels entspricht. Es wird also von Etepetete vor der Vernichtung gerettet. Auch unsere Mitarbeiter*innen können dieses Angebot nutzen. Zudem bieten wir durch unseren Kooperationspartner Hello Fresh auch Kochboxen an, die genau portionierte Zutaten und Rezepte für unterschiedliche Gerichte zum Selberkochen beinhalten. Dafür werden bevorzugt regionale Lebensmittel verwendet und der Versand erfolgt weitgehend klimaneutral.

Auch in Polen setzen wir uns mit den Bedürfnissen verschiedener sozialer Gruppen in den Wohnquartieren auseinander. So beteiligte Vantage sich von 2018 bis 2021 am Projekt „Co-Creation of Public Services in Europe (Horizont 2020)“ der Universität Breslau und der Stiftung Active Senior. Hier wurde untersucht, welche speziellen Anforderungen Senior*innen an die Gestaltung des öffentlichen Raums haben und wie sie diesen beeinflussen können. Im Ergebnis wurde im Projekt „Port Popowice“ in Breslau ein Treffpunkt aufgebaut, der Ort der Begegnung und Integration für die Bewohner*innen ist. Im Berichtsjahr wurden verschiedene Veranstaltungen zu den Themen Integration, nachhaltige Verkehrsmittel und gesunde Ernährung durchgeführt.

Gepflegtes Wohnumfeld und Infrastruktur für Generationen

[GRI 3-3, 203-1]

Wir legen Wert auf ein gepflegtes, grünes und generationenübergreifendes Wohnumfeld, denn es trägt zum Wohlbefinden aller unserer Mieter*innen in unseren Quartieren bei.

Um die Attraktivität unserer Außenanlagen zu erhöhen, haben wir im Berichtsjahr beispielsweise Innenhöfe modernisiert und aufgewertet, neue Bänke montiert und Spielplätze erneuert, wie etwa in Bestensee, Plauen oder Salzgitter. Insgesamt betreiben wir mehr als 310 Spiel- und Bolzplätze in unseren Quartieren in Deutschland. Bei der Gestaltung der Flächen in unseren Beständen beziehen wir Vorschläge und Wünsche unserer Mieter*innen mit ein, beispielsweise bei Mieterversammlungen zur Bauvorbereitung von Komplexmaßnahmen wie in Gera und Stadtilm. Auch wenn wir unseren Bestand sanieren oder neue Bestände übernehmen, prüfen wir regelmäßig eine Neuplanung der Außenanlagen. Außerdem beteiligen wir uns gern an lokalen Aktionen zur Aufwertung von Quartieren, wie beispielsweise der Aktion „950 Bäume für Görlitz“.

Im Hinblick auf Mobilität setzen wir zunehmend auf multimodale, umweltfreundliche Angebote. Damit wollen wir die Umwelt schützen und die Attraktivität unserer Quartiere steigern. (Kapitel [➤ Nachhaltiges Ressourcenmanagement](#)). Aktuell fokussieren wir uns auf die Vernetzung verschiedener Sharing- sowie E-Mobilitätsangebote. Außerdem setzen wir neue Ideen für verschiedene Zielgruppen um, wie beispielsweise den Lieferroboter Robby in Gera für die Senior*innen im Eichenhof oder KIMI für junge Menschen. Im Projekt KIMI kann sich die Lusaner Jugend mit einem Rollerführerschein an zwei Stationen kostenlos ab 15 Jahren einen Opel Rocks-e ausleihen. Das Lieferroboter-Projekt haben wir in Gera und Freiberg gestartet, gemeinsam mit der Hochschule Schmalkalden, der Stadt Gera und dem Seniorenbeirat der Stadt Gera.

Bestandsweit kooperieren wir mit dem Carsharing-Anbieter Flinkster und teilAuto. 2022 haben wir gemeinsam mit teilAuto an sieben neuen Standorten in Dresden und einem neuen Standort in Erfurt, der den bisherigen Flinkster-Standort ersetzt, Carsharing-Stationen eingerichtet. Außerdem kooperieren wir im Buchfinkenweg in Leipzig mit dem E-Roller-Anbieter VOI. Zudem arbeiten wir am Ausbau der E-Mobilität für unsere Mieter*innen, indem wir Ladestationen planen bzw. beantragt haben, unter anderem in Rostock und in Merseburg.

Unsere Mieter*innen können die Gemeinschaftsautos preiswerter nutzen. Damit erleichtern wir unseren Mieter*innen und Bewohner*innen die flexible und vernetzte Nutzung verschiedener öffentlicher Verkehrsmittel. Das im Erfurter Wohnquartier Berliner Platz durchgeführte Pilotprojekt „Mobilplaner“ konnten wir 2022 erfolgreich beenden. Im Ergebnis will die Deutsche Bahn künftig die Möglichkeit, verschiedene Mobilitätsangebote miteinander zu vergleichen und zu kombinieren, in ihre DB-App integrieren.

Um in Zukunft zielgerichtete Mobilitätsanwendungen und Mobilitätsangebote in Quartieren planen zu können, hat die Fachhochschule Erfurt im Nachgang des Mobilplaner-Projektes eine Quartiersumfrage in fünf ausgewählten Quartieren unseres Thüringer Bestands durchgeführt, gefördert vom

²⁷ Deutsche Post DHL Group | 22. Apr. 21: Deutsche Post und DHL auf dem Weg zu null Emissionen in Deutschland (dpdhl.com)

Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz. Die Teilnahmequote lag bei knapp 14,5%. Veröffentlicht werden die Studienergebnisse 2023.

Unsere Kooperation mit dem Verkehrsclub Deutschland (VCD) haben wir auch 2022 fortgesetzt und uns beispielsweise zum Lieferroboter-Projekt in Gera gemeinsam beraten. Mit dem VCD wollen wir weiterhin wirkungsvolle Anreize schaffen, um die Nutzung privater Autos zu minimieren und umweltfreundliches Mobilitätsverhalten zu fördern. Dazu führt der VCD unter anderem Gespräche mit den LIM-Regionen.

In Gera waren wir bereits 2019 Mitinitiator eines Pilotprojekts zum autonomen Fahren. Gemeinsam mit der ortsansässigen Fischer Academy GmbH haben wir den Eigenkapitalanteil für das Mobilitätsprojekt zur Verfügung gestellt. Im März 2021 haben wir den Testbetrieb des selbstfahrenden elektrischen Shuttlebusses EMMA im Stadtteil Gera-Lusan erfolgreich beendet. Er hat während des Tests die sogenannte letzte Meile zwischen öffentlichem Personennahverkehr und Haustür abgedeckt. In Fahrgastbefragungen haben wir gemeinsam mit der Dualen Hochschule Gera-Eisenach die Akzeptanz solch eines autonomen, umweltfreundlichen Busses ermittelt und wertvolle Rückmeldungen erhalten. So gaben zum Beispiel rund 73% der Umfrageteilnehmer*innen an, dass vorhandene Mobilitätsangebote am Wohnstandort ein Entscheidungskriterium für die Wohnungswahl darstellen. Insbesondere von unseren älteren Mieter*innen gab es positives Feedback. Dies bestärkt uns darin, unser Engagement für verschiedene Mobilitätsangebote in den Wohnquartieren fortzusetzen. Eine detaillierte Auswertung der Studie durch die beteiligte Hochschule soll als Entscheidungshilfe für weitere Schritte dienen.

Auch eine gute Nahversorgung begünstigt die nachhaltige Entwicklung von Wohnquartieren. Im Wohngebiet Gera-Lusan konnte mit einem lokalen REWE-Markt ein direkter Kooperationspartner für das smarte Projekt „Vertrautes Wohnen“ (BeHome) gewonnen werden, das auch die Einbindung von Lieferdiensten ermöglicht. Das Angebot wird bereits genutzt und soll im Jahr 2023 noch einmal verstärkt beworben werden.

Planung, Bau und Inbetriebnahme von Infrastrukturen für die öffentliche Nutzung beziehen wir in die Entwicklung unserer Neubauten in Polen immer mit ein. Wir bauen dabei nicht nur Straßen, Netze und andere Infrastrukturen in unseren Quartieren. Wir finanzieren oder kofinanzieren in den Städten, in denen wir investieren, auch den Bau von Infrastrukturen außerhalb unserer Wohnsiedlungen. So fließen indirekt mit jedem Quadratmeter Wohnung, den wir bauen, Mittel in die Quartiersentwicklung. Es entstehen für die Bewohner*innen Zufahrtsstraßen, Ampeln, Straßenbeleuchtung, Fahrradwege, Bürgersteige, Parks und Grünanlagen. So wurde beispielsweise 2022 der Erholungspark „Sensory Park“ in Danzig an-

gelegt, ein Straßenabschnitt der Zupnicza-Straße mit einer Straßenbahnschleife gebaut, zwei Bushaltestellen und Fahrradständer in Warschau eingerichtet und eine Straßenkreuzung in Breslau umgebaut, um durch Verbesserung des Straßennetzes die weitere Quartiersentwicklung zu ermöglichen.

In Polen engagieren wir uns ebenfalls für eine umweltfreundliche Verkehrsentwicklung und beziehen den Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln in die Quartiersplanung mit ein. Dabei folgen wir dem Konzept der „15-Minuten-Stadt“. Neubauten werden regelmäßig in der Nähe einer Haltestelle des öffentlichen Nahverkehrs errichtet, die von mindestens zwei Linien bedient wird. Alternativ gibt es in der Nähe einen Bahnhof, der von mindestens einer Linie angefahren wird.

Zudem unterstützen wir eine nachhaltige Verkehrsentwicklung beispielsweise durch die finanzielle Förderung von Fahrradstationen des Breslauer City-Bike-Netzwerks. Mit der Vertragsverlängerung im Berichtsjahr sind wir bis Ende 2024 weiterhin Sponsor einer City-Bike-Station in Port Popowice und damit der einzige Bauträger in Breslau, der aktiv an der Entwicklung des städtischen Fahrradnetzes in der Hauptstadt Niederschlesiens mitwirkt. Eine Mieterbefragung hat ergeben, dass das Fahrrad neben den öffentlichen Verkehrsmitteln das wichtigste Fortbewegungsmittel für die Mieter*innen ist. Die Gebäude sind i.d.R. mit Fahrradräumen ausgestattet. Für die zukünftigen Investitionen wird das Thema Fahrradstellplätze weiterhin eine wichtige Rolle spielen, ebenso wird die Errichtung von Fahrradreparaturstationen in den vorhandenen Beständen geprüft. Bisher wurden durch die Einrichtung von Fahrradständern, Fahrradräumen und Fahrradgaragen fast 700 Fahrradstellplätze geschaffen.

Für einen zukunftsfähigen Bestand

[GRI 3-3, 203-1, 203-2]

Der Markt für Smart-Home-Produkte ist in Deutschland zwischen 2017 und 2021 von knapp EUR 2,4 Mrd. auf über EUR 5,5 Mrd. gewachsen. Aktuell sind bereits rund 11 Mio. (27%) der deutschen Haushalte mit mindestens einem Smart-Home-Produkt ausgestattet, dreimal mehr als noch im Jahr 2016.²⁸ So stellt auch für uns die Investition in Smart-Home-Technologie einen weiteren Pfeiler unserer zukunftsorientierten Bestandsentwicklung dar (Kapitel [↘ Wir sind Ansprechpartner*innen bei allen Wohnthemen](#)). Nach dem Erfolg unserer Pilotprojekte in Köln und Döbeln planen wir für 2023 den Ausbau von Smart-Home-Maßnahmen. Dabei soll neben smarten Assistenz- und Notrufsystemen künftig auch das Thema Energiesparen eine größere Rolle spielen.

Bisher wurde das Angebot der Smart-Home-Lösungen vor allem von jüngeren Mieter*innen positiv aufgenommen.

²⁸ Die Zukunft von Smart Home (oliverwyman.de)

Zunehmend stößt Smart Home aber auch bei älteren Menschen auf Interesse. Denn die technischen Systeme ermöglichen ihnen ein längeres selbstbestimmtes Wohnen in den eigenen vier Wänden. In Gera hatten wir bereits im September 2020 zusammen mit der Better@Home Service GmbH das Pilotprojekt „Vertrautes Wohnen“ gestartet, unter Einbindung der Caritas Ostthüringen und der Kassenärztlichen Vereinigung Thüringen. 2022 wurde dieses Projekt auch an anderen Standorten kontinuierlich weiterentwickelt. In Gera, Salzgitter und Döbeln haben wir dabei auch den Seniorenbeirat eingebunden und den Dialog mit der Politik vor Ort gesucht.

Mit einer digitalen Plattform bieten wir im Rahmen von „Vertrautes Wohnen“ insbesondere Senior*innen eine alltägliche Unterstützungshilfe. Das Angebot umfasst einfach zugängliche und leicht verständliche Smart-Home- und Smart-Assistance-Lösungen. Es bündelt Informationen zu Ärzt*innen und anderen Gesundheitsdienstleistungen für die Nutzer*innen und enthält Angebote von Kooperationspartnern der TAG sowie Gewerbetreibenden aus dem Stadtteil. So sind auf der Plattform beispielsweise Sensoren und Notrufknöpfe integriert und die Möglichkeit zur Videotelefonie mit Familie und Nachbar*innen oder auch mit Ärzt*innen aus der Umgebung. Gerade während der Covid-19-Pandemie hat die digitale Plattform ermöglicht, weiterhin am sozialen Leben teilzunehmen und örtliche Dienstleistungen oder Produkte zu nutzen. Dies stärkt gleichzeitig die regionalen Gewerbetreibenden.

In Gera haben wir die Plattform „Vertrautes Wohnen“ erfolgreich implementiert. Mehr als 70 Mieter*innen haben bereits aktiv teilgenommen und das Angebot genutzt. Damit die Mieter*innen den praktischen Nutzen der Lösungen besser nachvollziehen können, bieten wir umfassende Beratung sowie Testmöglichkeiten an. 2022 haben wir über 100 Beratungstermine mit Interessent*innen vor Ort in Gera durchgeführt. Das Assistenzsystem ist Teil des Projektes SMARTCity Gera. Im Rahmen dieses bundesweiten Projektes fördert Gera fortschrittliche Projekte, die zur digitalen Vernetzung von Bürger*innen, Dienstleistenden und Institutionen in Gera beitragen. Die TAG hat das Projekt SMARTCity auch 2022 weiterbegleitet, insbesondere durch die Eröffnung eines Schau-raums im Quartier.

Zudem bieten wir in Kooperation mit dem Unternehmen Dimeko aus Gera Senior*innen die Möglichkeit, einen Digitalführerschein für das Handy und das Tablet zu machen, um ihnen den Umgang mit dem Assistenzsystem zu erleichtern. Der Führerschein-Erwerb ist für alle Assistenzsystem-Nutzer*innen kostenfrei. Das Angebot ist in Gera auf breite Resonanz gestoßen.

Dabei zeigte sich auch, dass sich einigen Mieter*innen die Frage nach der Bezahlbarkeit stellt. Mit unserem Koopera-

tionspartner stellen wir deshalb vergünstigte Angebote, etwa zum Einstieg, bereit. Zudem haben wir ein eigenes Postfach für Fragen eingerichtet. Begleitend wird das Projekt auch von der Dualen Hochschule Gera-Eisenach (DHGE) evaluiert. Diese wird TAG Wohnen-Mieter*innen zu ihren Erfahrungen in Bezug auf Bedienbarkeit, Sicherheitsgefühl, Kontaktmöglichkeiten und die Erreichbarkeit regionaler Angebote befragen. Wir befragen außerdem unsere Mieter*innen regelmäßig, ob ihrerseits Interesse an Assistenzsystemen besteht, vor allem bei Bad-Modernisierungen, im Rahmen der Pflegehilfe für Senior*innen sowie bei der Neuvermietung von Wohnungen an Senior*innen.

2021 haben wir das Projekt „Vertrautes Wohnen“ in Sangerhausen gestartet, 2022 folgten Eisenach und Salzgitter. Auch in Hermsdorf und Merseburg wollen wir die digitale Plattform künftig anbieten. An allen genannten Standorten finden entsprechende Beratungstermine statt.

Zudem staten wir unsere Wohnungen zeitgemäß mit Multimediaanschlüssen und einem umfangreichen Fernsehangebot aus. Im Berichtsjahr wurden rund 70 % unserer Haushalte von unserer Tochtergesellschaft Multimedia Immobilien GmbH versorgt.

Verantwortungsvoll neu bauen

Mit dem Eintritt in den polnischen Wohnimmobilienmarkt hat die TAG ihr Geschäftsmodell um den Bereich Neubau erweitert. Mittel- bis langfristig wollen wir in Polen einen Bestand von rund 20.000 Mietwohnungen aufbauen. Im Jahr 2021 waren bereits erste Wohneinheiten in der Vermietung, Ende 2022 umfasste der Vermietungsbestand rund 1.150 Wohnungen.

Unsere Neubauinvestitionen folgen klaren Kriterien an den Standort und an die Gebäudeausstattung. Sämtliche Gebäude werden so geplant, dass im Umkreis von 800 Metern Zugang zu mindestens zehn Basisdiensten besteht. Dazu zählen Geschäfte, Arztpraxen und Apotheken. Zudem achten wir darauf, dass sich in der Nähe eine Haltestelle des öffentlichen Verkehrs befindet, die von mindestens zwei Linien bedient wird. Alternativ liegen unsere Gebäude in der Nähe eines Bahnhofs, der von mindestens einer Linie angefahren wird. Zudem errichten wir bei unseren Investitionen Fahrradständer und eine optimale Anzahl an Parkplätzen, die den Anforderungen des öffentlichen Flächennutzungsplans entsprechen.

Die Projektentwicklung erfolgt überwiegend nach dem Konzept der „15-Minuten-Stadt“ bzw. der „Stadt der kurzen Wege“. Demnach sollen für die Bewohner*innen alle Einrichtungen des täglichen Bedarfs innerhalb von 15 Minuten nach Verlassen ihres Hauses zu Fuß oder mit dem Fahrrad erreichbar

sein. 97 % der ROBYG-Siedlungen sind nach diesem Konzept gebaut. Für dieses Konzept hat ROBYG den Wettbewerb „ESG Innovator 2022“ des polnischen ESG-Verbands in der Kategorie S - Innovation im sozialen Bereich **gewonnen**.

Alle unsere Gebäude sollen barrierefrei und für Menschen mit Behinderung gut zugänglich sein, über entsprechende Eingänge, Aufzüge und Parkplätze (Kapitel **Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten**).

Außerdem werden in Verkaufsbeständen standardmäßig moderne Technologien wie das „ROBYG Smart House by Keemple“ angeboten. Dies beinhaltet intelligente (smarte) Geräte, die beispielsweise die Fernsteuerung von Heizung, Jalousien und weiteren Elektrogeräten ermöglichen. Dadurch wird der Energieverbrauch verringert, was zu einer Reduktion des CO₂-Fußabdrucks und somit auch der Nebenkosten der Bewohner*innen führt. Bereits über 17.000 Apartments sind mit dieser Smart-Home-Lösung ausgestattet, davon rund 3.000 allein 2022.

Kontinuierliche Investitionen für einen konkurrenzfähigen Bestand

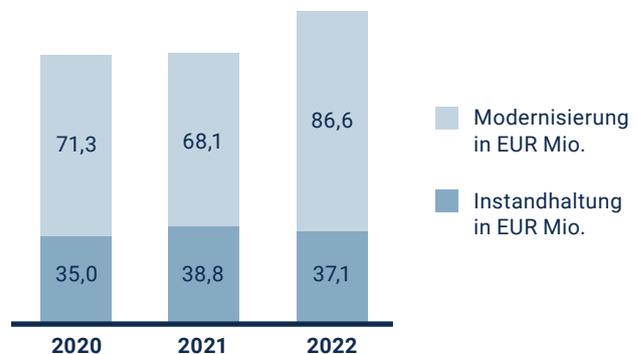
[GRI 3-3, 203-1]

Insgesamt haben wir in Deutschland im Berichtsjahr mit EUR 124 Mio. rund ein Drittel unserer Mieteinnahmen wieder in unsere Bestände im Rahmen von Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen investiert. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021 (EUR 107 Mio.) haben wir unsere Investitionen damit um rund 16 % erhöht. Der Anteil für Modernisierung lag mit EUR 86,6 Mio. deutlich über dem Vorjahreswert (EUR 68,1 Mio.). Für Instandhaltungsmaßnahmen setzten wir auf vergleichbarem Vorjahresniveau EUR 37,1 Mio. (2021: EUR 38,8 Mio.) ein. In den kommenden Jahren rechnen wir für Materialien und Dienstleistungen mit weiteren Kostensteigerungen. Wir planen dennoch, auf einem ähnlichen Niveau laufend in unseren Bestand zu investieren und zusätzliche Mittel für die Dekarbonisierung unseres Portfolios aufzuwenden. Damit kommen wir einem wesentlichen Interesse unserer Mieter*innen und Aktionär*innen nach: Wir halten unseren Gebäudebestand modern und auf einem konkurrenzfähigen Niveau. Mit dieser Strategie reduzieren wir zudem fortlaufend unseren Leerstand.



Rund **1/3** unserer **Mieteinnahmen** wurden wieder in unsere Bestände investiert

Investitionen Deutschland



In Polen wurden im Berichtsjahr rund EUR 374 Mio. (2021: EUR 235 Mio.) in den Neubau von Wohnungen investiert, davon entfallen EUR 137 Mio. (2021: EUR 178 Mio.) auf Projekte, die zum Aufbau des Vermietungsgeschäfts vorgesehen sind.

Kundenorientierung und Servicequalität

Unser kundenorientierter Service mit regionaler und persönlicher Betreuung wird von unseren Mieter*innen positiv bewertet (Kapitel **Unsere Mieter*innen**) und auch von unseren Geschäfts- und Kooperationspartnern geschätzt. Unsere bestandsweite Mieterbefragung führen wir alle drei Jahre durch. Zwischenzeitlich befragen wir bestimmte Zielgruppen, z.T. regional, zu speziellen Themen wie Mobilität oder zu den Leistungen unserer Dienstleister. Zudem führen wir im Kundenmanagement eine monatliche Stichprobenbefragung von Bestandsmieter*innen und Neumieter*innen zur Zufriedenheit mit unserem Service durch. Es ist unser Anspruch, dass mindestens 70 % unserer Mieter*innen mit uns als Vermieter zufrieden bzw. sehr zufrieden sind. Zudem wollen wir die Servicequalität einzelner Leistungen noch weiter verbessern, insbesondere den Kundenservice und die Erreichbarkeit durch die Verkürzung von Reaktions- und Bearbeitungszeiten für Mieteranfragen mithilfe von Prozessoptimierungen. Einen weiteren Fokus legen wir vor allem auf digitale Angebote, die besonders während der Covid-19-Pandemie den Service erhöhten. Um die Zufriedenheit unserer Mieter*innen zu gewährleisten und die Qualität von Serviceleistungen zu überprüfen, haben wir auch im Jahr 2022 ein regelmäßiges Monitoring unserer Dienstleister auf regionaler Ebene durchgeführt. Die Monitoring-Ergebnisse, das direkte Feedback unserer Mieter*innen und die Auswertung interner Prozesse liefern uns wertvolle Informationen zur Mieterzufriedenheit und weiteren Verbesserungspotenzialen. So ist die Zufriedenheit mit dem Hausmeisterservice und den Reparatur-/ Handwer-

kerleistungen, die überwiegend durch den TAG Handwerker-service ausgeführt werden, in den letzten Jahren gestiegen.

Zum Ausbau unseres Kundenservices haben wir die TAG Mieter-App flächendeckend für alle unsere Regionen in Deutschland eingeführt und holen uns regelmäßig Feedback von unseren Mieter*innen und TAG-Teams ein. Unsere [TAG Wohnen-Webseite](#) enthält viele Serviceinformationen für Mieter*innen ebenso wie Zusatzangebote und redaktionelle Beiträge. Der Bereich Mieterservice mit der Rubrik „Häufig gestellte Fragen“ enthält viele nützliche Hinweise und Links zu zahlreichen Themen rund ums Wohnen.

In Polen stammen rund 40 % unserer Mieter*innen aus dem Ausland, vor allem aus Weißrussland und aus der Ukraine. Daher liegt ein Fokus des Kundenservices insbesondere darauf, Sprachbarrieren bei der Kundenbetreuung abzubauen. Inzwischen werden alle wichtigen Vertragsdokumente und Informationsmaterialien in drei Sprachen angeboten: polnisch, englisch und ukrainisch. Außerdem wurden im Vermietungssegment vier neue Mitarbeiter*innen eingestellt, die fließend ukrainisch sprechen. Im Vermietungsteam hat sich Englisch als Zweitsprache für die Mieterkommunikation etabliert.

Wir sind Ansprechpartner*innen bei allen Wohnthemen

[GRI 3-3]

Im Umgang mit unseren Mieter*innen und Wohnungsinteressent*innen spielt guter Service für uns eine zentrale Rolle. Deshalb managen wir unsere Immobilien aktiv vor Ort. Dies ermöglicht eine persönliche Mieterbetreuung. Darin sehen wir die Basis für eine langfristige und vertrauensvolle Bindung der Mieter*innen an die TAG.

Wir wollen, dass Wohnraum für Menschen in jedem Alter und in jeder Lebenssituation attraktiv und bezahlbar ist. Deshalb berücksichtigen wir die individuellen Ansprüche unserer Mieter*innen hinsichtlich Wohnqualität und zusätzlicher Dienstleistungen. Über unsere Tochtergesellschaften erbringen wir Hausmeisterdienstleistungen und Handwerkertätigkeiten in unserem Bestand und unterstützen die Multimedialversorgung unserer Mieter*innen.

Mit intelligenten Assistenz- und Versorgungslösungen in der Wohnung und im Wohnquartier („Vertrautes Wohnen“) wollen wir gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Better@Home vor allem ältere Mieter*innen durch ein Rundumsorglos-Paket mit vielen Alltagshilfen unterstützen (Kapitel [Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten](#)).

Gesundheit und Sicherheit

[GRI 3-3, 416-2]

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mieter*innen sind uns wichtige Anliegen. Wir wollen vermeiden, dass unsere Mieter*innen oder Dritte ihre Gesundheit gefährden. Außerdem ist uns wichtig, Schäden an Sachwerten und der Umwelt vorzubeugen. Deshalb gewährleisten wir die Verkehrssicherheit unserer Gebäude, technischer Anlagen und Bestandsflächen und achten selbstverständlich auf die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Verkehrssicherungspflichten. Zuständig dafür ist unser regionales Immobilienmanagement, unterstützt durch unseren TAG Immobilien Service und unseren Handwerkerservice.

Detaillierte Regelungen zu den Verantwortungsbereichen, zur Durchführung von Sicherheitsprüfungen und Wartungen, zu Schulungen und Anforderungen an Dienstleister sowie zur Protokollierung haben wir in einer internen Arbeitsanweisung festgeschrieben. Je nach Vorschrift bzw. mindestens einmal im Jahr führen wir Sicherheits- und Gesundheitsunterweisungen für unsere Handwerker*innen und Hausmeister*innen durch. Diese dienen sowohl der Arbeitssicherheit der Mitarbeiter*innen als auch dem fachgerechten Umgang mit Anlagen und Geräten und stellen die professionelle Durchführung von Begehungen und Sicherheitskontrollen im Bestand sicher. Bei der Beauftragung von Dienstleistenden muss zudem sichergestellt sein, dass diese über die entsprechenden Qualifikationen und die notwendige Erfahrung zur Beurteilung der Arbeitssicherheitssituation verfügen.

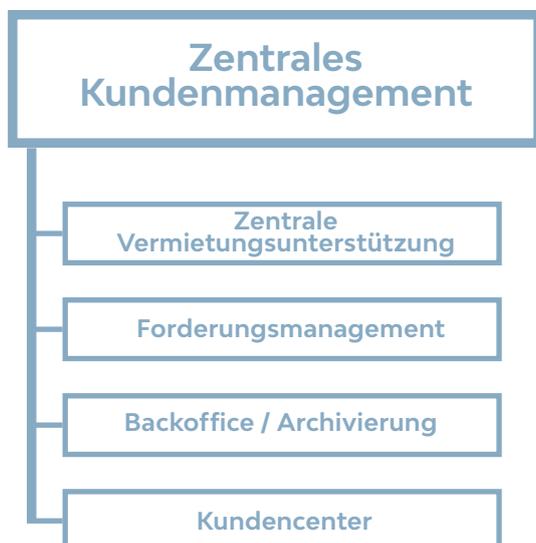
Im Jahr 2022 wurden keine wesentlichen Verstöße gegen Vorschriften in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mieter*innen festgestellt.

Damit Verkehrssicherheitsmängel von Objekten rechtzeitig erkannt werden, haben wir auch 2022 unser Kontroll- und Dokumentationssystem weiterentwickelt und unsere digitalen Lösungen per Smartphone bzw. Tablet optimiert. Werden im Rahmen der Kontrollen Verkehrssicherheitsmängel ermittelt, senden die zuständigen internen oder externen Dienstleistenden sofort eine elektronische Meldung an unser Zentrales Kundenmanagement. Auch die externen Dienstleister werden angehalten, das System künftig zu nutzen, um dann ebenfalls eine sichere Abarbeitung und genaue Dokumentation der Fälle zu realisieren. Das Programm nutzt Daten des ERP-Systems und gibt dokumentations-sichere Meldungen ab, die seitens des Kundenmanagements bzw. der Immobilienbetreuung binnen der vorgeschriebenen Fristen bzw. Vorgaben weiterverarbeitet werden können. Sowohl die Meldekette als auch die Abarbeitung von Mängeln wurden dadurch optimiert. Sowohl kleine Mängel als auch die systematischen regelmäßigen Besichtigungen im Rahmen der Verkehrssicherheit

werden damit dokumentiert und sind Bestandteil der quartalsweisen Risikoberichterstattung an den Vorstand. Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit gab es im Berichtszeitraum nicht.

Persönliche Beratung und zahlreiche Informationskanäle

Erste Anlaufstelle für Anfragen unserer Mieter*innen ist das zentrale Kundenmanagement. Dort erfolgt die Erstbearbeitung und ggf. Weiterleitung von Anliegen an die lokalen Immobilienbewirtschafter*innen an den Standorten. Häufig wiederkehrende Anfragen mit hohem Standardisierungsgrad, wie z.B. Schadensmeldungen, bearbeitet das zentrale Kundenmanagement selbst. Die Immobilienbewirtschafter*innen kümmern sich um die Objektbetreuung in unseren Quartieren und sind für unsere Mieter*innen als persönliche Ansprechpartner*innen vor Ort. Indem das zentrale Kundenmanagement Standardthemen direkt bearbeitet, wie zum Beispiel Nachträge zu Mietverträgen, haben die Immobilienbewirtschafter*innen vor Ort mehr Zeit für komplexere Anliegen, für die zusätzliche Expertise und lokale Kenntnisse erforderlich sind. In 45 Mieterbüros beraten sie unsere Mieter*innen sowie Interessent*innen zu allen Fragen rund um die Wohnung. Aus unserer Mieterumfrage wissen wir, dass besonders unsere älteren Mieter*innen diese persönliche Beratung schätzen. Die Immobilienbewirtschafter*innen informieren die Mieter*innen regelmäßig über Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen, die Wartung technischer Anlagen, die Organisation von Außen- und Grünanlagenpflege sowie die Hausreinigung. Zudem stehen sie in engem Kontakt zu lokalen sozialen Trägern und Dienstleistern.



2022 waren unsere Mieterbüros unter Beachtung der regionalen Corona-Regelungen wieder weitestgehend geöffnet, vereinzelt gab es noch Einschränkungen aufgrund der pandemischen Lage. Parallel haben wir die kontaktlose, digitale Kommunikation verstärkt und stehen alternativ per Brief, Telefon oder E-Mail zur Verfügung. Zudem können unsere Mieter*innen über das Online-Formular auf unserer Webseite sowie auch über die Mieter-App Kontakt zu uns aufnehmen. Unsere bestandsweite Mieter-App hat sich als wichtiger neuer Kommunikationskanal etabliert, gerade während der Covid-19-Pandemie.

Unser Online-Magazin dient der Mieterinformation, der Mietergewinnung und -bindung und steht für alle Interessierten auf unserer TAG Wohnen-Webseite bereit. Es liefert vielfältige Artikel rund ums Wohnen, Neues aus den Quartieren und gibt einen Einblick in den Arbeitsalltag unserer Mitarbeiter*innen.

Über unsere [TAG Wohnen-Webseite](#) stellen wir unseren Mieter*innen und Menschen, die nach einem neuen Zuhause suchen, aktuelle Informationen zur Verfügung. Bei der laufenden Nutzeroptimierung binden wir auch Anregungen von Mieter*innen und Mitarbeiter*innen ein. Über ein Kontaktformular können Interessent*innen Wohnungsgesuche an uns senden. Sobald wir ihnen eine adäquate Wohnung anbieten können, kontaktieren wir die Absender*innen.

Ein wichtiger neuer Kommunikationskanal ist unsere Mieter-App. Mit der mobilen Anwendung können unsere Kund*innen ihre Anliegen direkt vom Smartphone oder Tablet an uns senden und in den Dialog mit ihren Ansprechpartner*innen treten. Mit der App decken wir vor allem besonders häufig nachgefragte Anliegen ab. Dazu zählen Reparaturmeldungen, ein Chat mit der*dem Kundenmanager*in, Namensänderungen und Genehmigungen. Die App ermöglicht auch eine Einsicht in Mieterunterlagen, wie Mietvertrag und Betriebskostenabrechnungen.

Im Berichtsjahr haben wir die Funktionalitäten der Mieter-App erweitert und die Benutzerfreundlichkeit weiter erhöht. So wurde beispielsweise im Zusammenhang mit der Neugestaltung des Beschwerdeprozesses auch die entsprechende Kommunikation über die Mieter-App verbessert. In der Rubrik „Marktplatz“ bieten verschiedene Kooperationspartner Gutscheine und Vergünstigungen mit dem Fokus auf nachhaltige Produkte an. Die Kategorie „Nachbarschaft“ bietet als Tauschbörse Raum für den Austausch unter den Mieter*innen mit der Möglichkeit, Angebote und Gesuche einzustellen. Auf der „Pinnwand“ kommunizieren wir aktuelle Mieterinformationen, wie etwa Sanierungsmaßnahmen oder Veranstaltungen.

Um das Miteinander unserer Mieter*innen zu fördern, organisieren wir an zahlreichen Standorten regelmäßig Freizeit- und Informationsveranstaltungen sowie Feste für die Mieter*in-

nen. Ein wechselndes Programm zu unterschiedlichen Themen, insbesondere für Kinder und Senior*innen, bieten wir in unseren Wohnquartieren in insgesamt 27 Begegnungsstätten an (Kapitel **↘ Lebenswerte Nachbarschaften**). Diese Angebote sind insgesamt für mehr als 28.000 bzw. rund ein Drittel unserer Mieterhaushalte erreichbar. Mietertreffs und andere Veranstaltungen vor Ort nutzen wir überdies auch zum Austausch mit unseren Mieter*innen. 2022 haben wieder zahlreiche Veranstaltungen in den Aktiv-Treffs, bei den Jumpers, den Sempers und in den weiteren Begegnungszentren stattgefunden.

Zusätzlich zu den lokalen Bewertungen befragen wir unsere Mieter*innen etwa alle drei Jahre im Rahmen einer bestandsweiten Umfrage. Die letzte bestandsweite Befragung im Jahr 2021 hat eine erneut hohe Zufriedenheitsquote von rund 83 % der Mieter*innen mit unserem Kundenservice ergeben. Hohe Zustimmungsquoten konnten wir auch für unseren Hausmeisterservice (82 %) und unsere Handwerkerdienstleistungen (87 %) verzeichnen. Die nächste bestandsweite Umfrage ist im Jahr 2024 geplant. Bis dahin wird es auch weiterhin gezielte lokale Befragungen zu spezifischen Themen geben. Im Rahmen unseres Dienstleistungsmonitorings können unsere Mieter*innen zudem mehrmals pro Jahr externe Dienstleistende bewerten. Außerdem führen wir seit Ende 2022 monatliche Stichprobenbefragungen zur Mieterzufriedenheit durch.



8 von 10 Mieter*innen
sind mit dem Service der TAG zufrieden

Im Berichtsjahr haben wir überdies ein neues Format eingeführt: einen Mieterworkshop, den wir in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Köln durchgeführt haben. Dazu hatten wir Mieter*innen aus verschiedenen Regionen eingeladen und mit ihnen mehrere Themen diskutiert, wie beispielsweise ihre Bewertung unserer Angebote. Außerdem konnten die Mieter*innen eigene Ideen einbringen. Auch 2023 wollen wir einen solchen Workshop veranstalten (mehr Informationen zum Mieterworkshop auf der Themenseite **↘ Weil Wohnen Leben ist**).

Auch unsere polnischen Tochterunternehmen führen Befragungen von Mieter*innen und Eigentümer*innen durch. So zeigte sich in der „Kundenzufriedenheitsumfrage“ der Mieter*innen Anfang 2022 eine große Mehrheit der Befragten sehr zufrieden mit dem Wohnungs- und Serviceangebot. Über 93 % würden Vantage Rent weiterempfehlen, loben die Transparenz der Verbrauchsabrechnungen und mehr als 83 % bewerteten die Wohnungen als gut ausgestattet. 2022 wurden außerdem Fokusgruppen gebildet, die sich intensiv mit weiteren Verbesserungen bei Angebot und Service befassen.

Auch ROBYG führt regelmäßig Kundenbefragungen durch. Beispielsweise wird jeder ROBYG-Kunde nach dem Kauf einer Wohnung per E-Mail-Fragebogen und anschließend persönlich befragt. Im Berichtsjahr waren 95 % der Befragten mit dem Beratungsservice zufrieden bei einer Weiterempfehlungsquote von 91 %.



> 90 %
Weiterempfehlungsrate
für Vantage Rent und
ROBYG

Dialog und Monitoring für effektive Planung

Neben unseren bisherigen Maßnahmen wollen wir in Zukunft gezielter prüfen, inwieweit unsere Hilfs-, Beratungs- und Freizeitangebote zum sozialen Zusammenhalt in unseren Quartieren beitragen. Entsprechend den Erkenntnissen werden wir unser Engagement fokussieren.

Es ist vorgesehen, Anfragen über unsere neue Mieter-App regelmäßig auszuwerten. Davon erwarten wir uns weiteren Aufschluss über Optimierungspotenzial unserer Prozesse und Wohnbestände.

Einmal pro Monat berichten unsere LIMs gegenüber dem Vorstand über Entwicklungen der jeweiligen Region. Die Daten werden auf verschiedenen Ebenen analysiert und sind die Grundlage, um Abläufe, Projekte und Maßnahmen zu optimieren.

Unser Dienstleistungsmonitoring nutzen wir als Basis, um mit externen Dienstleistenden Anforderungskataloge und Qualitätsstandards abzustimmen (Kapitel **↘ Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette**). Bestandteil des Monitorings sind Begehungen und die Befragung von Mieter*innen in den betreffenden Beständen. Im Ergebnis werden beispielsweise die Anforderungen an einzelne Dienstleistungen präzisiert oder Prozessschritte angepasst.

Die Anfragen und Anregungen, die wir während unserer Wohnraumberatungen erhalten, nutzen wir für die effektive Planung unserer Modernisierungsmaßnahmen. Dabei prüfen wir zum einen standortübergreifend, ob die Ideen der Mieter*innen umgesetzt werden können, welcher Bedarf besteht und welche Maßnahmen standardisiert werden können, sodass Synergieeffekte entstehen. Zum anderen berücksichtigen wir immer auch lokale Gegebenheiten.

Zentral gesteuerte Themen, wie beispielsweise die Digitalisierung unserer Arbeitsprozesse, binden wir konzernweit bei der Projektarbeit ein. In den einzelnen Regionen nutzen wir auch den jährlichen Budgetprozess, um neue Ziele für das kommende Jahr zu definieren.

Weil Wohnen Leben ist

Damit aus Gebäuden ein lebendiger Wohnort mit guter Lebensqualität wird, engagieren wir uns mit diversen Projekten in unseren Quartieren. Die Angebote reichen von Begegnungsstätten bis hin zu attraktiven Mobilitätsangeboten. Und damit Angebot und Nachfrage übereinstimmen, binden wir unsere Mieter*innen aktiv ein.



Nachbarschaftliches Miteinander kann am besten dort entstehen, wo Bewohner*innen Raum für Begegnungen haben, zu Gesprächen, zu gemeinsamem Handeln oder auch direkten Zugang zu aktuellen Informationen.

Orte für aktives Miteinander

Mit unseren „Aktiv-Treffs“ bieten wir in vielen unserer Wohnquartiere genau diese Möglichkeit zum nachbarschaftlichen Miteinander. Im November 2022 öffnete der jüngste Aktiv-Treff im Brandenburger Wohnquartier Hohenstücken seine Türen. Als Sozialpartner für den Treff gewannen wir den „Internationalen Bund Berlin-Brandenburg“ (IB). Der freie Träger für Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit bringt die erforderlichen sozialen und integrativen Kompetenzen zur Förderung des sozialen Miteinanders mit.

Während wir die Räumlichkeiten und Ausstattung stellen, hat der IB bereits ein breites Freizeitangebot auf die Beine gestellt. Die Bewohner*innen können am wöchentlichen Frühstück teilnehmen, sich in Kreativgruppen neue Fertigkeiten aneignen oder mit den Spiel- und Bewegungsangeboten fit halten. Ein weiterer Treffpunkt für Kinder, Familien und Senior*innen startete im Dezember in Merseburg, um auch dort mehr Raum für nachbarschaftliches Zusammenleben zu bieten.

Mieter*innen direkt eingebunden

Die Erfahrung zeigt, dass die Angebote der Aktiv-Treffs gut ankommen und die Bedürfnisse der TAG-Mieter*innen treffen. Ein Grund dafür dürfte sein, dass wir unsere Mieter*innen aktiv einbinden. So wurde im Berichtsjahr erstmals, begleitet von der Technischen Universität Köln, ein Fokus-Workshop mit Mieter*innen zu unseren Kooperationsangeboten rund ums Thema Wohnen durchgeführt.

13 Mieter*innen aus unterschiedlichen Regionen und verschiedener Altersgruppen nahmen teil, brachten Kritik genauso an wie Anregungen und Ideen. Und sie alle hatten zum Schluss den Wunsch, dass diese Art der Auseinandersetzung mit dem eigenen Wohnumfeld nicht einmalig bleibt.

Elektrisch mobil

Mit unseren E-Mobilitätsprojekten im thüringischen Gera-Lusan treffen wir die Bedürfnisse der Bewohner*innen. Was mit EMMA, einer elektrischen Shuttlebus-Initiative startete, entwickelte sich im Pilotbetrieb zum Rundumangebot für die unterschiedlichsten Altersklassen. Denn zu EMMA gesellte sich ELMO, eine Leih-Station für Elektrositzroller. Hier können sich ältere oder mobil eingeschränkte Bewohner*innen für den Einkauf, Arztbesuche oder eine kleine Tour einen Elektroroller ausleihen.

Und weil aller guten Dinge drei sind, bereichert seit August 2022 für zunächst sechs Monate „KIMI“ das elektrische Mobilitätsangebot in Gera. Junge Bewohner*innen ab 15 Jahren mit einem Führerschein der Klasse „AM“ können sich kostenlos für maximal zwei Tage einen Opel Rocks-e ausleihen. Die Idee, sich zusammen mit anderen jungen Menschen kleine E-Mobile zu teilen, hatten unsere Auszubildenden.



*TAG Wohnen-Standortleiter Claudius Oleszak:
»Das Leichtfahrzeug ist für junge Menschen eine tolle Alternative. Eine kleine Tour durch die Stadt, ein paar Besorgungen oder einfach mal die Oma abholen, all das geht mit KIMI.«*

Lebenswerte Nachbarschaften

[GRI 3-3, 413-1]

Damit sich unsere Mieter*innen wohl und sicher fühlen, sorgen wir für ein gepflegtes Wohnumfeld und setzen uns vor allem in Städten, in denen wir größere Wohnquartiere bewirtschaften, für den Ausbau einer intakten Infrastruktur ein.

Durch unser gesellschaftliches Engagement vor Ort wollen wir unsere Wohnquartiere noch lebenswerter machen und haben dies lokal und regional auch 2022 fortgesetzt. Ein wichtiger Schritt zur Intensivierung unseres Engagements vor Ort war 2020 die Gründung der TAG Miteinander Stiftung, die soziale Projekte fördert. Zudem haben wir das Projekt Alltagshelden ins Leben gerufen, in dessen Rahmen wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter*innen stärken. So haben wir 2022 in der Intranetrubrik „Alltagshelden“ Aktionen in verschiedenen Regionen unter dem Dach „Gemeinsam für die Ukraine“ und „Post mit Herz“ vorgestellt – und den Mitarbeiter*innen aufgezeigt, wie sie die Aktionen ehrenamtlich unterstützen können. So helfen beispielsweise Mitarbeiter*innen der TAG in Gera bei einem wöchentlichen Mutter-Kind-Treff für ukrainische Mütter mit ihren Kindern.

Unser soziales Engagement verbinden wir eng mit unserem Kerngeschäft und legen den Fokus auf Mieteraktionen und die Unterstützung von Kindern und Familien, unter anderem durch das breite Veranstaltungs- und Beratungsangebot in unseren Begegnungszentren. Darüber hinaus beteiligen wir uns seit vielen Jahren an sozialen Projekten und Aktionen in Kindergärten und Schulen. Auch die Aufwertung von Stadtteilen durch Streuobst- und Blühwiesen oder Spiel- und Fußballplätze wird durch uns unterstützt.

Bei der Quartiersarbeit rücken Maßnahmen mit positiver Wirkung auf die Umwelt und das Klima immer mehr in unseren Fokus. Entsprechend verknüpfen wir in einigen Projekten soziales und ökologisches Engagement, beispielsweise durch Kooperationen mit Partnern bei den Wildblumen- oder Streuobstwiesen. So besteht seit 2020 in Bernburg eine Kooperation mit der Hochschule Anhalt im Projekt „Naturnahe Wohnumfeldgestaltung als Beitrag zur Förderung der Biodiversität und Nachhaltigkeit im Siedlungsgebiet“. Dabei sind artenreiche Blühwiesen im Wohnquartier entstanden, deren Entwicklung wissenschaftlich begleitet wird. Im Geraer Stadtteil Lusan sind im Rahmen eines Bienenprojekts weiterhin Bienenvölker auf unseren Blühwiesen aktiv, die nun schon regelmäßig den Rohstoff für den „TAG-Wohnen-Honig“ liefern. Im Berichtsjahr wurde im Schweriner Stadtteil Mueßer Holz eine große Wiese in einen Blattgarten umgewandelt mit Garten-Parzellen zur Vermietung sowie Gemeinschaftsflächen, die zum Verweilen

und Hobbygärtnern einladen. In Merseburg-Süd haben wir zum Beispiel die Freiflächen rund um unsere Wohngebäude in der Geiseltalstraße und Straße des Friedens mit Narzissen bepflanzt. Durch diese Projekte erhöht sich nicht nur die Aufenthaltsqualität. Die Mieter*innen, insbesondere Kinder und Jugendliche, werden auch für den Naturschutz sensibilisiert.

Unsere Zusammenarbeit mit sozialen Organisationen vor Ort haben wir auch 2022 fortgeführt. In den Quartieren haben wir gemeinsam mit unseren Partnern daran gearbeitet, die Hilfs-, Beratungs- und Freizeitangebote, vor allem für Kinder, Jugendliche und Senior*innen sowie für sozial Benachteiligte, fortzusetzen. Sie sind für viele Mieter*innen eine wichtige Säule.

In Zukunft wollen wir unser soziales Engagement auf hohem Niveau fortsetzen und bei Bedarf noch weiter ausbauen. Um unsere Angebote bestmöglich auf die Bedürfnisse der Mieter*innen zuzuschneiden, beobachten wir, wie diese angenommen werden und wo ggf. noch Entwicklungsbedarf besteht.

Engagiert für ein vielfältiges Miteinander

[GRI 3-3, 413-1]

An all unseren Standorten ist uns ein nachbarschaftliches Miteinander in unseren Wohnanlagen wichtig. Die Identifizierung unserer Mieter*innen mit ihrem Quartier ist die Voraussetzung für ein zufriedenes Zusammenleben und für einen langfristigen Vermietungserfolg.

Der Vielfältigkeit der Mieter*innen in unseren Wohnungen wollen wir mit unseren gesellschaftlichen Aktivitäten gerecht werden. Deshalb fördern und ermöglichen wir Projekte, die den Zusammenhalt im Quartier stärken. Dabei wollen wir insbesondere Kinder und Jugendliche, Familien und Senior*innen sowie hilfsbedürftige, in Not geratene Menschen unterstützen.

Zur Unterstützung allein lebender Senior*innen haben wir 2022 in Gera eine Kooperation mit dem Programm AGATHE gestartet. Geschulte Fachkräfte beraten im Rahmen des Programms ältere Menschen, die sich einsam fühlen. So erfahren die Menschen von Angeboten, durch die sie am Leben in der Gemeinschaft aktiv teilnehmen können.

Für Kinder und Jugendliche wurde im Berichtsjahr das bereits in Salzgitter und Gera-Lusan erfolgreich durchgeführte Projekt „Gewaltfrei Lernen“ auch an der Astrid-Lindgren-Grundschule in unserem Wohnquartier in Erfurt initiiert. Ziel des Projektes ist es, Kinder beim sozialen Lernen zu fördern, sie beim friedfertigen Lösen von Konflikten zu stärken und vor

Mobbing zu schützen. Die TAG finanziert die Kurse am Nachmittag, auch mit Eltern, im Kinder- und Jugendtreff Jumpers. Unseren Anspruch haben wir in unseren **↘ Grundsätzen und Leitlinien zum sozialen Engagement** verankert.

Ganzheitliche Quartiersentwicklung

[GRI 3-3, 406-1, 413-1]

Ob Ein-Zimmer-Apartments für Studierende und Auszubildende oder barrierearmes Servicewohnen für Senior*innen – an Standorten, an denen es für bestimmte Zielgruppen nicht ausreichend geeignete Wohnungen gibt, schaffen wir nach einer Bedarfsanalyse passende Angebote. Dies gelingt uns unter anderem durch gezielte Umbaumaßnahmen. Damit fördern wir die soziale Durchmischung in unseren Beständen.

Es ist uns ein Anliegen, dass unsere Wohnbestände die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln. Deshalb haben wir für Neuvermietungen objektive Kriterien, wie beispielsweise die Reihenfolge der Mietanfragen und die Bonität, festgelegt. In unserer Antidiskriminierungsrichtlinie haben wir ein klares Bekenntnis abgegeben, dass Mieter*innen aus unterschiedlichen Kulturkreisen willkommen sind. Bei Verdacht auf einen Verstoß gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie können sowohl Mitarbeiter*innen als auch Mieter*innen und andere Dritte unser Hinweisgebersystem oder eine anonyme Ombudsstelle für Hinweise nutzen. Im Berichtsjahr gab es keine bestätigten Fälle von Diskriminierung.

Wir wollen Diskriminierung in jeder Form vorbeugen. Deshalb ist das respektvolle Miteinander ein Teil unserer Geschäftsgrundsätze. Für unsere Mieter*innen haben wir in der Hausordnung die Grundsätze und Regeln für das Zusammenleben in der Hausgemeinschaft zusammengefasst. Das Dokument ist in den vier Sprachen Deutsch, Englisch, Arabisch und Russisch verfügbar. Bei Fragen stehen unsere Immobilienbewirtschaftler*innen zur Verfügung (Kapitel **↘ Unsere Mieter*innen**). Unser Wohnratgeber behandelt außerdem wichtige Themen rund um das Wohnen und ein harmonisches Miteinander. In unseren Quartieren leben Menschen aus mehr als 100 Nationen. Mit unseren Beratungs-, Hilfs- und Freizeitangeboten unterstützen wir das gegenseitige Kennenlernen der unterschiedlichen Gruppen von Mieter*innen und Bewohner*innen und fördern so auch das Verständnis füreinander.



Menschen aus
> 100 Nationen
wohnen bei der
TAG in Deutschland

Kinder und Jugendliche in unseren Quartieren zu fördern, ist uns besonders wichtig. Deshalb unterstützen wir beispielsweise den Verein „**↘ Jumpers – Jugend mit Perspektive e. V.**“ in Erfurt, Gera, Salzgitter und Schwerin. Für die Jumpers im TAG Wohnquartier Gera-Lusan haben wir einen weiteren Schirmherrn gewinnen können: Samuel Rösch, Gewinner von „The Voice of Germany 2018“ unterstützt seit 2021 das Jumpers-Projekt „Musik und Wort“, bei dem Kinder mit ihm Texte schreiben und Musik machen können. 2022 haben wir auch in Merseburg einen neuen Jumpers-Standort eröffnet, der ab 2023 auch für Senioren ein Angebot von **↘ Sempers – Senioren mit Perspektive e. V.** anbietet.

In Kooperation mit verschiedenen Partnern betreiben wir an unseren größeren Standorten für unsere Mieter*innen Begegnungsstätten, unsere sogenannten Aktiv-Treffs. Zu unseren Partnern vor Ort gehören die Arbeiterwohlfahrt, der Arbeiter-Samariter-Bund, die Caritas, die Diakonie, die Johanniter-Unfallhilfe e. V., die Volkssolidarität sowie weitere regionale und lokale Institutionen, beispielsweise lokale Alten- und Pflegedienste oder Vereine. 2022 haben wir in Kooperation mit dem Internationalen Bund (IB) einen neuen Quartierstreff in Brandenburg-Hohenstücken eröffnet. In Döbeln haben wir zudem den Kooperationspartner gewechselt, der Aktiv-Treff wird nach Wiedereröffnung künftig von Sempers betrieben. Zudem sind in unseren Aktiv-Treffs in Eisenach, Gera, Salzgitter und Sangerhausen in Kooperation mit Better@Home auch Beratungsstellen mit ausgestellten Komponenten für die smarten BeHome-Assistenzsysteme („Vertrautes Wohnen“) eingerichtet. Seit 2022 gibt es eine solche Beratungsstelle auch in Merseburg.

In unserem Bestand in Kassel hat 2022 die gemeinnützige Bildungshelden gGmbH eine neue Sozialeinrichtung auf einer Fläche eröffnet, die wir ihr kaltmietfrei zur Verfügung stellen. Damit setzen wir die in Salzgitter begonnene Kooperation mit den Bildungshelden an einem weiteren Standort fort. Die Bildungshelden unterstützen Schüler*innen mit innovativen Lernkonzepten und helfen ihnen dabei, ihr volles Potenzial auszuschöpfen – schulisch sowie persönlich. Die Initiative will Bildung für alle zugänglich machen und arbeitet mit Akteuren aus Politik, Verwaltung, Schulen sowie Hochschulen und Zivilgesellschaft zusammen.

Wir fördern Nachbarschaftshilfe, indem wir Hilfestellungen bei Fragen rund ums Wohnen geben und die Eigeninitiative unserer Mieter*innen unterstützen. Während der Covid-19-Pandemie haben wir vor allem in Notsituationen unterstützt. Geflüchteten Menschen erleichtern wir die Integration in ihr neues Lebensumfeld. 2022 haben wir uns insbesondere für Geflüchtete aus der Ukraine engagiert. Dafür arbeiten wir ebenfalls mit verschiedenen sozialen Trägern zusammen und haben beispielsweise das Begegnungscafé in Salzgitter mitgegründet. Die Treffpunkte erleichtern die Kontaktaufnahme

in der Nachbarschaft, bieten Sprachkurse und Freizeitaktivitäten an, sind Anlaufstellen bei Problemen und Sorgen. Außerdem organisieren wir bei Bedarf Dolmetscher*innen und unterstützen die Eingewöhnung in Deutschland mit verschiedenen Informations- und Beratungsangeboten.

Um mehr über Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu lernen, bieten wir unseren Mitarbeiter*innen Schulungen an mit dem Ziel, für kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren, ein besseres Verständnis füreinander zu schaffen, die Kommunikation mit Migrant*innen zu verbessern und Lösungsansätze bei alltäglichen interkulturellen Herausforderungen zu finden. 2022 haben wir in den Schulungen insbesondere Sozialthemen aufgegriffen und über Hilfsangebote für Mieter*innen in schwierigen Lebenssituationen (von Sozialberatung bis hin zu Sucht- und Drogenberatungsstellen und Selbsthilfeangeboten) informiert, sodass diese Informationen an Mieter*innen bei Bedarf weitergegeben werden können.



Mit über **EUR 400.000**
gemeinnützige Projekte
unterstützt

Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, investieren wir Spendengelder hauptsächlich in gemeinnützige Projekte an unseren Standorten. Denn mit unserem Engagement wollen wir vor allem unsere Mieter*innen und die Bewohner*innen in unseren Quartieren erreichen und deren Lebensqualität verbessern. Dasselbe trifft auf unsere Sponsorentätigkeit zu. Der Vorstand muss dabei der Wahl der Projekte und der Höhe der finanziellen Unterstützung zustimmen. Einzelheiten sind in der Spendenrichtlinie des Konzerns und in der Satzung der TAG Miteinander Stiftung geregelt.

An verschiedenen Standorten haben wir die Stadtteil- und Quartiersarbeit durch Sachspenden und finanzielle Zuwendungen unterstützt, Ehrenamtspreise gestiftet und bei konkreten Quartiersaktionen und Wettbewerben mitgewirkt. So haben wir uns beispielsweise am Lusanfest in Gera-Lusan beteiligt, im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie Leben“ das Schülerprojekt „Wismut-Geschichte verstehen“ unterstützt und uns am Sponsoring der Ostthüringen Tour beteiligt. Wie in den Jahren zuvor haben wir Sportvereine gefördert, wie die Eishockeyspieler der TAG Icefighters Salzgitter oder die Radsportler des SSV Gera. Unsere Spenden gingen auch an soziale, kulturelle und Bildungsvereine, wie die Kindervereinigung e. V. Gera, SuPerSalzgitter e. V., den Deutschen Kinderschutzbund, den Studenten-Förderverein Gera e. V., die Geschichtswerkstätten in Gera und Döbeln und ein Graffiti-Projekt in Weimar.

Unser lokales Engagement hängt stark von den Gegebenheiten vor Ort ab. Wir unterstützen vorhandene gemeinschaftliche Strukturen und Kompetenzen und bauen sie aus. Sind noch keine Kooperationspartner vorhanden, ergreifen wir selbst die Initiative und versuchen, andere lokale Akteure zum Mitmachen zu motivieren.

Zusätzlich bringen wir uns ein, indem wir Räumlichkeiten zur Verfügung stellen, die Ausstattung übernehmen oder selbst Veranstaltungen organisieren. Unsere Kooperationspartner vor Ort stellen meist das Personal und bieten ergänzende Service- und Beratungsangebote.

Das bestätigt den Erfolg unserer Quartiersprojekte und würdigt ihren Wert für das Leben der Menschen in unseren Wohnquartieren.

Dialog mit Städten und Kommunen

Unsere Mitarbeiter*innen an den Standorten stehen zu immobilienwirtschaftlichen Themen mit Behörden und anderen öffentlichen Einrichtungen in regelmäßigem Austausch. Unser Ziel ist es dabei stets, gemeinsame Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu finden und umzusetzen. Wir sehen uns als Partner der Kommunen und teilen mit ihnen das gemeinsame Interesse an der Entwicklung von Quartieren. Unsere Mitarbeiter*innen vor Ort nehmen an Stadtteilkonferenzen und Gesprächen am Runden Tisch zum Thema Wohnen und Soziales teil und laden regelmäßig zu Aktionen mit den Mieter*innen oder zur Besichtigung unserer Quartiere ein. So engagiert sich die TAG zum Beispiel im Beirat für integrierte Sozialplanung und Stadtentwicklung in Eisenach. 2022 haben wir auch in der Arbeitsgruppe zur Bewerbung der Stadt Eisenach für das Zukunftszentrum Deutschland und an den Abschlussverhandlungen mitgewirkt.

Zur Ermittlung der Kostenakzeptanz unserer Mieter*innen für Dekarbonisierungsmaßnahmen unterstützen wir das Forschungsvorhaben des Institutes für Stadtbauwesen und Stadtverkehr (ISB) der RWTH Aachen University. Darin wird die Zahlungsbereitschaft von Mieter*innen für Klimaschutz- und Klimaanpassungsmaßnahmen untersucht.

Auch bei Infrastrukturprojekten, wie beispielsweise dem oben genannten autonomen Fahren, arbeiten wir mit kommunalen Akteuren zusammen. Unsere Vorständin Claudia Hoyer hat sich beispielsweise bei der Netzwerkveranstaltung des Deutschen Zentrums – Mobilität der Zukunft in Gera eingebracht. Beim Netzwerktag Thüringen in Jena haben wir gemeinsam mit der Deutschen Bahn das Thema nachhaltige Mobilität präsentiert.

Für das Projekt „Entwicklung eines Ökologischen Mietspiegels für Thüringen“ mit der Fachhochschule Erfurt haben wir 2022 die Fördergenehmigung erhalten, sodass das Projekt voraussichtlich 2023 starten kann.

Zudem sind wir Mitglied im Berliner Kompetenzzentrum Großwohnsiedlungen, einer Plattform für den Austausch verschiedenster Akteure zur zukunftsfähigen Gestaltung großer Wohnsiedlungen. 2022 haben wir an verschiedenen Veranstaltungen des Kompetenzzentrums teilgenommen.

Mit der Stadt Bielefeld als Generalmieter von 112 Wohneinheiten haben wir den Vertrag um weitere 10 Jahre im Stadtteil Ummeln verlängert. Diese Wohneinheiten im Zedern-Quartier werden geflüchteten Menschen zur Verfügung gestellt, es erfolgt außerdem eine intensive Betreuung durch Sozialverbände.

Unser soziales Engagement in Polen

Auch in Polen setzen wir uns dafür ein, die Lebensqualität der Bewohner*innen in ihren Quartieren zu verbessern. Dabei arbeiten wir mit Stadtbewohner*innen zusammen, die sich für positive Veränderungen in ihrer Umgebung engagieren. Ziel ist beispielsweise, die Nachbarschaft in Port Popowice in Breslau zu stärken und eine gute Lebensqualität zu fördern. Wir stehen seit dem Beginn der Quartiersentwicklung mit den Bewohner*innen in einem offenen Austausch und unterstützen Aktionen dieser Initiative. Außerdem wurde ein Gebiet zwischen dem zweiten Abschnitt von Port Popowice und dem Western Park komplett umgestaltet. Es wurden neue Wege angelegt, Bäume und Sträucher gepflanzt, Stadtlampen, Bänke und Mülleimer aufgestellt. Jetzt kann jeder, einschließlich der Mieter*innen und Nachbar*innen aus Popowice, dort seine Freizeit verbringen. Zudem unterstützt der Bauträger verschiedene Initiativen, die im Rahmen des Breslauer Bürgerhaushalts eingereicht werden.

Vantage und ROBYG engagieren sich seit vielen Jahren in lokalen Initiativen und arbeiten mit verschiedenen Stiftungen und sozialen Organisationen zusammen. Sie unterstützen Kunst, Kultur, Bildung und Sport. Im Fokus stehen dabei Initiativen, die sich für Kinder einsetzen, einschließlich Initiativen zur Gesundheitsförderung und Unterstützung kranker Kinder und ihrer Familien. ROBYG unterstützt unter anderem den Verein Herz von Szczepin, das Pommersche Kinderhospiz, die Stiftung Breslauer Kinderhospiz „Zur Rettung krebskranker Kinder“ und die Stiftung Siepomaga. Im Jahr 2022 halfen Mitarbeitende von ROBYG beispielsweise ehrenamtlich in einem Familienhilfezentrum, einem Tierheim, einem Schülersportverein, Schulen und einem Pflege- und Behandlungszentrum für behinderte Kinder.

Während der Covid-19-Pandemie unterstützten unsere polnischen Tochterunternehmen beispielsweise Krankenhäuser, im Jahr 2022 beteiligten sie sich auf vielfältige Weise an Hilfsaktionen für die Ukraine und ukrainische Geflüchtete. Die Unterstützung reicht von Geld- und Sachspenden, über die Unterbringung und Versorgung bis hin zu Hilfstransporten an die ukrainische Grenze.



Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft

[GRI 3-3]

Wesentliches Thema

Unterthemen

Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung



- › Mitbestimmung und Versammlungsfreiheit
- › Transparenz über Entlohnung des Vorstands
- › Antidiskriminierung/ Chancengleichheit/ Integration und Diversität
- › Gemeinschaftliche Arbeitskultur

Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung



- › Individuelle Aus- und Weiterbildung/ Personalentwicklung
- › Nachwuchsförderung

Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt



- › Attraktivität als Arbeitgeber inkl. Mitarbeiter*innenzufriedenheit
- › Altersstruktur
- › Gesundheit und Arbeitsschutz
- › Transparenz im Recruiting
- › Mobiles/ flexibles Arbeiten
- › Gendersensibilität/ Gender-Pay-Gap
- › Altersvorsorge
- › Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zu Beginn des Berichtsjahres haben Varianten der Covid-19-Erkrankung weiterhin viele Bereiche unseres Arbeitsalltags und unserer Unternehmenskultur beeinflusst, z.B. durch die 3G-Pflicht am Arbeitsplatz. Hinzu kamen signifikante wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen, ausgelöst durch den Russland-Ukraine-Krieg. Insbesondere von der Energiekrise waren und sind alle Haushalte betroffen. Aber auch die psychische Belastung der Menschen aufgrund des Krieges in unmittelbarer europäischer Nachbarschaft beeinflusste das Miteinander im Unternehmen und die Zusammenarbeit mit Kund*innen und Geschäftspartner*innen.

In den letzten Jahren haben wir die virtuelle Zusammenarbeit kontinuierlich weiter ausgebaut. Das mobile Arbeiten ermöglicht unseren Mitarbeiter*innen, auch unabhängig von der Pandemieentwicklung, eine höhere Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance.

Gleichzeitig ist uns im Zuge der gesamtgesellschaftlichen Ereignisse der hohe Wert des direkten und persönlichen Miteinanders und der gegenseitigen Unterstützung noch einmal deutlich bewusst geworden. Die TAG hat daher verstärkt gemeinschaftsfördernde Aktionen durchgeführt. Zudem haben wir unser soziales Engagement unverändert stark fortgesetzt bzw. weiter ausgebaut. So haben wir u.a. soziale Hilfestellungen in Bezug auf die Auswirkungen des Ukrainekrieges ermöglicht.

Nach wie vor stellt der demografische Wandel Unternehmen bei der Fachkräftesicherung vor große Herausforderungen. Hinzu kommt eine sinkende Mitarbeiterbindung. Laut des aktuellen Gallup Reports (2021) hat die Bereitschaft der Deutschen, ihren Job zu wechseln, in den letzten Jahren stark zugenommen. Demnach sind im Schnitt zwei von fünf Beschäftigten aktiv auf der Suche nach einem Arbeitsplatz oder sehen sich zumindest unverbindlich um.²⁹ Umso wichtiger ist für unsere Zukunftsfähigkeit, intensiv daran zu arbeiten, gute Fachkräfte zu finden und langfristig an die TAG zu binden. Wir legen deshalb einen besonderen Fokus auf die Ausbildung sowie die Entwicklung von Young Professionals und Absolventen, die sich teilweise noch ohne Berufserfahrung bei uns bewerben.

Unsere Zielsetzung:
**Mitarbeiter-
zufriedenheit**
von mindestens



Als verantwortungsvoller Arbeitgeber wollen wir für unsere 1.746 Mitarbeiter*innen³⁰ ein Umfeld schaffen, in dem sie gern arbeiten und in dem sie sich entfalten und weiterentwickeln können. In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir uns deshalb das Ziel gesetzt, dass mindestens 70 % unserer Mitarbeiter*innen mit ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation zufrieden bzw. sehr zufrieden sind.

Wir bieten vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und setzen uns für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. 2022 haben wir bei der Weiterbildung einen besonderen Fokus auf Schulungen im Zusammenhang mit dem Organisationsprojekt Triple E und der ERP-Umstellung gelegt. Wir haben die Datenbasis ausgebaut und neue Wissensformate und Lernkonzepte eingeführt. Ein weiterer Schwerpunkt war die Great Place to Work-Mitarbeiterbefragung.

Besondere Bedeutung kam außerdem erneut unserer Unternehmenskultur als Basis unserer Zusammenarbeit und unseres Miteinanders zu. Sie kennzeichnet ein wertschätzender und respektvoller Umgang innerhalb des Unternehmens und mit externen Stakeholdern. Als eine der tragenden Säulen der TAG hat sie uns seit Pandemiebeginn geholfen, mit der besonderen Situation umzugehen. Soweit es möglich war, haben wir die Kommunikation weiter ausgebaut und Projekte fortgesetzt, die den Teamgeist fördern und unsere Unternehmenswerte für alle Mitarbeiter*innen und Kund*innen erlebbar machen. Ein Beispiel dafür ist das Projekt „Alltagshelden“, in dessen Rahmen wir das soziale und ökologische Engagement unserer Mitarbeiter*innen fördern. Im Berichtsjahr haben die Alltagshelden zum Beispiel Hilfsprojekte für Menschen in der Ukraine bzw. Geflüchtete aus der Ukraine vorgestellt. Sie haben zudem interessierte Mitarbeiter*innen dabei unterstützt, sich bei ehrenamtlichen Aktionen zu engagieren. Zur Adventszeit hat die Projektgruppe die Aktion „Post mit Herz“ initiiert, an der die Mitarbeiter*innen teilnehmen konnten, um insbesondere einsamen Menschen zu zeigen, dass jemand an sie denkt.

Gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter*innen sind die Basis für den Erfolg der TAG. Deshalb fördern wir unsere Mitarbeiter*innen und ermutigen sie, das Unternehmen aktiv mitzugestalten. So konnten wir trotz der Pandemie neue Wege zur aktiven Mitgestaltung entwickeln (Kapitel [↘ Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung](#)). Insbesondere im Rahmen des Projektes Triple E (Effizienz, Effektivität, Eigenständigkeit) haben wir die Chance genutzt, die Mitarbeiter*innen an der Umstrukturierung des Immobilienmanagements zu beteiligen. Auch im Berichtsjahr haben sie in verschiedenen Teilprojektgruppen praxistaugliche Lösungsvorschläge für verschiedene Bereiche erarbeitet. Im Berichtsjahr lag der Fokus vor allem auf der Prozessoptimierung und dem Qualitätsmanagement. So wurden beispielsweise neue Spezialisten-Teams, etwa im Forderungsmanagement, gebildet.

²⁹ Gallup Report: Engagement Index Deutschland 2021 (gallup.com)

³⁰ Basis ist hier die Anzahl der Mitarbeiter*innen (1.281 in Deutschland und 465 in Polen) zum Stichtag 31.12.2022. Im Geschäftsbericht wurde die Beschäftigtenzahl gemäß Vorschriften des HGB berechnet (Gesamt: 1.739, davon 1.216 in Deutschland und 523 in Polen).

Um den unternehmensinternen Wissenstransfer voranzutreiben, haben auch 2022 etliche TAG Spezialisten ihr Know-how weitergegeben. Zudem hat die TAG verstärkt Onlineformate und digitale Tools zur Weiterbildung eingesetzt. Diese wurden um neue Onlineformate ergänzt, wie die TAG-Wissensdatenbank. Ein besonderer inhaltlicher Schwerpunkt lag 2022 auf Schulungen im Rahmen der ERP-Umstellung. Um die Mitarbeiter*innen beim Arbeiten im Homeoffice zu unterstützen, fanden zudem offene Seminare zum Thema Selbstorganisation im Homeoffice statt. Diese Seminare wollen wir auch 2023 weiter anbieten. Wir nehmen diese Arbeitsform als einen dauerhaften Bestandteil der Arbeitswelt auch nach der Pandemie wahr. Daher sind eine effektive Arbeitsweise im mobilen Arbeiten und ein gesunder Umgang hiermit als Schlüsselqualifikation der Gegenwart und Zukunft anzusehen.

Voraussetzung, um die besten Mitarbeiter*innen zu gewinnen und langfristig im Unternehmen zu halten, ist es, ihnen optimale Bedingungen zu bieten. Deshalb fördern wir Vielfalt, leben Chancengleichheit und bieten zahlreiche Möglichkeiten für eine flexiblere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Mit unserer 2020 verabschiedeten Betriebsvereinbarung zum Homeoffice ermöglichen wir – auch in Zukunft – möglichst vielen Mitarbeiter*innen, von zu Hause aus zu arbeiten (Kapitel [↘ Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt](#)). Die 2021 erfolgte Neuaufstellung des operativen Bereiches im Rahmen von Triple E hat unter anderem Möglichkeiten geschaffen, dass auch Mitarbeiter*innen aus dem operativen Bereich langfristig einen Anteil ihrer Arbeitszeit aus dem Homeoffice erbringen können. Auch für neue Bewerber*innen wollen wir uns dadurch als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Wie wir unsere Personalthemen steuern

[GRI 3-3]

Seit 2022 ist die Personalabteilung dem Vorstandsressort des COO zugeordnet. Unterhalb der Abteilungsleitung sind die verschiedenen Aufgabenbereiche angesiedelt. Dazu gehören die Personalbetreuung und -entwicklung, das Recruiting und Employer Branding, die Lohnbuchhaltung und das Travel Management.

Die Personalbetreuung kümmert sich um alle Themen rund um vertragliche Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis. Die Aus- und Weiterbildung fällt in den Aufgabenbereich der Personalentwicklung. Für die Gewinnung und Bindung von Beschäftigten sowie den Außenauftritt der Arbeitgebergesellschaften ist der Bereich Recruiting und Employer Branding zuständig. Die übergeordnete Personalbetreuung erfolgt zentral durch die Personalabteilung. An den einzelnen Standorten sind die Führungskräfte die ersten Ansprechpartner*in-

nen für die Mitarbeiter*innen, setzen Mitarbeitergespräche und Bewerbungsgespräche um. Der Vorstand erhält quartalsweise einen Bericht zu wesentlichen Kennzahlen aus dem Personalbereich und kann so rechtzeitig bei Fehlentwicklungen mit entsprechenden Maßnahmen gesteuern.

Im Austausch mit unseren Mitarbeiter*innen identifizieren wir wichtige Themen und Bedürfnisse. Wir veranstalten regelmäßige Teambesprechungen und Leitungsrunden auf allen Unternehmensebenen. Neben jährlichen Personalgesprächen führen wir anlassbezogene Befragungen zu unterschiedlichen Themen durch, z.B. zur Bewertung der internen Zusammenarbeit, zur Zufriedenheit, zu Weiterbildungsthemen und Optimierungspotenzialen. Die Ergebnisse fließen in die gemeinsame Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen ein (Kapitel [↘ Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung](#)). Im Berichtsjahr haben wir an unseren Standorten in Deutschland eine umfangreiche Mitarbeiterbefragung in Zusammenarbeit mit dem international tätigen Forschungs- und Beratungsinstitut „Great Place to Work“ durchgeführt. Darin haben wir die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen anhand standardisierter Fokusthemen wie gegenseitiges Vertrauen, Respekt und Fairness sowie Unternehmensimage und Teamgeist abgefragt und mit externen Benchmarks verglichen. Im Ergebnis erhielt die TAG als Arbeitgeber eine gute Gesamtbewertung von rund 70 % Zufriedenheit (zu weiteren Details [↘ Themenseite Jede Meinung zählt.](#))

Zum Dialog mit unseren Mitarbeiter*innen gehört auch die Möglichkeit, sich mit Kritik und Beschwerden an uns zu wenden. Unsere Mitarbeiter*innen können direkt ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Betriebsrat kontaktieren. Zur Meldung von Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften, Richtlinien oder Unternehmensregeln gibt es sowohl im Intranet als auch im Internet ein Formular zur Übermittlung anonymen Hinweisen. Diese können auch direkt an die Compliance-Abteilung oder alternativ an eine externe Stelle zur Prüfung übergeben werden. Eine neue Richtlinie regelt den Prozess zum Umgang mit Hinweisen.

Zielevaluation

Die Evaluation der Personalthemen ist Gegenstand der monatlichen Führungsrunden und des Quartalscontrollings. Darüber hinaus werden aktuelle Themen und Arbeitsstände der Fachbereiche und Standorte regelmäßig in Teammeetings besprochen. Der Betriebsrat wird frühzeitig in wichtige Themen, Maßnahmen und Projekte eingebunden (Kapitel [↘ Stärkung von Mitbestimmung](#)).

Unsere TAG-Projekte evaluieren wir kontinuierlich über Steuerungsgruppen. Beim Digitalisierungsprojekt Mission Zukunft (ehemals Mission '21, Kapitel [↘ Stärkung von Mitbestimmung](#))

stimmt sich projektbegleitend eine monatliche Steuerungs- runde ab. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Lenkungs- kreise. Bei dem Projekt „WIR-Kultur“ (Kapitel **↘ Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung**) ko- ordiniert die Steuerungsgruppe die Themenbearbeitung und die Rückmeldungen. Der Vorstand erhält Zwischenberichte und nimmt bei Bedarf an den Steuerungs- runden teil. Im Pro- jekt Triple E kam der Lenkungs- kreis einmal im Monat – vor- wiegend digital – zusammen, bei Bedarf gab es zusätzliche anlassbezogene Online-Abstimmungen.

Vier Mal pro Jahr finden Ausschusssitzungen zur Arbeits- sicherheit statt. Diese werden vom Beauftragten für Arbeits- sicherheit des Konzerns gemeinsam mit den örtlichen Be- triebssäulen und Sicherheitsbeauftragten durchgeführt. An mindestens zwei dieser Termine nehmen die extern bestell- ten Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner*innen teil. Zusätzlich erfolgt mit den externen Berater*innen jährlich eine Auswertung der vorgenommenen Maßnahmen, Arbeits- unfälle und Erkenntnisse aus Arbeitsplatzbegehungen.

Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter*innen zufrieden sind und sich mit der TAG und unseren Unternehmenszielen identi- fizieren. Daher setzen wir weiterhin auf die aktive Mitgestal- tung unserer Mitarbeiter*innen auf allen Unternehmensebe- nen und eine offene Kommunikation zu allen wesentlichen Themen der Unternehmensentwicklung. Um die teamüber- greifende Vernetzung und das kollegiale Miteinander zu stär- ken, führen wir unsere unternehmensweiten Projekte fort.

Flache Hierarchien bereiten den Weg für Innovationen

[GRI 3-3]

Bei der TAG legen wir Wert auf ein hohes Maß an Eigenver- antwortung und ein angenehmes Arbeitsumfeld. Vertrauen, Respekt und Wertschätzung sind in den Leitlinien unserer Unternehmenskultur verankert.

Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter*innen wohlfühlen, Freude an ihrer Tätigkeit haben und ihre Fähigkeiten einbrin- gen und weiterentwickeln können.

Voraussetzung dafür sind eine intensive Personalbetreu- ung und der regelmäßige persönliche Kontakt mit unseren Mitarbeiter*innen. Sie haben deshalb stets die Möglichkeit, ihre Sichtweisen einzubringen, Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten und bei Bedarf ein individuelles Gespräch mit ihrer Führungskraft zu führen. Auch die Personalabteilung und der Betriebsrat stehen stets für Fragen und Anliegen der Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Pandemiebedingt fand der persönliche Austausch vor allem in der ersten Hälfte des Be- richtsjahres noch überwiegend auf digitalem Wege statt.

Die Organisationsstruktur der TAG mit flachen Hierarchien und kurzen Entscheidungswegen erleichtert den Dialog zwi- schen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten und fördert eigen- verantwortliches Handeln.

Von diesem kontinuierlichen Informationsaustausch und dem fairen Miteinander profitieren langfristig alle. Unsere Mitarbeiter*innen können das Unternehmen mitgestalten und sich beruflich entfalten. Durch den kontinuierlichen Austausch darüber, was bereits gut läuft und was noch ver- bessert werden sollte, erhält die TAG ein aussagekräftiges Stimmungsbild. Ergänzt wurde dies durch die konzernweite Befragung der Mitarbeiter*innen im September 2022, die u.a. gezeigt hat, dass 69 % der Befragten der Aussage zustimmen „Ich habe hier einen sehr guten Arbeitsplatz“. Zudem führen wir jährliche Befragungen unserer Mitarbeiter*innen zu spezi- fischen Themen durch, um konkretes Feedback zu erhalten.



Als Arbeitgeber profitieren wir von den Ideen, dem Wissen und dem Engagement unserer Mitarbeiter*innen (Kapitel **↘ Gemeinsam mehr erreichen**). Kund*innen und TAG-Part- ner schätzen unsere positive Unternehmenskultur und in- novativen Lösungen. Die TAG hat den „Leading Employers Deutschland Award“ für 2022 verliehen bekommen. Dabei handelt es sich um ein Arbeitgebersiegel, mit dem, auf Basis einer Metastudie mit umfangreichen Bewertungskriterien zur Arbeitgeberqualität, herausragende Arbeitgeberqualität und -attraktivität honoriert wird.

Gemeinsam mehr erreichen

Ein Ziel unserer Unternehmensentwicklung ist es, das Gemeinschaftsgefühl aller Mitarbeiter*innen zu stärken. Denn wir glauben, dass wir als engagiertes Team mehr erreichen können. Deshalb haben wir bereits im Jahr 2018 das Projekt „WIR-Kultur“ gestartet. Im Zuge dessen haben sich Mitarbeiter*innen der TAG auf unseren „WIR-Code“ verständigt. Zu den darin enthaltenen Werten und Leitlinien zählen gegenseitiger Respekt und Wertschätzung, Verantwortungsbewusstsein, kooperative Führungskultur, aktive Mitgestaltung, offene Kommunikation, Erfahrungsaustausch und positive Vorbilder.

Das organisatorische Dach über den einzelnen Teilprojekten bildet die sogenannte „WIR-Orga-Gruppe“. Diese steht allen Mitarbeiter*innen für Fragen und Anregungen rund um das Thema WIR-Kultur zur Verfügung und ist über ein eigenes Postfach erreichbar. WIR-Gefühl und WIR-Code waren auch für die Bewältigung der Herausforderungen durch das Triple E-Projekt von großer Bedeutung. Da wir zur Stärkung der WIR-Kultur vor allem auf den persönlichen Austausch setzen, konnten wir 2022 nur sehr bedingt Aktivitäten durchführen. 2023 planen wir eine Neuorganisation des Projekts und wollen es wieder stärker in den Fokus rücken.

Inzwischen wurden die Themen aus den Bereichen Kommunikation/Netzwerken/Digitalisierung und WIR-Gefühl zwischen TAG und Kund*innen weiterentwickelt. So haben die Mitarbeiter*innen den Austausch mit den Mieter*innen in den sozialen Medien intensiviert. Es wurde in der Mieter-App an der digitalen Pinnwand zur besseren Vernetzung von Nachbarnsangeboten sowie an Werbemitteln zur besseren Erkennbarkeit unserer Kolleg*innen im Quartier gearbeitet.

Seit 2020 gibt es bei der TAG zudem das Projekt „Alltagshelden“. Damit fördern wir das freiwillige Engagement von Mitarbeiter*innen im sozialen oder ökologischen Bereich und bieten dafür eine (Austausch-)Plattform. Im Fokus des sozialen Engagements stehen unsere Mieter*innen, vor allem ältere Menschen und Kinder.

Auch gemeinsame Veranstaltungen fördern das Zusammengehörigkeitsgefühl. So haben wir 2022 erstmals ein konzernweites TAG Sommerfest veranstaltet – die erste Großveranstaltung seit Beginn der Corona-Pandemie. Kleinere Weihnachtsfeiern fanden in den einzelnen Abteilungen statt, dafür wurde ein Extrabudget bereitgestellt.

Kolleg*innen in Polen haben 2021 ein vergleichbares Projekt ins Leben gerufen, das Corporate-Value-Programm zur Stärkung der Unternehmenskultur und Schärfung und Kommunikation der Unternehmenswerte. Auf Basis einer unternehmensweiten Mitarbeiterumfrage und anschließender Workshops wurden gemeinsam die wichtigsten

Unternehmenswerte identifiziert und formuliert: Initiative, Zusammenarbeit, Selbstständigkeit und Vertrauen sowie Kundenorientierung. Schlagworte wie Sorgfalt, Verantwortung und Unterstützung bestimmen die Unternehmenskultur auch in anderen Bereichen in Polen und sind in der ESG-Strategie verankert. Für die Kommunikation gilt der Grundsatz: offen für Vielfalt, offene Kommunikation. Diese Werte spiegeln sich auch im TAG WIR-Code wider.

Seit 2022 fördern wir das soziale Engagement der Mitarbeiter*innen in einem Freiwilligenprogramm namens „DOBROczynni“. Das Projekt kombiniert einen Spendenwettbewerb mit der direkten Beteiligung der Mitarbeiter*innen an der Umsetzung der Freiwilligenaktivitäten. Im ersten Halbjahr haben Mitarbeiter*innen im Rahmen des Programms bereits acht Initiativen umgesetzt. Die Initiativen, die sie durch Freiwilligenarbeit und Sachspenden unterstützen wollten, konnten sie dabei frei wählen. So wurden beispielsweise ein Pflege- und Behandlungszentrum für behinderte Kinder und Jugendliche, ein Familienbetreuungszentrum, eine Essensausgabe für mittellose Menschen und ein Verein, der sich um heimatlose Tiere kümmert, unterstützt. Dieses Engagement leistet nicht nur einen positiven sozialen Beitrag, sondern trägt auch zur Identifikation mit dem Unternehmen und zum Teamzusammenhalt bei.

Daher gehört Corporate Volunteering in Polen zur Unternehmenskultur. Neben Betriebsfeiern, Teamevents und gemeinsamen Sportveranstaltungen engagieren sich Mitarbeiter*innen auch regelmäßig bei freiwilligen sozialen und ökologischen Projekten wie Spendensammlungen, Putzaktionen im Rahmen der Kampagne „Clean up the World“ oder gemeinsamen Pflanzaktionen in Wohnsiedlungen. ROBYG wurde für die Bemühungen um eine einzigartige und nachhaltige Unternehmenskultur im Jahr 2021 von der „Gazeta Finansowa“ mit dem Titel „Bester Arbeitgeber 2021“ ausgezeichnet.

Stärkung von Mitbestimmung

Unseren Mitarbeiter*innen übertragen wir Verantwortung und fördern eigenständiges Handeln. 2019 führten wir im gesamten Unternehmen ein Social Intranet ein. Dieses soziale Unternehmensnetzwerk ermöglicht es unseren Mitarbeiter*innen, sich besser miteinander auszutauschen, was vor allem während der Covid-19-Pandemie verstärkt genutzt wurde. Die Plattform bietet unter anderem die Möglichkeit für digitale Projekträume. Darin können Kolleg*innen verschiedener Standorte effizient zusammenarbeiten. Darüber hinaus ermöglicht es auch den Austausch zu gemeinsamen Freizeitaktivitäten, um den Teamgeist auch außerhalb der Arbeitszeiten zu fördern. Seit 2022 ist unser TAG Intranet auch mobil über alle Diensthandys erreichbar, d.h. auch für unsere

Hausmeister*innen und Handwerker*innen ohne festen Büroarbeitsplatz.

Im Berichtsjahr haben wir die interne Kommunikation und den digitalen Austausch weiter intensiviert. Der Austausch unter den Mitarbeiter*innen und ihr Feedback im Rahmen von Projekten wie Mission Zukunft und Triple E haben zur Entwicklung eines Lernmanagers und einer Wissensdatenbank im Intranet geführt.

Im Rahmen von Mission Zukunft werden Teilprojekte aus der „Mission '21“ weitergeführt und finalisiert. Dazu zählt beispielsweise, alltägliche Abläufe weiter zu vereinfachen und zu automatisieren sowie zeitsparender und ressourcenschonender zu gestalten.

Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter*innen

Im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes ist betriebliche Mitbestimmung in Deutschland vorgeschrieben und geregelt. Danach hat der Betriebsrat als Gremium die Interessen der Arbeitnehmer*innen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.

Zu den wesentlichen Aufgaben des Betriebsrates zählen:

- die Einhaltung der geltenden Gesetze, Tarifverträge, Unfallverhütungsvorschriften, Betriebsvereinbarungen sowie die Umsetzung von Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes und des Arbeitsschutzes überprüfen
- beim Arbeitgeber Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beantragen
- die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchsetzen, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern
- die Anregungen von Arbeitnehmer*innen entgegennehmen und gegebenenfalls durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf deren Umsetzung hinwirken
- die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen im Betrieb fördern
- die Eingliederung besonders schutzbedürftiger Personen und schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen fördern

Die Betriebsräte werden von den Arbeitnehmer*innen gewählt. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber werden arbeitsrechtliche und den Geschäftsalltag sowie die Unternehmensentwick-

lung betreffende Themen verhandelt und in partnerschaftlicher Zusammenarbeit gestaltet. Dazu zählen beispielsweise die Arbeitsbedingungen. Zwischen den Betriebsparteien werden auch schriftliche Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Sie gehören wie Tarifvereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien zu den kollektivrechtlichen Vereinbarungen.

Bei der TAG ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen ein wichtiger Teil der Unternehmenskultur. Im Austausch mit den gewählten Arbeitnehmervertreter*innen gelten selbstverständlich unsere Unternehmenswerte (Kapitel **↘ Gemeinsam mehr erreichen**). Ziel dieser partnerschaftlichen Zusammenarbeit ist das Wohl der Arbeitnehmer*innen und der gesamten TAG.

Der Betriebsrat arbeitet eng mit der Personalabteilung zusammen. Gemeinsam haben sie beispielsweise die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten erarbeitet sowie Nachträge zur Arbeitszeitregelung und digitalen Krankmeldung. Ende 2022 wurde auch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in die Betriebsvereinbarung aufgenommen, ihre Einführung erfolgte 2023. Zudem wurde der Betriebsrat unter anderem in die Aktualisierung der Richtlinien zu IT und Datenschutz sowie die Umsetzung der digitalen Gehaltsabrechnung eingebunden. Außerdem ist er in das Triple E-Projekt einbezogen, hierfür wurde auch eine Gesamtbetriebsvereinbarung erstellt. Diese gilt betriebsübergreifend und regelt die Umsetzung des Projektes, insbesondere die wesentlichen Inhalte und Ziele, den Zeitplan, die Einbeziehung des Betriebsrates und die laufende Kommunikation mit der Belegschaft. Zudem schreibt sie fest, dass betriebsbedingte Kündigungen und wirtschaftliche Nachteile für die Mitarbeiter*innen vermieden und Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Auch zum Thema Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg (Mitarbeiteraktien, erfolgsabhängige Sonderzahlungen) ist der Gesamtbetriebsrat regelmäßig eingebunden.

Im Berichtsjahr wurden in insgesamt acht Regionen Betriebsratswahlen organisiert und durchgeführt. In der Region Salzgitter verzichteten die Mitarbeiter*innen auf eine turnusmäßige Neuwahl. In unseren Betriebsratsgremien waren somit im Berichtsjahr 52 Mitarbeiter*innen aktiv. Neben dem Gesamtbetriebsrat mit 16 Mitarbeiter*innen gab es acht regionale Betriebsräte. Diese bestehen – je nach Anzahl der Mitarbeiter*innen am Standort – aus fünf bis sieben Mitarbeiter*innen. Zudem engagieren sich zwei Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat der TAG.

Die regionalen Betriebsräte berieten sich wöchentlich bis alle drei Wochen, der Gesamtbetriebsrat alle vier bis acht Wochen. Zumeist fanden die Treffen im Wechsel digital oder persönlich statt. Bei Bedarf werden Führungskräfte und Vorstände ebenfalls eingeladen. Ein- bis zweimal jährlich stimmt sich unser Vorstand mit den Ausschüssen des Gesamtbe-

etriebsrates zu konzernweiten Themen ab. Abstimmungen und Beratungen zu standortübergreifenden Themen finden daneben anlassbezogen mehrmals im Jahr mit der Personalabteilung statt. Einmal pro Jahr findet an unseren großen Unternehmensstandorten eine Betriebsversammlung statt. Informationen zu Neuerungen und aktuellen Entwicklungen im Unternehmen werden allen Mitarbeiter*innen beispielsweise über das Intranet oder per E-Mail oder insbesondere im gewerblichen Bereich in den Teambesprechungen zugänglich gemacht. Für das kommende Jahr sollen die Themen betriebliche Jugend- und Auszubildendenvertretung und Schwerbehindertenvertretung noch stärker in den Fokus rücken. Neben den Betriebsratsitzungen führen die Betriebsratsmitglieder zahlreiche Einzelgespräche mit Mitarbeiter*innen vor Ort aus allen Unternehmensbereichen.

Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen

[GRI 2-30, 401-2, 405-2]

Die Vergütung unserer Mitarbeiter*innen erfolgt leistungs- und marktgerecht sowie geschlechterunabhängig. Das jeweilige Anforderungsprofil der Position, Berufserfahrung und vorhandene Zusatzqualifikationen beeinflussen das Gehalt. Die Zahlung von mindestens flächendeckendem Mindestlohn ist für uns selbstverständlich, ebenso der Gleichbehandlungsgrundsatz, der in unserer Antidiskriminierungsrichtlinie verankert ist. Die TAG beschäftigt keine Mitarbeiter*innen auf Basis von Tarifverträgen. Letztgenanntes gilt natürlich nur, soweit gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, wie beispielsweise im Handwerkerbereich, und sofern keine anderslautenden Verpflichtungen bestehen. Dazu zählt die Weiterführung einzelner Verträge aus der Übernahme von Mitarbeiter*innen infolge von Akquisitionen.³¹

Alle Auszubildenden zu Immobilien- bzw. Bürokaufleuten erhalten die gleiche Ausbildungsvergütung. Diese ist nach Lehrjahr gestaffelt. Die Vergütung orientiert sich am Tarifvertrag für die Immobilienwirtschaft beziehungsweise liegt leicht darüber. Bei allen anderen Ausbildungsberufen orientiert sich die TAG am oberen Spektrum der Vergütungsempfehlungen der Industrie- und Handelskammer bzw. der Handwerkskammer.

Teilhabe am Unternehmenserfolg und Sozialleistungen

[GRI 401-2]

Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter*innen nicht nur als Arbeitnehmer*innen sehen, sondern auch als Teilhaber*innen unseres Unternehmens. Deshalb haben wir im Jahr 2018 ein

Mitarbeiteraktienprogramm gestartet. Einmal pro Jahr können alle Mitarbeiter*innen TAG-Aktien zu vergünstigten Konditionen erwerben. Im Berichtsjahr wurden 50.500 (Vorjahr: 12.620) TAG-Aktien von unseren Mitarbeiter*innen gezeichnet.

2022 haben wir, wie bereits 2021, allen Mitarbeiter*innen im November eine Sonderzahlung über EUR 750 zukommen lassen, um ihr Engagement für den Unternehmenserfolg und die erhöhten Belastungen durch die Covid-19-Pandemie zu honorieren.



EUR 840.000
Sonderzahlung
an alle Mitarbeiter*innen
2022 ausgezahlt

Allen Mitarbeiter*innen bieten wir zusätzliche Sozialleistungen an, wie eine betriebliche Altersvorsorge, eine Unfallversicherung sowie vermögenswirksame Leistungen. Außerdem erhalten unsere Mitarbeiter*innen über unser Rabattportal Einkaufsvorteile für diverse Produkte, Services oder Veranstaltungen. Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter*innen auch die vergünstigten Angebote nutzen, die wir unseren Mieter*innen auf dem sogenannten Marktplatz auf der TAG Wohnen-Webseite anbieten (z.B. Carsharing oder Lebensmittellieferungen). Zusätzlich stellen wir an unseren Standorten kostenlose Getränke zur Verfügung.

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter*innen kostengünstig und umweltschonend zur Arbeit gelangen. Deshalb bezuschussen wir Monatskarten für den öffentlichen Nahverkehr an allen TAG-Standorten, an denen die regionalen Verkehrsverbände einen entsprechenden Rahmenvertrag mit uns geschlossen haben. Dazu zählen beispielsweise Düsseldorf, Dresden, Erfurt, Hamburg und Berlin. Seit Mitte 2022 bietet die TAG ihren Mitarbeiter*innen zudem das vergünstigte Leasing eines Job-Rades an, das bereits von 80 Mitarbeiter*innen genutzt wird.

Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung

Unsere Mitarbeiter*innen sind die Basis unseres Erfolgs

[GRI 3-3, 401-1]

Alle Mitarbeiter*innen haben Einfluss auf den Erfolg der TAG. Deshalb investieren wir in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen und fördern ihre Qualifikationen. Es ist un-

³¹ Dies betrifft rund 1,3 % der Mitarbeiter*innen mit Altverträgen.

ser Ziel, dass jede*r Mitarbeiter*in sich bei uns weiterentwickeln und kontinuierlich dazulernen kann. Von entsprechend hoher Bedeutung ist bei der TAG daher die unternehmensinterne Wissensvermittlung.

Das Ziel unserer Personalentwicklung ist es, individuelle Talente zu erkennen, Mitarbeiter*innen gezielt entsprechend ihren Fähigkeiten und Karrierezielen zu fördern und langfristig im Unternehmen zu halten.

Seit 2020 bilden wir TAG-Spezialist*innen zu Trainer*innen aus. Damit unsere internen Trainer*innen gezielt ihr Fachwissen an die Kolleg*innen weitergeben können, werden sie von uns gefördert, beispielsweise durch das Train-the-Trainer-Format. Dieses Prinzip wurde 2021 insbesondere bei den Schulungen im Rahmen des Triple E-Projekts angewandt. Es wird stetig weiterentwickelt. Auch 2022 haben wir wieder Trainer fortgebildet, beispielsweise zur Wissensvermittlung bei Onlineformaten und zum Umgang mit veränderter Gruppendynamik bei digitalen Trainings. Zudem haben wir neuen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit geboten, sich Wissensvermittlungs- und Trainerskills anzueignen.

Unser 2019 entwickeltes internes Fortbildungskonzept „STEP@TAG“ wird weitergeführt. Das Akronym STEP steht für die Bestandteile Seminare, Teambildung, Erfahrungsaustausch und Potenzialförderung. Damit können wir besser über unser konzernweites Seminarangebot informieren sowie den Erfahrungsaustausch stärken. Im Zuge von STEP haben wir auch ein neues Tool für die Seminaerauswahl und -anmeldung implementiert und mit dem vorhandenen Mitarbeiterportal verknüpft. So können sich die Mitarbeiter*innen jederzeit über bestehende Weiterbildungsangebote sowie Termine informieren und sich direkt online dazu anmelden. Durch das Tool ist unser Bildungsangebot, für das wir sowohl interne Spezialisten als auch externe Trainer*innen einsetzen, deutlicher sichtbar und das Anmeldeverfahren vereinfacht. Alle intern angebotenen, abteilungsübergreifenden Seminare und Workshops werden nun über die STEP-Anmeldeseite abgebildet.

2022 haben wir den TAG Lernmanager als Abfrageformat gelauncht, mit dem Führungskräfte und Mitarbeiter*innen noch gezielter ihre konkreten Schulungswünsche formulieren und bei der Personalabteilung platzieren können. Für die Programmplanung 2023 haben wir das Abfrageformat bereits genutzt, um Bedarf und Wünsche bei den Führungskräften zu ermitteln. Auch der Einsatz von E-Learning-Tools und sogenannten Wissensnuggets – also Kurzformaten – wird derzeit getestet. Beide Tools ermöglichen das Lernen zu selbstbestimmten Uhrzeiten. In Düsseldorf und Hamburg haben wir diese Tools mit einem Lernapp-Anbieter probeweise bereits umgesetzt. Bei den E-Learning-Formaten zu Standardsoftware, wie MS Office, kooperieren wir seit 2022 mit dem

TÜV Nord. Wer den Onlinekurs erfolgreich abschließt, erhält automatisch ein Zertifikat vom TÜV. Die Auszubildenden und Bachelor-Studierenden, die 2022 bei der TAG begonnen haben, sind die ersten, die ein solches Zertifikat erhalten haben.

Für viele unterschiedliche Themen haben wir außerdem neue Schulungsunterlagen und Erklärvideos entwickelt, etwa zu fachlichen Aufgaben, IT-Tipps oder für die Nutzung der Projekträume im Social Intranet. Wir haben im Rahmen des Digitalisierungsprojekts „Mission Zukunft“ digitale Formate und IT-gestützte Prozesse ausgebaut und benutzerfreundlicher gestaltet und das Intranet um den TAG Lernmanager und die TAG Wissensdatenbank erweitert. Die TAG Wissensdatenbank dient als Hauptanlaufpunkt für die Mitarbeiter*innen bei Fragen zu Abläufen und Programmfunktionen und funktioniert ähnlich wie ein Wiki.

Auch die Gewinnung von neuen Mitarbeiter*innen hat eine große Bedeutung für uns. Das Thema ist im Hinblick auf den demografischen Wandel und den anhaltenden Fachkräftemangel noch stärker in den Fokus gerückt. Um neue Mitarbeiter*innen für unser Unternehmen zu gewinnen, nutzen wir verschiedene Strategien.

Im Berichtszeitraum hat die TAG in Deutschland 142 neue Mitarbeiter und 86 neue Mitarbeiterinnen eingestellt, in Polen haben insgesamt 41 Mitarbeiter und 80 Mitarbeiterinnen im Berichtsjahr ihre Arbeit aufgenommen. 127 Mitarbeiter und 107 Mitarbeiterinnen haben das Unternehmen in Deutschland verlassen, in Polen sind 43 Mitarbeiter und 64 Mitarbeiterinnen aus dem Unternehmen ausgeschieden. Die Angestelltenfluktuation in Deutschland ist demnach 2022 im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen: von 19,4 % im Jahr 2021 auf 18,3 % im Jahr 2022. Zurückzuführen ist die nach wie vor erhöhte Fluktuation nach unserer Einschätzung zum einen auf die organisatorischen Veränderungen durch Triple E. Es gab zwar keine betriebsbedingten Kündigungen, jedoch haben einige Mitarbeiter*innen trotz vielfältiger Angebote, Qualifizierungsmaßnahmen und Hilfestellungen hier von sich aus gekündigt. Zum anderen dürfte ein weiterer Grund in der allgemein gestiegenen Wechselbereitschaft insbesondere jüngerer Arbeitnehmer*innen liegen.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei der TAG in Deutschland beträgt aktuell rund sieben Jahre und liegt damit unter dem bundesweiten Durchschnitt von knapp elf Jahren, der je nach Branche und Unternehmensgröße unterschiedlich hoch ausfällt.³² Für die TAG in Deutschland lässt sich feststellen, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der kaufmännisch Beschäftigten mit rund zehn Jahren mehr als doppelt so hoch ist wie die der gewerblich tätigen Mitarbeiter*innen. Diese liegt bei rund vier Jahren.³³ Insofern ist die höhere Gesamtfluktuation auch auf diesen Umstand zurückzuführen.

³² Betriebszugehörigkeit: Lange im Betrieb - iwD.de

³³ Die geringere Betriebszugehörigkeit der gewerblichen Mitarbeiter*innen liegt darin begründet, dass die entsprechenden Tochtergesellschaften erst in den letzten Jahren gegründet worden sind.



Rund 10 Jahre Betriebszugehörigkeit der kaufmännisch Beschäftigten

Wir nutzen diverse Formate, um neuen Kolleg*innen den Einstieg ins Unternehmen zu erleichtern. Dazu gehört das 2019 gestartete Projekt „Patenschaften für neue Mitarbeiter*innen“. 2021 haben wir außerdem den Leitfaden weiterentwickelt, den die Kolleg*innen TAG-weit für den Einstieg und die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen nutzen können. Ziel ist es, dass die Standorte nach einem gemeinsamen Mindeststandard arbeiten, der aber auch noch Freiräume lässt. Des Weiteren haben wir 2022 einen Begrüßungsfilm produziert, in dem unsere Mitarbeiter*innen mitwirken, und ihn auf unserer Neueinsteigerseite im Intranet bereitgestellt. Neben Erklärungsfilmern finden die Neueinsteiger*innen dort Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Arbeitsalltag bei der TAG, für den Beginn besonders relevante Schulungsunterlagen, geltende Regelungen aus Betriebsvereinbarungen und den Link zum Mitarbeiterportal.

Bei unseren polnischen Tochterunternehmen wurden die Fortbildungsangebote ebenfalls weiterentwickelt. So wurden im Rahmen des Schulungsprogramms „Vantage Academy of skills“, das im Jahr 2021 ins Leben gerufen wurde, auch im Berichtsjahr neue Schulungen und Workshops organisiert. Bei ROBYG wurde das Weiterbildungsangebot nach pandemiebedingten Einschränkungen im Vorjahr wieder ausgebaut. Neben verpflichtenden Grundschulungen und fachspezifischen Weiterbildungen werden auch Praktikanten-, Studien- und Stipendienprogramme unterstützt.

Zahlreiche Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

[GRI 3-3, 404-2]

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter*innen sich bei der TAG fachlich und persönlich weiterentwickeln können. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir diverse Maßnahmen um – insbesondere im Bereich Förderung und Entwicklung.

So nutzen wir das jährlich stattfindende Personalgespräch für konstruktives Feedback. Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeiter*innen zu motivieren, besondere Fähigkeiten und Talente herauszuarbeiten und daraus individuelle Fördermaßnahmen zu entwickeln. Wir streben an, dass jede*r Mitarbeiter*in pro Jahr mindestens acht Stunden an Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt und so ihre bzw. seine Fach- und Methodenkompetenz weiterentwickeln kann.

Unser Weiterbildungsprogramm besteht aus verschiedenen Komponenten. Unsere Mitarbeiter*innen können sich bei externen Seminaren und Kursen, internen Schulungen, Workshops oder konzernweiten Best-Practice-Treffen fachlich und methodisch fortbilden, Erfahrungen austauschen und ihre individuellen Potenziale weiterentwickeln. Aufgrund der Pandemie fanden in den letzten Jahren viele der Veranstaltungen in kleineren Gruppen oder als Onlineformate statt. Die Anzahl der Seminare im Vergleich zu Präsenzterminen konnten wir sogar steigern, da Reisezeiten sowie Fahrt- und Unterbringungskosten entfallen. Insbesondere für Teilzeitkräfte oder Eltern mit kleineren Kindern ist es leichter, an einem Online-seminar teilzunehmen als in Präsenz. Bei ausgewählten Themen ist es jedoch wichtig, persönlich zusammenzukommen. So haben wir 2022 im Themenfeld Führung den Großteil der Seminare in Präsenz durchgeführt.

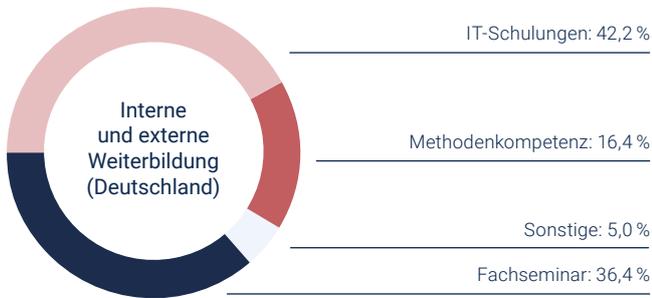
Unsere interne Fortbildungsplattform STEP@TAG, die mit dem Mitarbeiterportal verknüpft ist, erleichtert es unseren Mitarbeiter*innen, sich proaktiv über Seminarangebote im Konzern zu informieren und daran teilzunehmen. Sie können darüber auch Vorschläge für weitere Fortbildungs- und Informationsangebote machen. Im Berichtsjahr haben wir so den Bedarf der Mitarbeiter*innen an Office-Anwendungen ermittelt. Im Zuge dessen hat die TAG zertifizierte Online-Excel-Kurse etabliert.

Einen ähnlichen Ansatz verfolgen wir in Polen mit dem Schulungsprogramm „Vantage Academy of skills“. Im Fokus stehen Schulungs- und Workshopangebote für Fachthemen und Methoden, die für die tägliche Arbeit benötigt werden, vom Excel-Kurs bis zur Gebäudekonstruktion. Dabei ist die Weitergabe von Wissen und Fähigkeiten durch Mitarbeiter*innen der Vantage ein wesentlicher Baustein. Die Veranstaltungen werden anschließend ausgewertet und weiterentwickelt, um sowohl den Teilnehmenden als auch den Lehrenden einen größeren Nutzen zu bieten. So wurden im Berichtsjahr weitere Themen, wie Nachhaltigkeitszertifizierungen im Neubau, in das Schulungsprogramm aufgenommen. Darüber hinaus werden auch externe Schulungen, Englischkurse und Aufbaustudiengänge finanziert.

Das Schulungssystem von ROBYG besteht aus internen Schulungen bei Neueinstellungen, zyklischen Grundlagen-schulungen und spezifischen Fachschulungen. Alle neuen Mitarbeiter*innen durchlaufen beispielsweise obligatorische Schulungen zum Arbeitsschutz, zum Verhaltenskodex sowie zur Menschenrechts- und Umweltpolitik des Unternehmens. Fachschulungen fanden 2022 in den Bereichen Bauwesen, Controlling, Rechnungswesen, Marketing, Personalwesen und Lohnbuchhaltung statt. Hierbei arbeitet ROBYG mit externen Bildungsinstitutionen zusammen. Außerdem knüpfte ROBYG im Jahr 2022 Kontakte zu Karrierebüros an technischen Universitäten und führte ein Programm für bezahlte

Praktika für Absolventen und Studenten der Abschlussklassen technischer Universitäten durch.

Weiterbildungen



Im Berichtsjahr bildeten sich unsere Mitarbeiter*innen in Deutschland im Durchschnitt jeweils 8 Stunden weiter. Das entspricht insgesamt rund 9.880 Schulungstagen. Bei Vantage lag die Anzahl je Mitarbeiter*in bei 11 Stunden pro Jahr, bei ROBYG waren es 15 Stunden.

Außerdem fördern wir berufsbegleitende Fortbildungen zu Ausbilder*innen oder Immobilienfachwirt*innen. So haben 2022 drei Mitarbeiter*innen eine berufsbegleitende Fortbildung zu geprüften Immobilienfachwirt*innen bzw. Fachwirt*innen für Facility Management und 15 Mitarbeiter*innen als Energieberater*innen erfolgreich abgeschlossen.

Vielfältiges Angebot für Ausbildung und Studium

Die Nachwuchsförderung ist ein wichtiger Baustein, um Nachwuchskräfte stärker an die TAG zu binden. Unser Ausbildungsangebot umfasst den Bachelor-Studiengang in Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Immobilienwirtschaft, die Ausbildung zu Immobilienkaufleuten sowie die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe Fachinformatiker*in Systemintegration, Maler*in/Lackierer*in, Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und Fliesen-, Platten- und Mosaikleger*in. 2023 wollen wir auch wieder Bürokaufleute ausbilden.



Im Berichtsjahr beschäftigte die TAG in Deutschland 42 Auszubildende, davon haben elf ihre Ausbildung 2022 beendet.

Sieben Studierende sind bei uns im Rahmen ihres dualen Studiums an drei Standorten im Einsatz. Vier von ihnen haben ihr Studium im Laufe des Jahres beendet, drei weitere haben ihr Studium aufgenommen. 2022 starteten zudem 15 junge Menschen bei uns mit einer Berufsausbildung (2021: 13 neue Auszubildende). In Polen waren 2022 fünf Auszubildende beschäftigt.

Ein*e Ausbilder*in ist im Durchschnitt für ein bis fünf Auszubildende beziehungsweise Studierende zuständig. Dieser Personalschlüssel ermöglicht eine intensive Betreuung unserer Nachwuchskräfte.

Wir sind überzeugt, dass qualifizierter Nachwuchs aus den eigenen Reihen wichtig für den langfristigen Erfolg der TAG ist. Mit unserem Ausbildungsangebot wollen wir den TAG-internen Bedarf an neuen Mitarbeiter*innen decken. Deshalb bieten wir in der Regel allen Auszubildenden eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildungszeit an. Im Berichtsjahr haben 14 junge Kolleg*innen ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen, davon konnten wir 9 in ein Angestelltenverhältnis übernehmen. Die anderen Auszubildenden haben sich nach dem Abschluss beispielsweise für die Aufnahme eines Studiums oder für einen Auslandsaufenthalt entschieden.

Um den Kontakt zu geeigneten Bewerber*innen herzustellen, nutzen wir verschiedene Kanäle. Auf unserer Unternehmenswebseite finden interessierte Bewerber*innen unsere Ausbildungsseite und erhalten Einblick in die Ausbildungsberufe der TAG. Hier sowie in unserem Magazin auf der TAG Wohnen-Webseite berichten einige unserer Auszubildenden persönlich aus ihrem Arbeitsalltag. Zusätzlich kooperieren wir mit Schulen und Hochschulen aus der Umgebung. Im Berichtsjahr haben wir vor allem unsere Online-Kommunikationswege erweitert und insbesondere auch auf die junge Zielgruppe ausgerichtet. Wir nutzen vor allem die Plattformen [ausbildung.de](#) und [Studyflix](#) und inserieren bei [stepstone](#). Außerdem haben wir die Kommunikationswege verkürzt, sodass wir nach Bewerbungseingang schnellere Rückmeldung von den Ausbilder*innen erhalten.

Seit August 2022 durchlaufen alle neuen Auszubildenden selbstständig einen Online-MS-Excel-Grundkurs, den sie mit einem Zertifikat des TÜV Rheinland abschließen. Künftig wird es auch Kurse zu MS Outlook sowie SAPS/4HANA geben, um den Auszubildenden und Studierenden den Einstieg in die Programme der TAG zu erleichtern. Ob wir als Praxisbetrieb auch die Methodenkompetenz im Bereich „Arbeiten im Homeoffice“ künftig gezielt an Auszubildende vermitteln können – darüber sind wir mit den Handelskammern weiterhin im engen Austausch.

Gemeinsam mit den Ausbilder*innen planen wir außerdem die Wiederaufnahme des früher jährlich stattfindenden Azu-

biTAGs, um die Auszubildenden und Studierenden verschiedener Standorte besser miteinander zu vernetzen und das WIR-Gefühl zu fördern.

Weiterbildung für unsere Ausbilder*innen

Voraussetzung für eine fundierte Ausbildung sind auch didaktisch qualifizierte Ausbilder*innen. Deshalb hat die TAG die „Ausbilderwerkstatt“ gegründet. Dort schulen wir unsere Ausbilder*innen zu neuen Lernmethoden, Strategien zur Motivation sowie zu den Erwartungen der jüngeren Generationen und bieten eine Plattform für den regions- und abteilungsübergreifenden Erfahrungsaustausch. Das Format findet zweimal im Jahr mit durchschnittlich 13 bis 15 Teilnehmer*innen statt. 2022 haben wir die Werkstatt online an zwei Tagen mit 19 Teilnehmenden durchgeführt. Im Mittelpunkt standen der Erfahrungsaustausch, die kollegiale Beratung und gemeinsame Standardarbeit. Gemeinsam haben sich die Teilnehmer*innen mit dem zeitgemäßen Führen und Entwickeln von Auszubildenden beschäftigt, inklusive des Themas Pre- und Onboarding.

Personalsuche mit zeitgemäßen Maßnahmen

Um den Unternehmensfortbestand nachhaltig zu sichern, ist die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter*innen von zentraler Bedeutung.

Im Zentrum unseres Arbeitgeberauftritts steht die Karriere-seite der TAG. Auf dieser Online-Plattform informieren wir Interessent*innen über unsere Arbeitsgebiete, unsere Unternehmenskultur und listen offene Stellen auf. Es besteht die Möglichkeit, sich über ein Formular in wenigen Schritten direkt online zu bewerben.

Dieser Rekrutierungsprozess ist inzwischen komplett digitalisiert. Ein neues Portal für Bewerber*innen ermöglicht eine schnellere Bearbeitung der eingehenden Bewerbungen, führt zu mehr Transparenz, kurzen Nachbesetzungszeiten und einer höheren Zahl an Bewerber*innen.

Neben den klassischen Möglichkeiten zur Personalgewinnung, wie beispielsweise Anzeigenwerbung, Informationsbroschüren oder die Teilnahme an Recruiting-Veranstaltungen, setzen wir auf Präsenz in Online-Medien. Dazu zählen die digitalen Geschäftsnetzwerke Xing und LinkedIn. Außerdem sind wir auf der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu.de vertreten. Die Bewertungen, die wir dort erhalten, nutzen wir, um die interne und externe Kommunikation zu verbessern.

Um auch in Zukunft geeignete Bewerber*innen zu gewinnen, modernisieren wir unser Personalmarketing kontinuierlich.

Sämtliche Stellenanzeigen haben wir für Suchmaschinen optimiert, sodass sie noch einfacher auffindbar sind. Zudem nutzen wir Instagram, Facebook und Youtube als Social-Media-Plattformen, auch um über Banner auf Ausschreibungen hinzuweisen, und posten Beiträge auf LinkedIn und XING. Für die TAG Handwerkerservice GmbH nutzen wir das Modell „Mitarbeiter wirbt Mitarbeiter“, 2022 haben wir zudem eine eigene Karriereseite aufgebaut zu Arbeitsplätzen im Handwerk an allen unseren Standorten. Für die TAG Immobilien Service GmbH wollen wir 2023 ebenso eine eigene Karriereseite einrichten.

Nachwuchsförderung und Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen

Wir nutzen verschiedene Maßnahmen, um Nachwuchs zu gewinnen. Unseren Auszubildenden erleichtern wir nach dem Schulabschluss den Einstieg in das Berufsleben. Außerdem ermöglichen wir ihnen eine langfristige Beschäftigung und unterstützen ihre berufliche Weiterentwicklung. Unter anderem fördern wir den Erwerb von Methodenkompetenz durch Fortbildung sowie Mentoring- und Patenschaftsprogramme, finanzieren ein weiterführendes Studium oder unterstützen den Wechsel in andere Fachbereiche.

Durch Einbindung in die Projektarbeit stärken wir die Vernetzung mit Kolleg*innen an anderen Standorten. So haben wir 2022 beispielsweise den ErstiTAG in Hamburg in Präsenz für unsere neuen Auszubildenden veranstaltet. Seit 2020 läuft das Projekt „Wir für eine bunte TAG“, mit dem wir Nachhaltigkeitsthemen besser koordinieren und voranbringen wollen. 2022 haben wir im Rahmen des Projektes an den von uns priorisierten Themen weitergearbeitet und auf diese Weise Nachhaltigkeit bei der TAG weiter ausgebaut, vor allem an unseren Bürostandorten. Dabei haben wir erneut Themen aufgegriffen, die laut Mitarbeiterfeedback für unsere Mitarbeiter*innen von besonderer Bedeutung sind, wie beispielsweise Mülltrennung, Papiersparen, Recycling, umweltschonende Reinigungsmittel, umweltfreundliche Mobilität oder die Nutzung von Ökostrom. Gerade junge Nachwuchskräfte achten bei der Arbeitgeberwahl heute vermehrt auf ein nachhaltig gestaltetes Arbeitsumfeld. Das geht aus der fünften jährlichen Klimaumfrage der Europäischen Investitionsbank hervor. So bezeichnen bei den 20- bis 29-Jährigen mehr als 80 % Nachhaltigkeit als wichtigen Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers, für 18 % hat dieses Kriterium sogar absolute Priorität.³⁴ Insofern erhöhen wir durch den Ausbau von Nachhaltigkeit an unseren Standorten auch unsere Arbeitgeberattraktivität.

Auch in Zukunft wollen wir unsere Initiativen zur Stärkung der Arbeitgebermarke und Gewinnung von Mitarbeiter*innen weiter vorantreiben. So treten unsere Mitarbeiter*innen ver-

³⁴ 81 % der jungen Deutschen achten bei der Jobwahl auf die Haltung des Arbeitgebers zum Klima (eib.org)

stärkt als Unternehmensbotschafter*innen auf. Mit Bild und Text geben sie Einblicke in den Arbeitsalltag bei der TAG: auf unserer Karriereseite im Internet, in unseren Stellenanzeigen oder im Mietermagazin auf der Webseite der TAG Wohnen ebenso wie auf externen Plattformen, wie zum Beispiel kununu.de oder LinkedIn.

Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt

Auch in Zukunft wollen wir die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf gewährleisten. Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen unseren Mitarbeiter*innen, private und dienstliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Bei Umzügen aus privaten Gründen fördern wir weiterhin eine Versetzung an entsprechende Standorte der TAG. Wir bauen kontinuierlich unsere Anreiz- und Motivationsinstrumente zur Bindung unserer Mitarbeiter*innen aus. Im Zuge der Covid-19-Pandemie haben wir unsere Betriebsvereinbarung zum Homeoffice erweitert, sodass nicht nur jetzt, sondern auch künftig mehr Mitarbeiter*innen die Möglichkeit nutzen können, von zu Hause aus zu arbeiten. Unser Angebot an präventiven Gesundheitsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter*innen erweitern wir ständig. Wir bezuschussen darüber hinaus ÖPNV-Tickets, bieten beispielsweise eine kostenlose Unfallversicherung, eine betriebliche Altersvorsorge und ein Mitarbeiteraktienprogramm.

Wir setzen auf eine vielfältige Belegschaft, achten auf ausgewogene Geschlechterquoten und ahnden jegliche Form von Diskriminierung. Um diskriminierendes Verhalten melden zu können, stehen den Mitarbeiter*innen verschiedene Kanäle offen: Sie können sich an ihre Führungskraft, die Compliance-Beauftragte – direkt oder per Online-Formular im Intranet – oder an die Personalabteilung wenden. Zudem können sie auch das externe Meldesystem für anonyme Hinweise durch Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner nutzen. Zu finden sind die externen Ansprechpartner*innen im Intranet sowie auf der Internetseite der TAG Immobilien AG und der TAG Wohnen.

Gleichberechtigung im Fokus

[GRI 3-3]

Bei der TAG haben alle Mitarbeiter*innen gleiche Chancen. Eine Gleichbehandlung unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung, körperlicher Beeinträchtigung oder Behinderung ist für

uns selbstverständlich und in unserer Antidiskriminierungsrichtlinie verankert. Die bei der TAG gelebte Vielfalt haben unsere Mitarbeiter*innen auch in der Befragung 2022 positiv hervorgehoben.

Wir setzen auf eine ausgewogene Mischung aus jungen und erfahrenen Kolleg*innen. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft liegt bei rund 45 Jahren und entspricht damit in etwa dem Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in Deutschland für 2017.³⁵ Eine ausgewogene Mischung sorgt für unterschiedliche Perspektiven und Denkansätze und trägt zum Wissenserhalt und dessen Ausbau und Weitergabe bei. Dadurch sichern wir den Fortbestand der TAG in der Zukunft. Bei konzerninternen Projekten streben wir eine gewisse Mindestquote von Projektteilnehmer*innen unter 30 Jahren an. Umgesetzt haben wir diese Quote beispielsweise beim Projekt Mission Zukunft.



45
Jahre

Durchschnittsalter unserer Beschäftigten in Deutschland

Sowohl in der Antidiskriminierungsrichtlinie als auch in der Erklärung zur Unternehmensführung haben wir verankert, dass Frauen innerhalb der TAG Unternehmensgruppe auch in Führungspositionen angemessen vertreten sein sollen. Die Besetzung von Stellen und Auswahl von Führungskräften erfolgt nach sachlichen Kriterien, nach Anforderungsprofil der Position sowie Berufserfahrung und Zusatzqualifikationen.

Der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf der Motivation und dem Engagement unserer Mitarbeiter*innen. Deshalb bieten wir all unseren Mitarbeiter*innen verschiedene Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen und gewährleisten eine hohe Arbeitssicherheit.

Arbeits- und Gesundheitsschutz konzernweit gewährleistet

[GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7]

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen ist Voraussetzung für ihr Wohlbefinden und ihre Leistungsfähigkeit. Deshalb haben Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Brandschutz sowie Erste Hilfe bei Notfällen bei der TAG eine hohe Bedeutung. Im Berichtsjahr konnten wir weitere Mitarbeiter*innen für diese Aufgaben gewinnen. Entsprechend lag im Berichtsjahr die Anzahl unserer Sicherheitsbeauftragten bei 20 (2021: 18, 2020: 21), Brandschutzhelfer*innen bei 53 (2021: 57, 2020:

³⁵ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_448_122.html

59) und Ersthelfer*innen bei 181 (2021: 168, 2020: 71) sowie Evakuierungshelfer*innen bei 3 Kolleg*innen. Jede*r dieser Mitarbeiter*innen wurde entsprechend ausgebildet. Damit sind wir gut aufgestellt, um auch künftig die Arbeitssicherheitskriterien gut erfüllen zu können.

Zum Schutz unserer Mitarbeiter*innen während der Covid-19-Pandemie haben wir einen Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2 für die TAG aufgestellt. Alle Mitarbeiter*innen haben diesbezüglich Sicherheitsunterweisungen durch ihre Vorgesetzten erhalten. Zusätzlich wurden im Intranet Informationen bereitgestellt. Zudem haben wir Mund-Nase-Bedeckungen, Antigentests und Desinfektionsmittel für alle Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt. Auch in unseren Mieterbüros haben wir umfangreiche Schutzmaßnahmen vorgenommen, die wir laufend an die Entwicklungen der pandemischen Situation und damit verbundene Vorgaben angepasst haben. Ihre Verpflichtungen zur Aufklärung der Mitarbeiter*innen über die Vorteile einer Impfung gegen das Corona-Virus hat die TAG termingerecht erfüllt.

Seit mehreren Jahren sind bei der TAG externe Spezialist*innen für die professionelle Realisierung von Arbeitsschutz, -sicherheit und -medizin zuständig. Die Umsetzung aller gesetzlichen Bestimmungen ist sichergestellt. Im Berichtsjahr wurden wieder acht TAG-Standorte bzw. -Hausmeisterstützpunkte geprüft. Dabei wurden keine gravierenden Mängel beim Arbeitsschutz festgestellt.

Alle Mitarbeiter*innen werden mindestens einmal pro Jahr durch ihre Vorgesetzten persönlich zu arbeitsschutzrelevanten Themen unterwiesen. Darüber hinaus finden insbesondere für Handwerker*innen und Hausmeister*innen regelmäßige Sicherheitsunterweisungen zum fachgerechten Umgang mit Geräten und Werkzeugen statt. Für unsere Mitarbeiter*innen im Außendienst stellen wir aufgabengerechte Arbeitsschutzbekleidung zur Verfügung. Jedes Jahr werden Evakuierungsübungen durchgeführt. Im Intranet können alle Mitarbeiter*innen sicherheits- und gesundheitsrelevante Themen nachlesen. Hier sind Ansprechpartner*innen, Betriebsanweisungen, Sicherheitsdatenblätter, arbeitsmedizinische Hinweise und viele weitere Informationen einsehbar.

Auch im Berichtsjahr ist es zu keinen schwerwiegenden Arbeitsunfällen gekommen. Es gab 41 Arbeitsunfälle (2021: 37), vor allem Wegeunfälle und kleinere Verletzungen, zum Beispiel bei Arbeiten unserer Hausmeister*innen und Handwerker*innen. Dies entspricht einer Unfallrate von 3,2 % (2021: 2,8 %). Für Mitarbeiter*innen der TAG besteht kein erhöhtes Krankheits- oder Verletzungsrisiko. Die Abwesenheitsrate insgesamt (Arbeitsunfähigkeit jeglicher Art) lag bei der TAG in Deutschland bei 10,8 % (2021: 7,1 %) und ist damit im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Das entspricht dem allge-

meinen Trend des steigenden Krankenstandes bei Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2022.³⁶ Im Berichtszeitraum gab es wie in den Vorjahren keinen arbeitsbedingten Todesfall bei der TAG.

Auch im Berichtsjahr fanden vier Ausschusssitzungen zur Arbeitssicherheit (ASA-Sitzung) statt. Sie werden von dem Beauftragten für Arbeitssicherheit des Konzerns gemeinsam mit den örtlichen Betriebsräten und Sicherheitsbeauftragten durchgeführt. An mindestens zwei dieser Termine nehmen die extern bestellten Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner*innen teil. Um alle Standorte noch besser einzubinden, sind im Berichtsjahr häufiger Videokonferenzen für die ASA-Sitzung genutzt worden. Zusätzlich erfolgt mit den externen Berater*innen jährlich eine Auswertung der vorgenommenen Maßnahmen, Arbeitsunfälle und Erkenntnisse aus Arbeitsplatzbegehungen.

Im Bereich Neubau in Polen werden die Arbeitsschutzaufgaben und -schulungen ebenfalls mithilfe externer Arbeitsschutzdienstleister durchgeführt. Besonderes Augenmerk liegt auf der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz auf den Baustellen. Ein System aus Sicherheitsvorschriften, regelmäßigen Schulungen und wöchentlichen Inspektionen soll die Gesundheit und Sicherheit der eigenen Mitarbeiter*innen und der Subunternehmer gewährleisten.

Vorsorgemaßnahmen mit Praxisrelevanz

Die TAG organisiert in Zusammenarbeit mit Krankenkassen unternehmensweit einen Gesundheitstag mit wechselnden Schwerpunktthemen. So ist für 2023 wieder eine solche Veranstaltung mit dem Ziel geplant, den Arbeitsalltag unserer Mitarbeiter*innen zu verbessern. Den alljährlichen Staffellauf konnten wir 2022 erstmals seit der Corona-Pandemie wieder durchführen. Gemeinsam mit den Familien der Mitarbeiter*innen wurde gelaufen, gewalkt und gefeiert.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu schützen, entsprechen alle Arbeitsplätze selbstverständlich modernen Gesundheitsstandards. Zudem bieten wir ihnen regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen an. 2022 fanden bei zwei Inhouse-Terminen an mehreren Standorten Bildschirmarbeitsplatzuntersuchungen und Sehtests statt. Bei diesen Untersuchungen arbeiten wir mit Ärzt*innen der Arbeitsmedizinischen Dienste GmbH der TÜV Rheinland Gruppe zusammen. Wer an dem Termin nicht teilnehmen konnte, hatte die Möglichkeit, sich direkt in den Zentren des Vertragspartners untersuchen zu lassen. Mitarbeiter*innen, die an einem Bildschirmarbeitsplatz tätig sind, erhalten von uns bei Bedarf einen Zuschuss zu einer Bildschirmarbeitsplatzbrille. In begründeten Fällen übernehmen wir auch die vollständigen Kosten.

³⁶ Iges: Erstes Halbjahr 2022: Krankenstand bei Beschäftigten steigt: https://www.iges.com/kunden/gesundheit/forschungsergebnisse/2022/arbeitsunfaehigkeit-2022/index_ger.html

Außerdem gibt es regelmäßig Schulungs- und Seminarangebote zum Selbst- und Stressmanagement, um die Mitarbeiter*innen bei der persönlichen Arbeitsorganisation zu unterstützen.

Zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement haben wir einen Arbeitskreis etabliert. Zudem haben wir im Berichtsjahr zu diesem Thema einen abteilungsübergreifenden Workshop veranstaltet, in dem wir mögliche zukünftige Handlungsfelder erarbeitet haben. Anhand der Ergebnisse der konzernweiten Mitarbeiterbefragung sowie des Feedbacks von Führungskräften und Gesamtbetriebsrat planen wir für 2023 weitere Maßnahmen. Derzeit strukturieren wir außerdem die konzerninterne Kommunikation zu vorhandenen Gesundheitsangeboten neu, um Mitarbeiter*innen sowie potenzielle Bewerber*innen noch gezielter darüber informieren zu können.

Da auch in Polen zahlreiche Mitarbeiter*innen seit der Pandemie regelmäßig im Homeoffice arbeiten, hat der Personalbereich dort im Berichtsjahr wieder ein Sommer-Gesundheitsprogramm durchgeführt. Ziel war es, die Mitarbeiter*innen zu motivieren, sich mehr im Freien zu bewegen und einen gesunden Lebensstil zu fördern. Außerdem wurde das Programm diesmal mit einem Spendenwettbewerb verknüpft. Beschäftigte nahmen auch an einem Wettbewerb teil, durch den sportliche Aktivitäten gefördert wurden. Zudem haben zwei Teams bei einem jährlichen Firmenlauf mitgemacht, der in größeren Städten stattfindet und bei dem Spenden für Menschen mit Behinderung gesammelt werden. Auch andere Kolleg*innen in Polen verbinden die Teilnahme an Sportveranstaltungen mit karitativen Aktivitäten. So wurden im Berichtsjahr die ROBYG-Mitarbeiter*innen unter anderem zur Teilnahme am Familiensportfestival Wanado und zur organisierten Firmenfahrradrallye in Warschau und Breslau eingeladen. Außerdem wird regelmäßiger Sport in der Freizeit beispielsweise durch Zuschüsse zu sogenannten Multisportkarten gefördert.

Beruf und Privatleben im Einklang halten

[GRI 401-3]

Als moderner Arbeitgeber wollen wir unseren Mitarbeiter*innen ein Arbeitsumfeld bieten, das es ermöglicht, Beruf und Privates miteinander zu vereinbaren. Die Umsetzung ist eine unserer zentralen Herausforderungen.

Wir bieten allen Mitarbeiter*innen flexible Arbeitszeitmodelle und diverse Möglichkeiten der Teilzeitarbeit an. Nach Absprache sind auch eine vorübergehende Reduzierung der Wochenarbeitszeit und Homeoffice möglich, soweit die Arbeitsaufgabe damit vereinbar ist. Auf Wunsch können Mitarbeiter*innen den Betriebsstandort wechseln.



Unser Angebot an zeitlich und lokal flexiblen Arbeitszeitmodellen kommt insbesondere Familien mit Kindern zugute. Nach Beendigung der Elternzeit bieten wir auch Projektarbeit mit flexibler Einsatzzeit an.

Im Jahr 2022 haben 39 Mitarbeiter*innen (2021: 49) die Möglichkeit einer Elternzeit in Anspruch genommen, davon rund ein Drittel Männer. Davon werden bis einschließlich 2023 voraussichtlich alle an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Im Berichtsjahr haben 13 Mitarbeiter und 13 Mitarbeiterinnen nach einer Elternzeit ihre Arbeit wiederaufgenommen.

Alle Mitarbeiter*innen können ihre Arbeitszeit im Rahmen der vertraglichen Wochenarbeitszeit grundsätzlich flexibel aufteilen und entscheiden eigenverantwortlich, wann Aufgaben erfüllt werden. Zur Zeiterfassung steht im Intranet eine entsprechende Vorlage zur Verfügung. Vorgesetzte sorgen dafür, dass kein Missverhältnis zwischen Aufgabenumfang und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit entsteht. Gerade während der Covid-19-Pandemie hat das erprobte Selbstmanagement zu effizientem Arbeiten geführt.

Uns ist wichtig, dass unsere Mitarbeiter*innen außerdem durch ihren Arbeitsplatz sozial abgesichert sind. Deshalb stellen wir möglichst viele Mitarbeiter*innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen ein (2022: 90,2%; 2021: 91,4%). Im Berichtsjahr gab es keine betriebsbedingte Kündigung. Im Rahmen der Umstrukturierungen durch Triple E war uns dieser Aspekt ebenfalls besonders wichtig. Die TAG hat von Projektbeginn an klar kommuniziert, dass es durch die Umorganisation keinesfalls betriebsbedingte Beendigungskündigungen geben würde. Entsprechend haben wir dies auch in der Betriebsvereinbarung zu Triple E festgeschrieben.



90% der
Mitarbeiter*innen im
unbefristeten
Arbeitsverhältnis

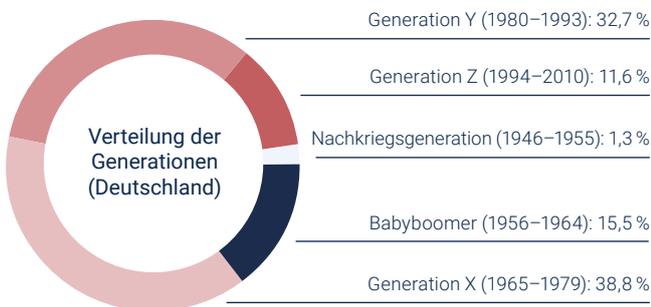
Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen

[GRI 3-3, 406-1]

Verschiedene Sichtweisen, Erfahrungen, Kulturen, Denk- und Herangehensweisen, die sich aus dem Umfeld und der Her-

kunft unserer Mitarbeiter*innen ergeben, sind für uns von wesentlicher Bedeutung. Nach unserer Überzeugung kann nur durch Vielfalt dauerhaft unternehmerischer Erfolg erzielt werden. Daher achten wir in wesentlichen Projekten und Entscheidungsgremien auf eine vielfältige Mischung, etwa was Geschlecht und Alter angeht, und leben Gleichberechtigung, Respekt und Toleranz. Entsprechend ist Vielfalt auch ein wichtiger Aspekt bei der Personalgewinnung und Personalentwicklung. Auch der Betriebsrat achtet darauf, dass die Vorschriften zur Gleichbehandlung eingehalten werden. Im Berichtsjahr gab es, wie in den Vorjahren, keine Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Bei der TAG arbeiten Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen und Lebensentwürfen aus insgesamt fünf Generationen zusammen. Rund 72 % unserer Mitarbeiter*innen in Deutschland und Polen gehören zu den Generationen X und Y. Jede Generation hat ihre ganz eigenen Erwartungen und individuellen Bedürfnisse in Bezug auf ihre Arbeit, den Arbeitsplatz, die Arbeitsmethoden und die Zusammenarbeit. Die vielfältigen Anforderungen in Bezug auf die Zusammensetzung der Belegschaft aus den verschiedenen Generationen gilt es für uns als Arbeitgeber zu berücksichtigen.



Eine ausgewogene Geschlechterverteilung gibt es im TAG Konzern seit vielen Jahren. Innerhalb der Belegschaft der TAG in Deutschland liegt der Frauenanteil seit mehreren Jahren bei rund 50 %. Bei der polnischen Belegschaft lag der Frauenanteil im Berichtsjahr bei rund 69 %.

Ein Indikator für die Gleichberechtigung von Frauen ist der Frauenanteil unter Führungskräften. Für Führungspositionen der 1. und 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands, also für Leiter*innen Immobilienmanagement, Abteilungsleiter*innen sowie Teamleiter*innen hat der Vorstand eine Frauenquote von mindestens 30 % festgelegt. Diese wurde auch im Berichtsjahr mit 57,6 % erreicht (2021: 43,1 %). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der TAG liegt damit deutlich über dem Durchschnittswert in Deutschland von 29 % für 2021, der je nach Branche unterschiedlich ausfällt.³⁷



58%
Frauenquote in Führungspositionen (Deutschland)

Für den Vorstand hat der Aufsichtsrat eine Frauenquote von mindestens 30 % festgelegt. Diese lag bereits seit 2012 bei 33 % und hat sich mit dem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds zum 01. Januar 2022 auf 50 % erhöht. Das Geschlecht spielt bei der Vergütung keine Rolle (Kapitel [↘ Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen](#)). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern werden überwacht und offengelegt. Im Berichtsjahr lag die Gender-Pay-Ratio insgesamt bei 99,8 %.

53 der deutschen Mitarbeiter*innen haben eine Schwerbehinderung. Dies entspricht rund 4,1 % aller Beschäftigten (2021: 3,9 %).

Die TAG bietet allen Mitarbeiter*innen regelmäßig interne Veranstaltungen zum Thema Vielfalt an. Mitarbeiter*innen im Umgang mit Kund*innen werden speziell in interkulturellen Kompetenzen geschult.

Wir beteiligen uns am Programm der Bundesregierung zur Integration von Langzeitarbeitslosen. Durch intensive Betreuung und Unterstützung wird diesen Menschen der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt erleichtert. Perspektivisch ist eine Weiterbeschäftigung nach der Förderphase vorgesehen. Auch im Berichtsjahr wurde das Programm intensiv genutzt und Mitarbeiter*innen konnten in eine unbefristete Anstellung übernommen werden.

³⁷ Weniger als ein Drittel der Führungskräfte in Deutschland waren 2021 Frauen - Statistisches Bundesamt (destatis.de)

Jede Meinung zählt

Wie zufrieden sind unsere Mitarbeiter*innen mit ihrem Arbeitsplatz? Wie schätzen sie den Teamgeist ein? Und wo sehen sie Verbesserungsbedarf? Diesen und weiteren Themen sind wir 2022 in einer umfangreichen Great Place to Work (GPTW)-Mitarbeiterbefragung auf den Grund gegangen. Insbesondere nach den organisatorischen Veränderungen im operativen Bereich in den vergangenen beiden Jahren wollten wir ein aktuelles Stimmungsbild einfangen und unsere Unternehmens- und Arbeitsplatzkultur sichtbar machen.



Unsere Mitarbeiterbefragung fand im August und September 2022 statt. Alle Mitarbeiter*innen waren dazu eingeladen, einen Onlinefragebogen auszufüllen, selbstverständlich anonym. Von 1.260 eingeladenen Mitarbeiter*innen nahmen an der Befragung 729 teil – das entspricht rund 58%. Damit liegt die Teilnahmequote auf solidem Niveau und zeigt uns, dass der überwiegende Teil der Mitarbeiter*innen sich in den Dialog mit der TAG einbringen möchte.

*»Auch wenn wir uns natürlich eine noch höhere Beteiligung gewünscht hätten, freuen wir uns, dass die Mehrheit der Mitarbeiter*innen uns ihr Feedback gegeben hat«,*

sagt Sandra Wegner, Leiterin Personal.

Ergebnisse und Erkenntnisse

„Ich habe hier einen sehr guten Arbeitsplatz“ – dieser Aussage stimmen in der Gesamtbewertung 69 % unserer Mitarbeiter*innen zu. Das ist ein erfreuliches Ergebnis und entspricht nahezu dem Benchmark aller Organisationen in Deutschland, die sich durch Great Place to Work bewerten lassen.

Inhaltlich waren die 65 Einzelfragen in drei Themenbereiche gebündelt: Vertrauen in Arbeitgeber und Management, Identifikation mit der TAG als Arbeitgeber und Zusammenarbeit. Anhand der Antworten konnten wir in jedem dieser Bereiche Stärken herauslesen und auch Schwächen erkennen, an denen wir arbeiten wollen, um unsere Arbeitsplatzkultur noch weiter zu verbessern.

Die Themen Glaubwürdigkeit, Respekt und Fairness im Bereich „Vertrauen in Arbeitgeber und Management“ bewerten unsere Mitarbeiter*innen allesamt mit der Gesamtnote „gut“. Insbesondere die Feedback- und Fehlerkultur stufen die Mitarbeiter*innen als gut ein, ebenso die Mitarbeiterbeteiligung. Außerdem wird deutlich: Vielfalt ist bei der TAG nicht nur ein Schlagwort, sondern wird wirklich gelebt. Das spiegelt sich auch in der als positiv beschriebenen Willkommenskultur wider. Unsere Entwicklungsangebote im Rahmen der Weiterbildung werden dagegen noch zu wenig von unseren Mitarbeiter*innen wahrgenommen, das gilt auch für die gesundheitsfördernden Angebote. Woran das liegt und wie wir das ändern können – das analysieren wir gerade.

Entwicklungsbedarf gibt es auch im Bereich Identifikation mit dem Arbeitgeber. Denn auch wenn unsere Mitarbeiter*innen die TAG als Arbeitgeber weiterempfehlen, ist die Mitarbeiterbindung noch ausbaufähig. Mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel ist es deshalb besonders wichtig, dass wir unsere engagierten Mitarbeiter*innen im Unternehmen halten. Daran gekoppelt ist auch, dass wir das Zusammengehörigkeitsgefühl und die WIR-Kultur noch weiter stärken. Hier zeigt die Befragung ein gutes Niveau mit Luft nach oben. Sandra Wegner resümiert: „Sämtliche Befragungsergebnisse werden wir nun nutzen, um Handlungsschwerpunkte festzulegen, Maßnahmen zu entwickeln und gemeinsam eine noch bessere TAG zu werden.“ In zwei bis drei Jahren ist dann die nächste GPTW-Befragung geplant, um die Wirkung unserer Maßnahmen zu überprüfen.

TAG möchte es wissen. Mitarbeiterbefragung

23. Aug
–
13. Sep

Jede Meinung zählt!

Machen Sie mit, bei unserer Befragung von Great Place To Work* zur erlebten Kultur an Ihrem Arbeitsplatz. Sagen Sie, was Ihnen bei uns gefällt und was wir gemeinsam besser machen können. Die Teilnahme ist freiwillig und anonym.

Ein wenig Aufwand für Sie.
Ein wichtiges Feedback für uns alle.

So funktioniert's:

1. Sie erhalten einen Brief mit Zugangsdaten zur Befragung von Ihrer Führungskraft.
2. Scannen Sie den QR-Code oder nutzen den Umfrage-Link aus dem Brief.
3. Geben Sie Ihre individuellen Zugangsdaten ein.
4. Schon startet die Befragung.



Gemeinsam die Zukunft der TAG gestalten.

Great
Place
To
Work.

Great Place to Work* ist weltweit einer der führenden Anbieter von Mitarbeiterbefragungen. Allein in Deutschland arbeitet das Beratungsinstitut jedes Jahr mit mehr als 700 Unternehmen aller Branchen und Größen zusammen und befragt mehr als 100.000 Mitarbeitende.

Über diesen Bericht

[GRI 2-4]

Die TAG Immobilien AG veröffentlicht hiermit ihren elften Nachhaltigkeitsbericht und knüpft damit an die Aussagen, Ergebnisse und Zielsetzungen des Vorjahresberichts an. Wir erörtern unser Verständnis einer nachhaltigen Unternehmensführung und legen relevante Informationen zu unserer Nachhaltigkeitsleistung offen. Zudem berichten wir über die wesentlichen Faktoren, die von der TAG beeinflusst werden und die wiederum Einfluss auf unseren Unternehmensfortbestand haben. Weiterhin stellen wir unsere Entwicklungen und Fortschritte sowie die Herausforderungen im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Anforderungen unserer Stakeholder und gesellschaftlichen Erwartungen dar. Wir gehen auf bedeutende ökonomische, ökologische und soziale Parameter ein und ziehen Bilanz, ob und wie wir unsere Zielsetzungen erreicht haben. Unsere Berichterstattung orientiert sich an der Datenbasis des Vorjahresberichts, die wir zum Beispiel um detaillierte Kennzahlen zu unseren CO₂-Emissionen erweitert haben. Damit wollen wir die Transparenz unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung weiter vorantreiben. Die wesentlichen Kennzahlen werden in einer Kennzahlentabelle dargestellt (→ S. 105 ff.). Dies ermöglicht eine vertiefende Vergleichsanalyse einzelner Aspekte.

Aufgrund unseres Einstiegs in den polnischen Immobilienmarkt im Jahr 2020 haben wir auch 2022 weiter daran gearbeitet, Daten und Informationen für die Berichterstattung zu erfassen und neue Daten zu integrieren. Welche Nachhaltigkeitsaktivitäten wir in Polen umgesetzt haben, stellen wir in den jeweiligen Kapiteln dar. Zudem wurden für das Jahr 2022 weitere Nachhaltigkeitskennzahlen erhoben, die im Kennzahlenteil dieses Berichts in einer zusätzlichen Tabellenspalte für den polnischen Markt neben den Kennzahlen der TAG aufgeführt sind.

Berichtsstandards

Dieser Nachhaltigkeitsbericht stellt die nichtfinanzielle Erklärung der TAG gemäß ihrer Berichtspflicht nach §§ 289b ff., § 315 b HGB dar. Wir wenden die Sustainability Reporting Standards (SRS) der Global Reporting Initiative (GRI)³⁸ an. Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt. Die GRI wurde über die Anwendung ihrer Standards und die Veröffentlichung des Berichts informiert (GRI-Inhaltsindex → ab Seite 113). In der Berichterstattung ab 2023

werden wir uns verstärkt an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientieren (Kapitel → **Unser Weg ins Morgen**), in die viele Aspekte der GRI 2021 Standards einfließen. Daneben werden wir auch weiterhin GRI als international anerkannten Standard bei der Berichterstattung berücksichtigen.

Darüber hinaus orientieren wir uns an den Empfehlungen der European Public Real Estate Association (EPRA) und berücksichtigen deren „Sustainability Best Practice Recommendations Guidelines“ (Stand September 2017). Die „EPRA Sustainability Performance Measures“ der TAG werden in einem separaten Dokument auf unserer Webseite unter → **Nachhaltigkeit | TAG Immobilien AG (tag-ag.com)** veröffentlicht.

Inhalte und Struktur des Berichts

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht informieren wir über finanzielle und nichtfinanzielle Aspekte, die für das Geschäftsmodell der TAG wesentlich sind.³⁹ Die finanziellen Angaben zum Unternehmen basieren, soweit nicht anders angegeben, auf den Aussagen des Geschäftsberichts für das Jahr 2022. Die nichtfinanziellen Informationen umfassen ökologische und gesellschaftlich-soziale Aspekte unseres unternehmerischen Handelns sowie Angaben zur Unternehmensführung (Governance).

Die Struktur des diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts folgt der Berichtsstruktur des Vorjahres. Im Fokus stehen weiterhin die vier Handlungsfelder der TAG im Bereich Nachhaltigkeit sowie die entsprechenden → **wesentlichen Themen**. Neuerungen aufgrund des Markteintritts in Polen im Jahr 2020 und im Rahmen des zu diesem Zeitpunkt hinzugekommenen Geschäftsfelds Neubau wurden wie im Vorjahr den Handlungsfeldern entsprechend zugeordnet.

Prinzipien der Berichterstattung

In der Berichterstellung folgt die TAG den Prinzipien der Berichterstattung entsprechend den GRI-Standards („in reference“).

Prinzip der Aktualität

[GRI 2-3]

Der Nachhaltigkeitsbericht der TAG erscheint jährlich. Der vorliegende Bericht schließt unmittelbar an den Vorjahresbericht an, der im April 2022 veröffentlicht wurde, und erschien im April 2023. Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2022

³⁸ Die 2021 veröffentlichten angepassten GRI-Standards finden Anwendung in diesem Bericht. Bisher gibt es nur für die Themenstandards eine deutsche Version. Für die Universal Standards haben wir uns an der englischen Version orientiert.

³⁹ Die im Nachhaltigkeitsbericht dargestellten nichtfinanziellen Indikatoren sind nicht steuerungsrelevant im Sinne des Deutschen Rechnungslegungs Standards Nr. 20 (DRS 20).

(1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022). Sämtliche im Bericht aufgeführten Kennzahlen und Informationen der TAG orientieren sich, sofern nicht anders angegeben, an diesem Zeitraum. Vereinzelt werden darüber hinaus relevante Entwicklungen in den ersten Monaten des Jahres 2023 im Bericht thematisiert. Diese sind entsprechend gekennzeichnet. Redaktionsschluss war der 19. April 2023.

Prinzip der Vergleichbarkeit, Transparenz und Zuverlässigkeit

[GRI 2-5]

Dem Vorjahresbericht folgend, informieren wir im diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht auf Grundlage der GRI-Standards.

Die Voraussetzungen für die Vergleichbarkeit der Inhalte sind damit erfüllt. Der Aufsichtsrat der TAG hat den Bericht geprüft, mit dem Vorstand erörtert und zustimmend zur Kenntnis genommen. Eine externe Prüfung der Berichtsinhalte fand nicht statt.

Prinzip der klaren Abgrenzung und Konsolidierung (Berichtsgrenze)

[GRI 2-2]

Alle Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf die gesamte Unternehmensgruppe, sofern nichts anderes angegeben ist. Für weitere Details und eine Liste der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen verweisen wir auf unseren Geschäftsbericht:

➤ tag-ag.com/geschaeftsbericht

Prinzip der Wesentlichkeit

[GRI 3-1]

Wir möchten eine transparente und umfassende Berichterstattung für interne und externe Anspruchsgruppen gewährleisten. Zu diesem Zweck haben wir unsere wesentlichen Interessengruppen identifiziert und erörtern deren Ansprüche gegenüber der TAG.

In unternehmensinternen Abstimmungsrunden sowie auf Grundlage der Kommunikation mit unseren Anspruchsgruppen haben wir bereits im Jahr 2017 die wesentlichen Themen zusammengetragen, die für einen nachhaltigen Unternehmensfortbestand relevant sind. Diese überprüfen wir regelmäßig und haben sie zuletzt 2019 aktualisiert. Da-

bei beleuchten wir jeweils, wie die TAG zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt und den Unternehmenserfolg langfristig sichern kann. Die Themen wurden entsprechend den GRI-Wesentlichkeitskriterien formuliert. Da die wesentlichen Themen im Jahr 2022 in dieser Form bestehen blieben, ermöglicht der Bericht die Darstellung von Fortschritten im direkten Vergleich zum Vorjahr.

Wir haben auch für das Berichtsjahr 2022 unsere Wesentlichkeitsanalyse anhand der drei Dimensionen Stakeholderrelevanz, Geschäftsrelevanz und Auswirkungen geprüft. Aus der Überprüfung haben sich keine Änderungen ergeben.

Im Zuge neuer regulatorischer Anforderungen durch die am 5. Januar 2023 in Kraft getretene Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werden mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) verbindliche Standards für die nichtfinanzielle Berichterstattung festgelegt. Aufgrund dessen werden wir im Jahr 2023 unsere Wesentlichkeitsanalyse (Kapitel ➤ [Unser Weg ins Morgen](#)) erneut auf den Prüfstand stellen.

Der diesjährige Nachhaltigkeitsbericht informiert über die für uns und unsere Stakeholder wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns.

Kennzahlenübersicht

Seit der Erweiterung unseres Geschäftsmodells durch Übernahme der polnischen Vantage Development S.A. (2020) und ROBYG S.A. (2022) werden – wo geeignet vor allem im Sinne der Vergleichbarkeit – Kennzahlen aus der Region Polen berichtet. Zahlen zum Portfolio beziehen sich für die Region Polen nur auf das Vermietungsportfolio. In den kommenden Jahren wird die gemeinsame Datenerfassung mit den polnischen Tochterunternehmen sukzessive ausgebaut.

Unser Weg ins Morgen

	Einheit	Deutschland		Polen ²		GRI
		2022	2021	2022	2021	
Wirtschaftskennzahlen¹						
Vollkonsolidierte Gesellschaften (operative Tochtergesellschaften und Objektgesellschaften)	Anzahl	83	83	104	18	
Annualisierte Netto-Ist-Mieten	EUR Mio.	340,6	335,8	2,7	0,5	2-6 201-1
EBITDA (bereinigt)	EUR Mio.	233,5	226,1	80,8	13,2	
Verschuldungsgrad „Loan to Value“ (LTV) Gesamtkonzern	%	46,7	43,2	-	-	
Compliance und Integrität						
Personen im Vorstand	Anzahl	2	3	4	2	
weiblich	%	50,0	33,3	25,0	-	
männlich	%	50,0	66,7	75,0	100,0	
bis 30 Jahre	%	-	-	-	-	
30–50 Jahre	%	100,0	66,7	50,0	50,0	
über 50 Jahre	%	-	33,3	50,0	50,0	
Personen im Aufsichtsrat	Anzahl	6	6	6	4	2-9 405-1
weiblich	%	33,3	33,3	16,7	25,0	
männlich	%	66,7	66,7	83,3	75,0	
bis 30 Jahre	%	-	-	-	-	
30–50 Jahre	%	66,7	66,7	50,0	75,0	
über 50 Jahre	%	33,3	33,3	50,0	25,0	
Durchschnittliche Amtszeit	Jahre	6,8	5,8	4,8	1,0	

¹ Weitere Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der TAG sind im Geschäftsbericht 2022 zu finden

² Die Unternehmenskennzahlen für die Region Polen beinhalten für 2022 konsolidierte Daten der Tochtergesellschaften Vantage und ROBYG, für 2021 nur Daten von Vantage

Unser Portfolio verantwortlich entwickeln

	Einheit	Deutschland		Polen		GRI
		2022	2021	2022	2021	
Portfolioübersicht³						
Einheiten Portfolio ⁴	Anzahl	86.914	87.576	1.153	368	
Gesamtfläche Portfolio ⁴	m ²	5.203.677	5.263.883	50.639	15.416	
Anteil Verwaltungseinheiten am Gesamtportfolio ⁵	%	0,6	0,5	0,4	-	
Gesamtfläche Verwaltungseinheiten ⁵	m ²	29.900	27.200	185	-	
Wohneinheiten ⁶	Anzahl	85.362	86.325	1.134	361	
Gesamtfläche Wohneinheiten ⁶	m ²	5.033.939	5.101.753	48.830	14.536	
Durchschnittliche Wohnungsgröße	m ²	59,0	59,1	43,1	40,3	
Netto-Ist-Miete Wohneinheiten	EUR/m ²	5,64	5,55	12,80	10,42	2-6
Leerstand Wohneinheiten	%	4,4	5,4	35,48	4,2	
Immobilienvolumen (gesamt) ⁷	EUR Mio.	6.328,8	6.387,4	1.152,6	347,9	
Investitionen in Modernisierung (Capex)	EUR Mio.	86,6	68,1	-	-	
davon energetische Sanierung	EUR Mio.	22,5	-	-	-	
Investitionen in Instandhaltung	EUR Mio.	37,1	38,8	-	-	
Investitionen in Neubauwohnungen zur Vermietung	EUR Mio.	-	-	137,2	177,9	
Wohnungsbestand nach Energieeffizienzklassen gemäß Energieausweisen⁸						
Energielevel A+ (< 30 kWh/m ² a)	%	0,1	0,1	-	-	
Energielevel A (30 bis < 50 kWh/m ² a)	%	4,2	4,6	-	-	
Energielevel B (50 bis < 75 kWh/m ² a)	%	23,6	22,3	61,9	85,0	
Energielevel C (75 bis < 100 kWh/m ² a)	%	34,6	35,1	38,1	15,0	
Energielevel D (100 bis < 130 kWh/m ² a)	%	18,1	18,0	-	-	
Energielevel E (130 bis < 160 kWh/m ² a)	%	9,4	9,8	-	-	CRE8
Energielevel F (160 bis < 200 kWh/m ² a)	%	7,0	7,1	-	-	
Energielevel G (200 bis < 250 kWh/m ² a)	%	2,5	2,5	-	-	
Energielevel H (> 250 kWh/m ² a)	%	0,5	0,6	-	-	
Durchschnittliche Energieeffizienz (Energieausweise)	kWh/m ² a	109,1	111,1	70,4	72,6	

³ Nichtwohneinheiten machen ca. 1,8% des Portfolios in Deutschland aus (Polen: ca. 1,6% im Vermietungsportfolio). Die Portfoliodaten für die Region Polen beziehen sich grundsätzlich nur auf den Vermietungsbestand.

⁴ Umfasst alle Mieteinheiten: Wohneinheiten, Gewerbeeinheiten (innerhalb des Portfolios Wohnen) und Sonstige (Gewerbeimmobilien, Serviced Apartments).

⁵ Umfasst die in Deutschland für eigene Geschäfts-/Verwaltungstätigkeit genutzte Fläche (es befinden sich keine Büroflächen im Eigentum der Vantage).

⁶ Umfasst Wohnungen inkl. Akquisitionen (ohne Gewerbe, Sonstige).

⁷ Inklusiv zum Verkauf bestimmter Wohnungen

⁸ Umfasst Bedarfsausweise (rd. 11%) und Verbrauchsausweise (rd. 89%). Nicht berücksichtigt sind Objekte, für die kein Energieausweis notwendig ist (wie denkmalgeschützte Objekte) sowie Nichtwohngebäude (insgesamt ca. 9% des Gesamtbestandes) und im Jahr 2022 verkaufte Objekte.

Energiebilanz

in MWh (sofern nicht anders vermerkt)	Geschäftsbetrieb ⁹		Bestand (absolut) ¹⁰		Bestand (Like-for-Like) ¹¹		GRI
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
Energieverbrauch							
Gesamter Energieverbrauch	5.966	4.890	656.455	694.202	653.261	688.068	
davon regenerativ	600	n.a.	4.669	25	25	25	
regenerativer Anteil (%)	10	n.a.	0,7	0,004	0,004	0,004	
Direkter Energieverbrauch	5.366	4.890	316.736	337.444	315.136	335.651	
Stationäre Verbrennung	n.a.	n.a.	316.736	337.444	315.136	335.651	
Erdgas	n.a.	n.a.	312.186	331.941	310.586	330.557	
Heizöl	n.a.	n.a.	4.550	5.503	4.550	5.095	
Mobile Verbrennung (Flotte)	5.366	4.890	-	-	-	-	
Diesel	4.319	3.964	-	-	-	-	302-1 302-2
Benzin	1.046	926	-	-	-	-	
Indirekter Energieverbrauch	600	n.a.	339.719	356.758	338.125	352.416	
Fernwärme	n.a.	n.a.	330.883	347.520	329.340	343.248	
davon regenerativ	n.a.	n.a.	4.643	n.a.	n.a.	n.a.	
regenerativer Anteil (%)	n.a.	n.a.	1,4	n.a.	n.a.	n.a.	
Strom für Wärmeversorgung	n.a.	n.a.	206	246	206	246	
Strom für Allgemeinflächen	600	n.a.	8.630	8.992	8.579	8.922	
davon regenerativ	600	n.a.	25	25	25	25	
regenerativer Anteil (%)	100	n.a.	0,3	0,3	0,3	0,3	
Energieintensität Gesamtportfolio ¹² (kWh/m ²)	n.a.	n.a.	143,5	149,7	143,6	149,8	302-3 CRE3

⁹ Der 2021er-Wert enthält Verbrauchsdaten in Polen für den Geschäftsbetrieb (Fuhrpark).

¹⁰ Dieser Wert bezieht sich auf den Wärmeverbrauch im Gesamtportfolio (Bestand 2021 ohne WEG- und Verkaufsobjekte) sowie den anteiligen Stromverbrauch für die Erzeugung der Heizenergie in Deutschland. Einbezogen wurden insgesamt 80.477 Einheiten bzw. rund 92 % des Bestandes 2021. Ebenfalls einbezogen wurde 2021 der Wärmeverbrauch für ein erstes Teilportfolio in Breslau (ca. 200 Einheiten). Der regenerative Anteil bezieht sich auf den ausgewiesenen Anteil des Versorgers am Fernwärmemix. Die Berechnung erfolgt auf Basis tatsächlicher Verbräuche, für Objekte ohne Verbrauchsangaben ergänzt durch Hochrechnungen, z.B. über Energieausweise. Die Untergliederung erfolgt anhand der Energieträger für die Heizenergie.

¹¹ Die Like-for-Like-Betrachtung umfasst rund 92 % des Gesamtportfolios in Deutschland 2021 und berücksichtigt Bestandsveränderungen.

¹² Ausgewiesen ist der mittlere Verbrauchskennwert, ermittelt auf Basis von tatsächlichen Wärmeverbrauchswerten im Gesamtportfolio (Bestand 2021 ohne WEG- und Verkaufsobjekte, bereinigt um die Leerstandsfläche, mit anteiliger Berücksichtigung von Allgeminstrom (vgl. Fußnote 9)).

Klimabilanz

in t CO ₂ e	Geschäftsbetrieb		Bestand (absolut)		Bestand (Like-for-Like) ¹³		GRI
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
Treibhausgasemissionen							
Gesamtemissionen (Scope 1–3)	2.435	1.451	139.961	147.528	138.715	144.843	
Scope 1: Direkte Emissionen ¹⁴	1.586	1.448	64.500	68.749	64.177	68.387	
Emissionen aus stationärer Verbrennung	n.a.	n.a.	64.500	68.749	64.177	68.387	
Erdgas	n.a.	n.a.	63.241	67.233	62.918	66.979	
Heizöl	n.a.	n.a.	1.259	1.516	1.259	1.408	305-1
Emissionen aus mobiler Verbrennung (Flotte) ¹⁵	1.586	1.448	-	-	-	-	
Diesel	1.268	1.158	-	-	-	-	
Benzin	318	290	-	-	-	-	
Scope 2: Indirekte Emissionen gesamt ^{16,14}	n.a.	n.a.	74.706	78.779	74.539	76.456	
Scope 2: Indirekte Emissionen aus zugekaufter Energie (marktbasierend)	n.a.	n.a.	36.797	40.038	36.651	37.743	
Fernwärme	n.a.	n.a.	36.797	40.038	36.651	37.743	
Allgemeinstrom	n.a.	n.a.	-	-	-	-	
Mietstrom zur Wärmeversorgung	n.a.	n.a.	-	-	-	-	305-2
Scope 2: Indirekte Emissionen aus zugekaufter Energie (standortbasiert)	n.a.	n.a.	37.909	38.741	37.888	38.713	
Fernwärme	n.a.	n.a.	34.365	35.037	34.365	35.037	
Allgemeinstrom	n.a.	n.a.	3.461	3.606	3.440	3.578	
Mietstrom zur Wärmeversorgung	n.a.	n.a.	82	99	82	99	
Scope 3: Indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette ^{17,18}	839	3	755	n.a.	n.a.	n.a.	
(Kat. 1) Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen sowie Kapitalgütern	n.a.	n.a.	755	n.a.	n.a.	n.a.	
Neubau	-	-	755	n.a.	n.a.	n.a.	305-3
(Kat. 6) Emissionen aus Geschäftsreisen der Mitarbeiter*innen	-	3	-	-	-	-	
(Kat. 7) Emissionen aus Pendelverkehr der Mitarbeiter*innen	839	n.a.	-	-	-	-	
Emissionsintensität Gesamtportfolio (Wärme und Strom) ¹⁹	n.a.	n.a.	30,5	31,5	30,5	31,5	305-4 CRE3

¹³ Die Like-for-Like-Betrachtung umfasst rund 92 % des Gesamtportfolios 2021 und berücksichtigt Bestandsveränderungen.

¹⁴ Scope 1 und 2 Bestand: Die Emissionen beziehen sich auf den Wärme- und anteiligen Stromverbrauch zur Wärmeerzeugung im Gesamtportfolio in Deutschland (Bestand 2021 ohne WEG- und Verkaufsobjekte, bereinigt um die Leerstandsfläche). Einbezogen wurden insgesamt 80.477 Einheiten bzw. rund 92% des Bestandes 2021. Für die Berechnung der Emissionen wurden CO₂-Emissionsfaktoren der Versorger und des Umweltbundesamtes verwendet. Hinweis: Für unsere Verwaltungstätigkeit nutzen wir nur einen Anteil von rund 0,6 % unserer gesamten Immobilienfläche. Deshalb unterscheiden wir in unserer Berichterstattung hinsichtlich der ökologischen Kennziffern nicht zwischen internen und den von Mietern genutzten Flächen.

¹⁵ Scope 1 Geschäftsbetrieb: Enthalten sind die Emissionen aus dem eigenen Fuhrpark (2021 inkl. Polen). Die Berechnung der Emissionen wurde aus den Daten der Abrechnungsdienstleister übernommen.

¹⁶ Scope 2 Geschäftsbetrieb: Erfasst wurde hier der Stromverbrauch an den größten TAG-Bürostandorten in Deutschland. Durch die Verwendung von 100 % Grünstrom ist der diesbezügliche Stromverbrauch als emissionsfrei zu bewerten.

¹⁷ Scope 3 Geschäftsbetrieb: Erfasst wurden hier die Dienstreisen mit der Deutschen Bahn. Durch den Einsatz von 100 % Ökostrom im Fern- und Nahverkehr und die Kompensation von indirekten Emissionen sind die durchgeführten Bahnreisen durch TAG-Mitarbeiter*innen in Deutschland emissionsfrei (Kat. 6). Ergänzt wurden die durchschnittlichen Emissionen aus Pendelverkehr der Mitarbeiter*innen in Deutschland (Hochrechnung aus Mitarbeiterbefragung 2022; Kat. 7).

¹⁸ Scope 3 Bestand: Hier wurden für 2021 erstmals indirekte Emissionen der Vorkette (aus zugekauften Materialien) im Neubau (Vantage) erfasst (Kat.1). Zukünftig ist eine Ausweitung der Scope 3-Berichterstattung geplant.

¹⁹ Dieser Wert bezieht sich auf den Wärme- und anteiligen Stromverbrauch (für Wärmeerzeugung) im Gesamtportfolio (Bestand 2021 ohne WEG- und Verkaufsobjekte, bereinigt um die Leerstandsfläche; vgl. Fußnote 15).

	Einheit	Deutschland		Polen		GRI
		2021	2020	2021	2020	
Wasser und Abwasser im Bestand²⁰						
Wasserverbrauch	m ³	2.718.581	856.411	5.866	n.a.	303-5
Wasserintensität	m ³ /m ²	0,91	1,05	0,61	n.a.	

²⁰ Ausgewertet wurde für 2021 ein Analyseportfolio von ca. 52.700 Einheiten bzw. ca. 60% des Gesamtportfolios in Deutschland (2020: 14.500 Einheiten bzw. ca. 17% des Gesamtportfolios). Für Polen wurde der unterjährige Verbrauch (sechs Monate) der Vermietungsobjekte 2021 erfasst. Die Werte wurden um die Leerstandsfläche bereinigt.

	Einheit	Deutschland		Polen		Like-for-Like		GRI
		2022	2021	2022	2021	2022	2021	
Abfall								
Abfallmenge aus dem Geschäftsbetrieb ²¹	t	25	36	380	n.a.	n.a.	n.a.	306-2
davon Papier/Pappe (blaue Tonne: Recycling)	t	25	36	21	n.a.	n.a.	n.a.	
Abfallmenge aus dem Bestand ²²								
Gesamtmenge ungefährlichen Abfalls	m ³	295.582	73.533	4.848	1.636	76.016	73.533	
- davon Restabfall	m ³	146.463	43.990	1.769	605	44.470	43.990	
- davon Verpackungen (gelbe Tonne: Recycling)	m ³	79.855	18.777	1.856	619	20.493	18.777	
- davon Papier/Pappe (blaue Tonne: Recycling)	m ³	57.471	9.589	1.223	412	9.875	9.589	
- davon Biomüll (braune Tonne: Recycling)	m ³	11.794	1.177	-	-	1.177	1.177	

²¹ Für den Geschäftsbetrieb in Deutschland wird derzeit nur die Menge an Altpapier an großen Bürostandorten ausgewertet, die über externe Dienstleister in den Papierkreislauf zurückgeführt wird. Weitere Abfallmengen von eigenen Verwaltungsstandorten sind in den Abfallmengen für den Bestand enthalten.

²² Die Abfallmengen werden in m³ angegeben. Diese Angaben für Deutschland wurden aus der Anzahl und dem Volumen der aufgestellten Behälter sowie aus dem Leerungszyklus abgeleitet. Sie umfasst 2022 rund 72.500 Einheiten (2021: rückwirkend berechnet für rund 28.800 Einheiten) mit Abfallmanagement durch externe Dienstleister. Die Like-for-Like-Betrachtung bezieht sich auf rund 28.800 Einheiten in Deutschland. Die Daten für die Region Polen basieren auf Abfallnachweisen, Müllabfuhrverträgen und Eigenerklärungen externer Dienstleister.

	Einheit	Deutschland		Polen		GRI
		2022	2021	2022	2021	
Außenanlagen						
Grünflächen ²³	m ²	3.000.000	3.000.000	5.837	8.258	304-3
davon Flächen mit hoher Biodiversität (Blühwiesen)	m ²	42.300	n.a.	3.124	n.a.	
Bäume ²⁴	Anzahl	43.121	43.310	51	182	
Mietergärten ²⁵	Anzahl	1.720	n.a.	87	n.a.	
Spielplätze	Anzahl	311	323	2	0	
Versiegelungsgrad der Außenanlagen (Grau-/Grünfläche)	%	29	n.a.	33	n.a.	

²³ Erfasst wurde der bewirtschaftete Grünflächenbestand im Gesamtportfolio in Deutschland sowie der Grünflächenbestand, der im Rahmen der Neubauprojekte in Polen angelegt wurde.

²⁴ Umfasst den gesamten Baumbestand im deutschen Portfolio (Baumkataster) sowie den im Rahmen der Neubauprojekte neu gepflanzten Baumbestand im polnischen Portfolio.

²⁵ Beinhaltet in Deutschland Mietergärten, die direkt einem Mietobjekt zugeordnet sind. Darüber hinaus können weitere Mietergärten separat angemietet werden.

Unsere Verantwortung in der Gesellschaft

	Einheit	Deutschland		Polen		GRI
		2022	2021	2022	2021	
Mieter*innen und Gesellschaft						
Kundenzufriedenheit ²⁶	%	81	83	94	n.a.	
Durchschnittliche Mietvertragsdauer	Jahre	10,3	10,2	1,2	-	
Wohnungen mit Belegungsbindung	%	1,5	n.a.	-	-	
Barrierearme Wohneinheiten ²⁷	Anzahl	14.400	14.200	1.134	361	413-1
Wohnungen im Segment „Junges Wohnen“	Anzahl	13.460	n.a.	-	-	
Aktiv-Treffs, Kinder- und Familienzentren ²⁸	Anzahl	27	26	-	-	
Unterstützung gemeinnütziger Initiativen, Spenden und Sponsoring ²⁹	T €	407	599	630	9	

²⁶Die Zufriedenheitsquote für Deutschland wurde für 2022 aus Stichprobenbefragungen von Mieter*innen ermittelt, für 2021 aus der bestandsweiten Mieterbefragung. Die Zufriedenheitsquoten für die Region Polen beziehen sich auf regelmäßige Befragungen von Mieter*innen und Käufer*innen.

²⁷Beinhaltet Wohnungen, die schwellenfrei oder über einen Aufzug erreichbar sind, sowie Wohnungen mit barrierefreier oder barrierearmer Ausstattung. TAG Deutschland: Rund 17% der Einheiten sind über Aufzüge erreichbar. Polen (Vermietungsportfolio): 100% der Einheiten sind über Aufzüge zugänglich.

²⁸Die Aktiv-Treffs werden von der TAG in Kooperation mit sozialen Partnern betrieben.

²⁹Spenden an soziale Einrichtungen u.Ä. inkl. Personal- und Sachkostenzuschüssen aus Kooperationen. Nicht enthalten sind Mietnachlässe für soziale Einrichtungen sowie die zugesagte bzw. ausgezahlte Fördersumme der TAG Miteinander Stiftung (2022: über TEUR 300).

Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft

	Einheit	Deutschland		Polen		GRI
		2022	2021	2022	2021	
Mitarbeiterzahlen						
Gesamtzahl der Angestellten zum Stichtag 31.12. ³⁰	Anzahl	1.281	1.299	465	170	
weiblich	Anzahl	615	637	319	106	
männlich	Anzahl	666	662	146	64	
Gesamtzahl der Angestellten mit unbefristeten Verträgen	Anzahl	1.155	1.187	289	130	
	%	90,2	91,4	62,2	76,5	
weiblich	Anzahl	560	586	205	85	
männlich	Anzahl	595	601	84	45	
Gesamtzahl der Angestellten mit befristeten Verträgen	Anzahl	126	112	176	40	
	%	9,8	8,6	37,8	23,5	
weiblich	Anzahl	55	51	114	21	2-7 102-8
männlich	Anzahl	71	61	62	19	
Gesamtzahl der Angestellten in Vollzeit	Anzahl	1.011	1.018	460	168	
	%	78,9	78,4	98,9	98,8	
weiblich	Anzahl	410	428	314	105	
männlich	Anzahl	601	590	146	63	
Gesamtzahl der Angestellten in Teilzeit ³¹	Anzahl	220	228	5	2	
	%	17,2	17,6	1,1	1,2	
weiblich	Anzahl	180	186	5	1	
männlich	Anzahl	40	42	-	1	

³⁰ Basis ist hier die Anzahl der Mitarbeiter*innen (1.281 in Deutschland und 465 in Polen) zum Stichtag 31.12.2022. Im Geschäftsbericht wurde die Beschäftigtenzahl gemäß Vorschriften des HGB berechnet (gesamt: 1.739, davon 1.216 in Deutschland und 523 in Polen).

³¹Nicht eingeschlossen sind Mitarbeiter*innen, die in einem sogenannten Minijob angestellt sind.

	Einheit	Deutschland		Polen		GRI
		2022	2021	2022	2021	
Mitarbeiterzahlen						
Gesamtzahl Auszubildende und Studierende ³²	Anzahl	55	55	6	4	
Ausbildungsquote	%	4,3	4,2	1,3	2,4	2-7 102-8
weiblich	Anzahl	31	31	3	2	
männlich	Anzahl	24	24	3	2	
Neueinstellungen und Fluktuation³³						
Gesamtzahl der neuen Angestellten	Anzahl	228	234	121	47	
weiblich	Anzahl	86	84	80	28	
männlich	Anzahl	142	150	41	19	
Angestelltenfluktuation Gesamtzahl	Anzahl	234	252	107	20	
weiblich	Anzahl	107	109	64	9	401-1
männlich	Anzahl	127	143	43	11	
Quote der Angestelltenfluktuation gesamt	%	18,3	19,4	23,0	11,8	
davon arbeitnehmerveranlasste Kündigungen	%	9,1	8,7	14,1	0,0	
Fluktuationsquote TAG Immobilien AG (ohne Renteneintritte und gewerbliche Arbeitnehmer) ³⁴	%	8,1	13,9	-	-	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	Jahre	7,0	7,0	4,0	4,6	
Elternzeit						
Gesamtzahl der Angestellten, die im Berichtsjahr Elternzeit in Anspruch genommen haben ³⁵	Anzahl	39	49	24	2	
	%	3,0	3,8	5,2	1,2	
weiblich	Anzahl	26	38	19	2	
männlich	Anzahl	13	11	5	-	
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind ³⁶	Anzahl	26	34	14	4	
weiblich	Anzahl	13	24	9	4	401-3
männlich	Anzahl	13	10	5	-	
Gesamtzahl der Angestellten, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	Anzahl	28	19	11	1	
weiblich	Anzahl	18	7	11	1	
männlich	Anzahl	10	12	-	-	
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ³⁷	%	88,5	85,3	84,6	100,0	

³² Eingeschlossen sind Auszubildende und Studierende im dualen Studium.

³³ Die Werte beziehen sich auf die Abgänge insgesamt: inkl. Renteneintritten, auslaufender Befristungen, Beendigung von Ausbildungsverhältnissen etc.

³⁴ Die Fluktuationsrate ist im gewerblichen Bereich üblicherweise etwas höher als in anderen Unternehmensbereichen.

³⁵ Alle Mitarbeiter*innen der TAG haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit.

³⁶ Eingeschlossen ist die Rückkehr im Berichtsjahr (bei unterschiedlichen Startzeitpunkten der Elternzeit).

³⁷ Eingeschlossen sind die Angestellten, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit vereinbart war.

	Einheit	Deutschland		Polen		GRI
		2022	2021	2022	2021	
Personalentwicklung						
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter pro Jahr	Stunden	8	11	13	11	
Weiterbildungsstunden pro Führungskraft	Stunden	17	n.a.	15	n.a.	404-1
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter übrige Belegschaft	Stunden	7	n.a.	12	n.a.	
Mitarbeiter*innen mit Leistungsbeurteilungen ³⁸	%	90,0	90,0	100,0	n.a.	404-3
Gesundheit und Arbeitssicherheit						
Gemeldete Betriebs- und Wegeunfälle	Anzahl	41	37	-	1	
Ausgefallene Arbeitstage aufgrund von Betriebsunfällen	Tage	738	776	-	3	
Arbeitsbedingte Todesfälle Gesamtbelegschaft	Anzahl	-	-	-	-	
Abwesenheitsrate ³⁹	%	10,8	7,1	5,0	-	403-2 403-9
Anteil der Arbeitsplätze, die hinsichtlich Gesundheit und Arbeitssicherheit überprüft wurden	%	100,0	100,0	100,0	100,0	
Grad der Abdeckung der Gesamtbelegschaft über Arbeitssicherheitsausschüsse	%	100,0	100,0	37,6	n.a.	
Vielfalt der Führungskräfte⁴⁰						
weiblich	%	57,6	43,1	33,5	25,0	
männlich	%	42,4	56,9	66,5	75,0	
Altersgruppe <30	%	0,8	2,1	3,9	2,0	405-1
Altersgruppe 30–50	%	67,8	59,0	85,6	93,8	
Altersgruppe >50	%	31,4	38,9	10,4	4,2	
Vielfalt der Angestellten						
weiblich	%	48,0	49,0	68,8	62,4	
männlich	%	52,0	51,0	31,2	37,6	
Nachkriegsgeneration (1946–1955)	%	1,3	1,8	-	-	
Babyboomer (1956–1964)	%	15,5	17,2	3,8	4,1	
Generation X (1965–1979)	%	38,8	37,8	14,1	17,6	405-1
Generation Y (1980–1993)	%	32,7	32,1	57,7	66,4	
Generation Z (1994–2010)	%	11,6	10,7	24,4	11,9	
Durchschnittsalter	Jahre	44,8	44,4	35,7	36,4	
Schwerbehindertenquote	%	4,1	3,9	0,6	-	
Vergütung / Gender-Pay-Ratio						
Geschlechtsspezifische Lohnquote gesamt (ohne Vorstand) ⁴¹	%	99,8	100,8	40,4	n.a.	
Geschlechtsspezifische Lohnquote Führungskräfte (ohne Vorstand)	%	85,2	86,0	97,8	n.a.	405-2
Geschlechtsspezifische Lohnquote übrige Belegschaft	%	103,4	104,8	90,2	n.a.	
Verhältnis der Vergütung des Vorstands zur durchschnittlichen Mitarbeitervergütung ⁴²	x-fach	10,9	12,0	n.a.	n.a.	

³⁸Es findet i. d. R. einmal pro Jahr ein Mitarbeitergespräch zur Einschätzung der Leistung und von Entwicklungsmöglichkeiten statt. Der Anteil der Mitarbeiter*innen, die das Gespräch tatsächlich geführt haben, wird noch nicht detailliert erfasst (geschätzte Quote: über 90 %).

³⁹Der Wert bezieht sich auf Arbeitsunfähigkeit jegl. Art (inkl. Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten), ohne Freistellungen (Urlaub, Studium, Mutterschaft, Elternzeit, Sonderurlaub, Kur, Wiedereingliederung), ohne chronisch Kranke.

⁴⁰Die Werte beziehen sich auf die 1. und 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands (1. Führungsebene: Leiter*innen Immobilienmanagement (LIMs) und Abteilungsleiter*innen, 2. Führungsebene: Teamleiter*innen).

⁴¹Die Werte beziehen sich auf alle Mitarbeiter*innen.

⁴²Die Werte beziehen sich auf das Grundgehalt der Mitarbeiter*innen bzw. die Festvergütung des Vorstands.

GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
GRI 1: Grundlagen 2021				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021				
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	2-1	Organisationsprofil	Unser Geschäftsmodell, S. 4	
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Unsere Unternehmensstruktur, S. 5 Prinzip der klaren Abgrenzung und Konsolidierung (Berichtsgrenze), S. 104 Eine vollständige Liste der Entitäten findet sich im Geschäftsbericht 2022, S. 156-160	
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Prinzip der Aktualität, S. 103 Kontakt, S. 131	
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Unsere wesentlichen Themen, S. 12 Über diesen Bericht, S. 103	
	2-5	Externe Prüfung	Prinzip der Vergleichbarkeit, Transparenz und Zuverlässigkeit, S. 104	
Tätigkeit und Mitarbeiter*innen	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Unser Geschäftsmodell, S. 4 Unsere Unternehmensstruktur, S. 5 Die Wertschöpfungskette der TAG, S. 54 Nachhaltigkeit über den gesamten Lebenszyklus, S. 52 Kennzahlen, S. 105-106	
	2-7	Angestellte	Kennzahlen, S. 110	
Unternehmensführung	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Zentrale Koordination von Nachhaltigkeits-themen, S. 10 Leitungs- und Kontrollgremien, S. 36 Kennzahlen, S. 105	
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Leitungs- und Kontrollgremien, S. 36	
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern, S. 37 Zentrale Koordination von Nachhaltigkeits-themen, S.10	
	2-15	Interessenkonflikte	Leitungs- und Kontrollgremien, S. 36	
Strategie, Richtlinien und Praktiken	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Editorial, S. 2	
	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Risiken konzernweit im Blick, S. 37 Compliance als Instrument der Unternehmensführung, S. 42	
	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Compliance-Management-System und Geschäftsgrundsätze, S. 42	
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Umweltcompliance, S. 66 Compliance-Management-System und Geschäftsgrundsätze, S. 42 Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	siehe Geschäftsbericht 2022, S. 14	
Einbindung von Stakeholdern	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern, S. 37	
	2-30	Tarifverträge	Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen, S. 92	

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
Angaben zu wesentlichen Themen	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Unsere wesentlichen Themen, S. 12 Prinzip der Wesentlichkeit, S. 104
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	Unsere wesentlichen Themen, S. 12
	3-3	Management von wesentlichen Themen	siehe themenspezifische Standards der wesentlichen Themen
GRI 200: ÖKONOMIE			
Wirtschaftliche Leistung			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Unser Geschäftsmodell, S. 4 Unsere Unternehmensstruktur, S. 5 Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten, S. 70 Risiken des Klimawandels: Präventionsmaßnahmen im Bestand, S. 66
	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Unser Geschäftsmodell, S. 4 Kennzahlen, S. 105 Geschäftsbericht 2022
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Risiken des Klimawandels: Präventionsmaßnahmen im Bestand, S. 66
Indirekte ökonomische Auswirkungen			
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Unser Ansatz für eine verantwortungsvolle Entwicklung unseres Portfolios, S. 49 Ziele zur Umsetzung, S. 51 Gepflegtes Wohnumfeld und Infrastruktur für Generationen, S. 73 Für einen zukunftsfähigen Bestand, S. 74 Kontinuierliche Investitionen für einen konkurrenzfähigen Bestand, S. 76
	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Gepflegtes Wohnumfeld und Infrastruktur für Generationen, S. 73 Für einen zukunftsfähigen Bestand, S. 74 Kontinuierliche Investitionen für einen konkurrenzfähigen Bestand, S. 76
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Für einen zukunftsfähigen Bestand, S. 74
Beschaffungspraktiken			
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Die Wertschöpfungskette der TAG, S. 54
	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54
Korruptionsbekämpfung			
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Compliance-Management-System und Geschäftsgrundsätze, S. 42
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 44 Compliance-Management-System und Geschäftsgrundsätze, S. 42
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 44

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
GRI 300: ÖKOLOGIE				
Materialien				
GRI 301: Materialien 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Nutzung nachhaltiger Materialien, S. 56	
	301-3	Wiederverwendete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Nutzung nachhaltiger Materialien, S. 56	Eine umfangliche Erfassung der wiederverwendeten Produkte findet derzeit noch nicht statt.
Energie				
GRI 302: Energie 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 62 Mehr Klimaschutz durch unsere Dekarbonisierungsstrategie, S. 61 Interne Maßnahmen für mehr Umweltschutz, S. 64	
	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Interne Maßnahmen für mehr Umweltschutz, S. 64 Kennzahlen, S. 107	
	302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 62 Kennzahlen, S.107	
	302-3	Energieintensität	Kennzahlen, S. 107	
	CRE 1	Energieintensität von Gebäuden	Kennzahlen, S. 107	
	CRE 8	Art und Zahl von Nachhaltigkeitszertifikaten, Bewertungs- und Kennzeichnungssystemen für Neubau, Management, Bezug und Sanierung	Kennzahlen, S. 106	Derzeit keine Nachhaltigkeitszertifizierung. Angegeben wird der Wohnungsbestand nach Energieeffizienzklassen gemäß Energieausweisen.
Wasser und Abwasser				
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	3-3	Management von wesentlichen Themen	Unser Beitrag zum Ressourcenschutz, S. 56	Auf den Wasserverbrauch unserer Mieter*innen haben wir nur sehr bedingt Einfluss, daher ist das Thema für uns nicht wesentlich, aber dennoch wichtig. Um die Transparenz zu erhöhen, berichten wir darüber.
	303-4	Wasserrückführung	Ressourcenschutz im Neubau, S. 57	
	303-5	Wasserverbrauch	Unser Ansatz für eine verantwortungsvolle Entwicklung unseres Portfolios, S. 49 Unser Beitrag zum Ressourcenschutz, S. 56 Kennzahlen, S. 109	
Biodiversität				
GRI 304: Biodiversität 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Kontinuierliches Engagement für mehr Biodiversität, S. 61	
	304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Kennzahlen, S. 109	

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
Emissionen				
GRI 305: Emissionen 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 62	
	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kennzahlen, S. 108	
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Kennzahlen, S. 108	
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Kennzahlen, S. 108	
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlen, S. 108	
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 62	
	CRE 3	Intensität der THG-Emissionen von Gebäuden	Kennzahlen, S. 108	
Abfall				
GRI 306: Abfall 2020	3-3	Management von wesentlichen Themen	Unser Beitrag zum Ressourcenschutz, S. 56	
	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Kennzahlen, S. 109	
Umwelt-Compliance				
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Umweltcompliance, S. 66	
	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Umweltcompliance, S. 66	
Umweltbewertung der Lieferanten				
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
GRI 400: SOZIALES				
Beschäftigung				
GRI 401: Beschäftigung 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft, S. 86 Wie wir unsere Personalthemen steuern, S. 88 Flache Hierarchien bereiten den Weg für Innovationen, S. 89 Unsere Mitarbeiter*innen sind die Basis unseres Erfolgs, S. 92	
	401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	Unsere Mitarbeiter*innen sind die Basis unseres Erfolgs, S. 92 Kennzahlen, S. 111	
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen, S. 92 Teilhabe am Unternehmenserfolg und Sozialleistungen, S. 92	
	401-3	Elternzeit	Beruf und Privatleben im Einklang halten, S. 99 Kennzahlen, S. 111	

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	3-3	Management von wesentlichen Themen	Gleichberechtigung im Fokus, S. 97	
	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeits- und Gesundheitsschutz konzernweit gewährleistet, S. 97	
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Kennzahlen, S. 112	
Aus- und Weiterbildung				
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Zahlreiche Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, S. 94	
	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Kennzahlen, S. 112	
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Zahlreiche Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, S. 94	
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Kennzahlen, S. 112	Es findet i.d.R. einmal pro Jahr ein Mitarbeitergespräch zur Einschätzung der Leistung und von Entwicklungsmöglichkeiten statt. Der Anteil der Mitarbeiter, die das Gespräch tatsächlich geführt haben, wird noch nicht detailliert erfasst (geschätzte Quote: über 90 %).
Diversität und Chancengleichheit				
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen, S. 99	
	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Kennzahlen, S. 105	
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen, S. 92 Kennzahlen, S. 112	
Nichtdiskriminierung				
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Ganzheitliche Quartiersentwicklung, S. 83 Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen, S. 99	
	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Ganzheitliche Quartiersentwicklung, S. 83 Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen, S. 99	

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen				
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
	407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
Kinderarbeit				
GRI 408: Kinderarbeit 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
	408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
Zwangs- oder Pflichtarbeit				
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
	409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
Lokale Gemeinschaften				
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Lebenswerte Nachbarschaften, S. 82 Engagiert für ein vielfältiges Miteinander, S. 82	
	413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Lebenswerte Nachbarschaften, S. 82 Engagiert für ein vielfältiges Miteinander, S. 82 Ganzheitliche Quartiersentwicklung, S. 83 Kennzahlen, S. 109-110	
Soziale Bewertung der Lieferanten				
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 54	
Politische Einflussnahme				
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 44	
	415-1	Parteispenden	Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 44	
Kundengesundheit und -sicherheit				
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Gesundheit und Sicherheit, S. 77	
	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		100 % der Immobilien werden auf Sicherheitsrisiken geprüft
	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten	Gesundheit und Sicherheit, S. 77	Keine Verstöße festgestellt
Schutz der Kundendaten				
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	3-3	Management von wesentlichen Themen	Compliance Management System und Geschäftsgrundsätze, S. 42	
	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Compliance Management System und Geschäftsgrundsätze, S. 42	

Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Der Klimawandel bedeutet ein Risiko für die Weltwirtschaft, das sich in Zukunft weiter verschärfen wird. Einer Studie zufolge könnten auf Deutschland durch den Klimawandel bis zur Mitte des Jahrhunderts Kosten von bis zu EUR 900 Mrd. zukommen. Für den Zeitraum von 2000 bis 2021 werden die materiellen Schäden infolge von Extremwetterereignissen wie Hitze oder Hochwasser auf mindestens EUR 145 Mrd. geschätzt.¹ Um diesem Risiko zu begegnen, hat die Expertenkommission **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** des Finanzstabilitätsrats der G20 im Juni 2017 Empfehlungen für eine einheitliche Klimaberichterstattung veröffentlicht. Sie richten sich insbesondere an Sektoren mit einem hohen CO₂-Ausstoß, wie etwa den Energiesektor, Chemie- und Stahlunternehmen, die Mobilitäts- und Logistikbranche sowie die Immobilienwirtschaft. Dabei dienen die elf Empfehlungen auch als Hebel, um klimabedingte Risiken und Chancen in die strategische Unternehmensplanung zu integrieren. Eine standardisierte Berichterstattung zu Klimarisiken und verstärkte Transparenz sollen das Risiko finanzieller Auswirkungen des Klimawandels auf die Kapitalmärkte verringern. Die TAG setzt die Empfehlungen der TCFD kontinuierlich in die Praxis um.



Governance: Beschreibung der Organisationsstruktur des Unternehmens im Hinblick auf klimabedingte Risiken und Chancen

Strategie: Beschreibung der gegenwärtigen und potenziellen Auswirkungen klimabedingter Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung

Risikomanagement: Beschreibung der Prozesse zur Identifikation, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken

Ziele und Kennzahlen: Beschreibung der Kennzahlen und Ziele, die zur Bewertung und Steuerung relevanter klimabezogener Risiken und Chancen verwendet werden

Die TAG und TCFD

Klimarisiken erkennen und steuern

Im Rahmen unseres Risikomanagements ermitteln und überwachen wir bereits die für unseren Bestand relevanten Klimarisiken und präzisieren sie fortlaufend. Diese Risiken werden durch die Leiter*innen Immobilienmanagement und die Abteilungsleiter*innen im Zuge des quartalsweisen (ESG-) Risikocontrollings identifiziert und bewertet. Wir überprüfen quartalsweise als auch anlassbezogen, wie unsere Standorte aufgrund von Klimaveränderungen wie Starkregen, Sturm, Hochwasser oder Hitze beeinträchtigt werden können. Zudem ermitteln wir, ob negative Beeinträchtigungen durch Extremwetterereignisse aufgetreten sind bzw. auftreten können. Die regelmäßige Auswertung von Versicherungsstatistiken und -berichten sowie die Bewertung unserer konkret erfassten Schäden und deren Häufigkeit helfen uns einzuschätzen, ob es sich um Einzelfallereignisse handelt oder Extremwetterereignisse systematisch zunehmen. Klimatische Veränderungen können für uns auch Auswirkungen auf die Kosten für Gebäudeversicherungen haben und zusätzliche Schutzmaßnahmen erfordern. Auch diese Aspekte haben wir laufend im Fokus. Wir überprüfen den Bedarf für Anpassungsmaßnahmen, etwa zum Schutz vor wetterbedingten Schäden oder zur Senkung des Energie- oder Wasserverbrauchs. Zudem halten wir stets gesetzliche Anforderungen oder behördliche Auflagen im Blick, beispielsweise hinsichtlich der CO₂-Bepreisung (Kapitel **➤ Risiken konzernweit im Blick** und Kapitel **➤ Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen**).

Ergänzend dazu haben wir im Berichtsjahr zusammen mit einem wissenschaftlichen Partner für die mit dem Klimawandel verbundenen physischen Risiken eine detaillierte und IT-gestützte Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung nach den Empfehlungen der TCFD für unser Gesamtportfolio in Deutschland und Polen durchgeführt. Das Projekt wurde im Bereich Strategisches Immobilienmanagement unter Beteiligung relevanter Fachbereiche der TAG, z.B. Controlling/Risikomanagement, EWS/Energiemanagement, Zentrale Technik und LIM-Regionen, gesteuert.

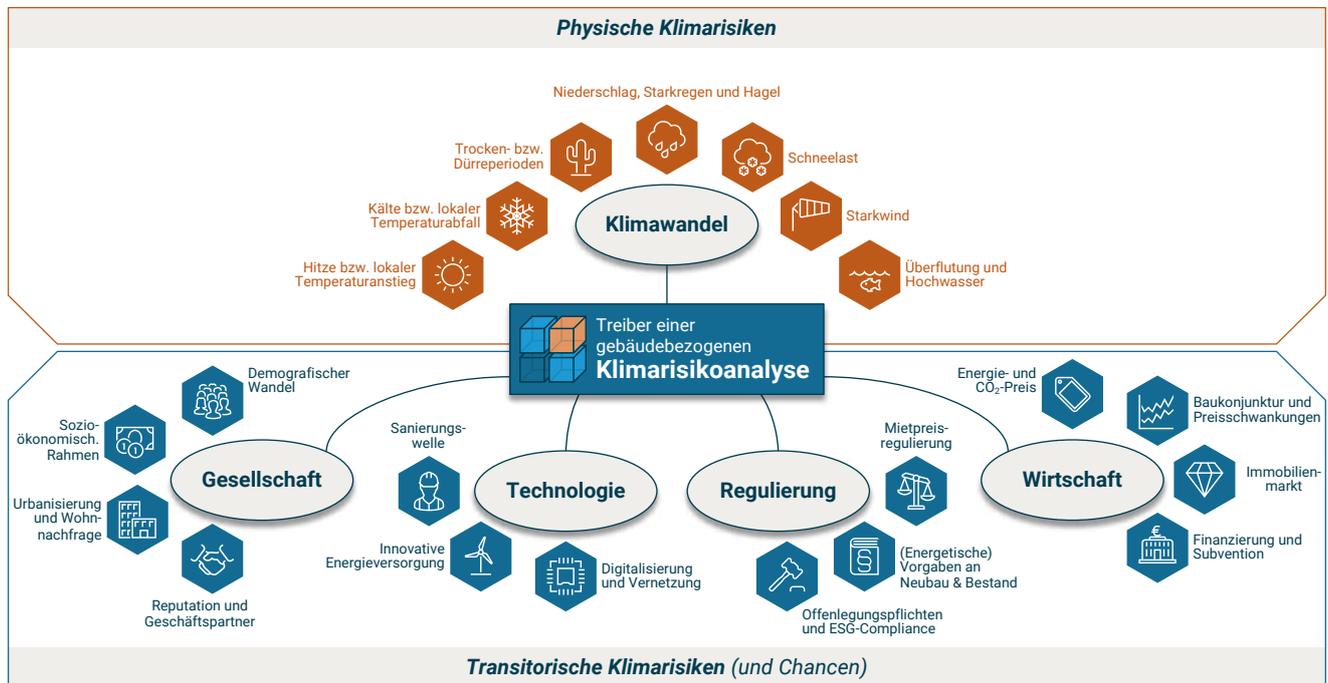
Die in der Analyse betrachteten physischen Klimarisikotreiber umfassen:

- Hitze und lokale Temperaturerhöhung,
- Kälte und lokaler Temperaturabfall,
- Dürre und Trockenheit,
- Niederschlag, Starkregen und Hagel,
- Schneelast,
- Wind bzw. Sturm sowie
- Überflutungen und Hochwasser.

Auf Basis der vorgegebenen Klimaszenarien (RCP 2.6, RCP 4.5 und RCP 8.5 des Intergovernmental Panel on Climate

¹ BMWK - Kosten durch Klimawandelfolgen in Deutschland

Übersicht der physischen und transitorischen Klimarisikotreiber der TAG Immobilien AG



Change (IPCC)) können potenziell schädliche Folgen physischer Klimarisiken auf unser Bestandsportfolio und unsere Projektentwicklungen sowie mögliche Anpassungslösungen zur Minimierung der als wesentlich erachteten Klimarisiken auf Objekt- bzw. Quartiersebene fortlaufend ermittelt, analysiert und bewertet werden. Maßgeblich für die Risikobewertung ist das Szenario RCP 4.5², das eine Zunahme der globalen Durchschnittstemperatur repräsentiert, die durch die gegenwärtig umgesetzten und festgelegten nationalen Klimaschutzbeiträge am wahrscheinlichsten zu erwarten ist. In diesem Szenario treten weder im Zeithorizont bis 2030 noch bis 2045 Klimarisiken auf Ebene des Gesamtunternehmens mit einer extremen Bewertung auf.

Darüber hinaus planen wir für 2023 im zweiten Schritt der Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung die vertiefende Analyse klimabezogener transitorischer Risiken und Chancen sowie deren Einfluss auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung auf Basis vorgegebener Klimaszenarien (RCP 2.6, RCP 4.5 und RCP 8.5). Im Ergebnis der Analyse erfolgen der Ausbau und die Quantifizierung klimabezogener transitorischer Risiken und Chancen im Risikomanagement und die Integration in die Finanzberichterstattung.

Klimastrategie weiterentwickeln

Mit Unterstützung eines Beratungsunternehmens haben wir 2021 unsere Dekarbonisierungsstrategie fertiggestellt, die

als Langzeitstrategie bis 2045 angelegt ist. Mit der geplanten Senkung des CO₂-Ausstoßes in unserem Bestand auf unter 7 kg je m² bis 2045 orientieren wir uns an der Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels gemäß Pariser Klimaschutzabkommen. Zudem wollen wir die Zusatzkosten durch die CO₂-Bepreisung für die TAG und unsere Mieter*innen gering halten.

Erarbeitet haben wir die Dekarbonisierungsstrategie in zwei Phasen. In Phase 1 stand die umfangreiche Datenerfassung und Analyse im Zentrum. Wir haben das Gesamtportfolio unter energetischen Aspekten und im Hinblick auf die erzeugten CO₂-Emissionen bewertet und anhand der Ergebnisse unseren Status quo ermittelt (Basisjahr 2019). Die für das Gesamtportfolio ermittelten durchschnittlichen CO₂-Emissionen (CO₂-Äquivalente) lagen für das Basisjahr 2019 bei 31,9 kg je m² (Nutzfläche). Für 2021 beträgt die CO₂-Intensität 30,5 kg je m² (Nutzfläche).

In Phase 2 der Strategieentwicklung haben wir konkrete Konzepte, einen Zeitplan und Maßnahmen erarbeitet, die wir zukünftig umsetzen wollen. Der Zeitplan umfasst die Umsetzung kurz- und mittelfristiger Ziele und Maßnahmen bis 2030. So wollen wir die CO₂-Emissionen (gesamt) im Portfolio um ca. 10 % bis 12 % auf ca. 28,0 kg CO₂/m² p.a. bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (Erstbilanzierung) reduzieren. Eine weitere Reduzierung der CO₂-Emissionen (gesamt) im Portfolio um ca. 30 % auf ca. 22,0 kg CO₂/m² p.a. wird bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (Erstbilanzierung) angestrebt. Weitere Maßnahmen werden wir danach weiter konkretisie-

² Roger Pielke Jr et al (2022), „Plausible 2005–2050 emissions scenarios project between 2 °C and 3 °C of warming by 2100“ Environ. Res. Lett. 17 024027, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/ac4ebf>

ren. Zu den Maßnahmen, die wir in den nächsten Jahren realisieren wollen, zählen insbesondere Modernisierungsmaßnahmen der Gebäudesubstanz und Heizanlagen im Bestand, die Umstellung auf effizientere Anlagensteuerung und der Einsatz regenerativer Brennstoffe (Kapitel [↘ Mehr Klimaschutz durch unsere Dekarbonisierungsstrategie](#)).

Maßnahmen zur Absicherung umsetzen

Wir führen regelmäßig Überprüfungen durch, um die Gebäudesicherheit zu gewährleisten, und schützen das Portfolio mit einem umfangreichen Gebäudeversicherungsschutz. Mit einem Überwachungs- und Dokumentationssystem stellen wir sicher, dass Sicherheitsmängel an Objekten rechtzeitig erkannt werden. Wenn bei Begehungen Verkehrssicherheitsmängel festgestellt werden, senden die zuständigen Mitarbeiter*innen oder der Fremddienstleister umgehend einen Bericht an unsere Mitarbeiter*innen im Kundenmanagement. Alle wesentlichen gemeldeten Schäden nehmen wir in unsere vierteljährliche Risikoberichterstattung an den Vorstand auf. Durch einen Bearbeitungs- und Überwachungsalgorithmus sorgen wir dafür, dass die Schäden schnell und vollständig innerhalb vorgegebener Fristen behoben werden. Darüber hinaus achten wir bei Baumaßnahmen darauf, die Bodenversiegelung so gering wie möglich zu halten. Bei Fassaden- und Dachsanierungen richten wir die Regenwasserableitung bereits auf große Wassermengen aus.

Aus der zukünftig jährlich stattfindenden Analyse und Bewertung potenziell schädlicher Folgen physischer Klimarisiken auf unser Gesamtportfolio lassen sich mögliche Anpassungslösungen zur Minimierung der als wesentlich erachteten Klimarisiken ableiten. Mögliche Anpassungsmaßnahmen, um den Gebäudebestand resilienter zu gestalten, umfassen beispielsweise die Dämmung von Gebäuden, den Austausch von Fenstern für Wärme- bzw. Kälteschutz, die Verschattung durch Rollläden bzw. Jalousien, angemessene Vorrichtungen zur Versickerung und Aufnahme größerer Niederschlagsmengen sowie die Prüfung der Sturmfestigkeit der Dächer, Fassaden und Fenster bei Bestandsbegehungen.

Energieverbrauch und Emissionen reduzieren

Indem wir den Energieverbrauch unserer Wohnimmobilien reduzieren, tragen wir zum Schutz der Umwelt bei. Unser jährliches Sanierungsprogramm umfasst Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen, wie Wärmedämmungsmaßnahmen und die Erneuerung von Heizungsanlagen. Regelmäßig prüfen wir, ob weitere energiesparende Maßnahmen umgesetzt werden können. Dabei ist es stets unser Anliegen, Klimaschutzmaßnahmen mit der Bezahlbarkeit unserer Wohnungen in Einklang zu

bringen. Der 2021 neu gegründete zentrale Technikbereich unterstützt die Systematisierung der Modernisierungen und sorgt für eine bessere Verzahnung der Maßnahmen. Jährlich werden gegenwärtig mindestens 1,5 % des Wertes unseres Immobilienvolumens in Deutschland (rund EUR 100 Mio. jährlich) in unser Portfolio investiert. Zur Umsetzung der Dekarbonisierungsstrategie planen wir bis 2045 mit einem Investitionsvolumen für nachhaltige, energetische Maßnahmen von insgesamt rund EUR 690 Mio.

Unsere Tochtergesellschaft EWS ermöglicht es, unser Energiemanagement zu professionalisieren. Durch die kontinuierliche Modernisierung von Heizungsanlagen und den effizienten Einsatz von Energieträgern wird eine Emissionsreduktion erreicht. Zum 31. Dezember 2022 versorgte die EWS 48 % unseres Portfolios mit Energie. Auch die Installation von Photovoltaikanlagen auf Bestandsimmobilien ermöglicht die Nutzung erneuerbarer Energien und trägt so zur Reduktion der CO₂-Emissionen bei. In einem Pilotprojekt in Köln haben wir beispielsweise eine Photovoltaikanlage auf einem Gebäude installiert und der grüne Strom wird an die Mieter*innen verkauft (Kapitel [↘ Unser Portfolio verantwortlich entwickeln](#)).

Darüber hinaus legen wir Wert darauf, dass unsere Bestände mit nachhaltigen Transportmitteln zu erreichen sind. Entsprechend ist eine gute lokale Anbindung unserer Standorte, auch an öffentliche Verkehrsmittel, eine Grundvoraussetzung in unserem Akquisitionsprozess. Im Bereich nachhaltige Verkehrsinfrastruktur haben wir verschiedene Konzepte einbezogen, die wir derzeit an größeren Standorten testen oder bereits umgesetzt haben. Um möglichst viele individuelle Mobilitätsbedarfe zu decken, setzen wir auf die Vernetzung vielfältiger Angebote. Dazu zählen Carsharing-Partner an allen größeren Standorten, Ladestationen für E-Autos, E-Scooter in Salzgitter, Leipzig und Erfurt und der Mobilitätsplaner in Erfurt (Kapitel [↘ Unsere Verantwortung in der Gesellschaft](#)).

In dem nachfolgend dargestellten Index sind Referenzen zu relevanten Inhalten in unserer Berichterstattung abgebildet.

Zuordnung der TCFD-Empfehlungen

	Governance	Strategie	Risikomanagement	Kennzahlen und Ziele
Empfehlungen der TCFD	Offenlegung der Organisationsstrukturen des Unternehmens bezüglich klimabezogener Risiken und Chancen	Offenlegung des aktuellen und potenziellen Einflusses klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung des Unternehmens	Offenlegung der Prozesse zur Identifikation, Beurteilung und zum Management klimabezogener Risiken	Offenlegung der für die Bewertung und das Management von klimabezogenen Risiken und Chancen verwendeten Kennzahlen und Ziele
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • TAG Nachhaltigkeitsmanagement ist dem Vorstand direkt zugeordnet • Der Aufsichtsrat hat ein Mitglied zum ESG-Verantwortlichen ernannt • Nachhaltigkeitsthemen werden im Vorstand und Aufsichtsrat regelmäßig beraten und überwacht • Nachhaltigkeitsthemen werden im zentralen Unternehmensbereich Strategisches Immobilienmanagement bearbeitet und gesteuert. Der Bereich ist dem Vorstand (Chief Operating Officer) direkt unterstellt • Das Nachhaltigkeitsprogramm regelt die Verantwortlichkeiten der Fachbereiche für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen. Diese betreffen auch den Umgang mit klimabedingten Risiken und Chancen • Das Nachhaltigkeitsmanagement wird im regelmäßigen Austausch zwischen dem Strategischen Immobilienmanagement, den Fachabteilungen, dem Projektteam Dekarbonisierung (Klimaboard) und dem Nachhaltigkeitskomitee weiterentwickelt • Das Klimaboard aus Mitarbeiter*innen der LIM-Regionen, der Zentralen Technik und der Energietochtergesellschaft EWS verantwortet auch nach Finalisierung der Dekarbonisierungsstrategie deren Weiterentwicklung und die Umsetzung der Maßnahmen • Das Nachhaltigkeitskomitee, das aus Mitarbeiter*innen verschiedener Fachbereiche und fast aller LIM-Regionen besteht, steuert und koordiniert Nachhaltigkeitsthemen und -maßnahmen im gesamten Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Risiken aufgrund klimabedingter Veränderungen könnten grundsätzlich auch Auswirkungen auf TAG-Standorte haben und zu erhöhtem Investitionsbedarf für Anpassungsmaßnahmen im Portfolio führen (Kapitel ↘ Risiken des Klimawandels: Präventionsmaßnahmen im Bestand) • Diese Risiken sind Teil des TAG-Risikomanagementsystems • Eine vertiefende Analyse zu potenziellen physischen Klimarisiken für das Gesamtportfolio der TAG in Deutschland und Polen auf Basis vorgegebener Klimaszenarien (RCP 2.6, RCP 4.5 und RCP 8.5) wurde mit einem externen wissenschaftlichen Partner umgesetzt • Es wurden im Zeithorizont bis 2030 und 2045 keine Klimarisiken mit extremer Bewertung ermittelt 	<ul style="list-style-type: none"> • Durch ein zentrales Risikomanagementsystem stellt der Vorstand sicher, dass konzernweit alle wesentlichen Risiken identifiziert, gemessen, gesteuert und überwacht werden • Ein Fokus in unserer Risikobetrachtung liegt auf klimabedingten Risiken. Damit folgen wir den Empfehlungen zur Offenlegung klimabedingter Finanzrisiken, die von der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) veröffentlicht wurden • Die Analyse klimabedingter Risiken ist Teil des quartalsweisen (ESG-)Risikocontrollings. Die Erfassung und Bewertung erfolgt v.a. auf der regionalen LIM- sowie Abteilungsleiterebene • Zusätzlich erfolgt IT-gestützt eine jährliche Analyse und Bewertung potenziell schadhafter Folgen physischer Klimarisiken auf das Gesamtportfolio der TAG • Risikovorsorge wird bei Baumaßnahmen (Bestand und Neubau) zunehmend berücksichtigt, um den zukünftigen Auswirkungen des Klimawandels frühzeitig zu begegnen 	<ul style="list-style-type: none"> • In Bearbeitung ist die vertiefende Analyse klimabezogener transitorischer Risiken und Chancen und deren Einfluss auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung auf Basis vorgegebener Klimaszenarien (RCP 2.6, RCP 4.5 und RCP 8.5) • Im Ergebnis der Analyse erfolgen der Ausbau und die Quantifizierung klimabezogener transitorischer Risiken und Chancen im Risikomanagement und in der Finanzberichterstattung • Wir sind mit unserer Dekarbonisierungsstrategie auf dem Weg zu einem nahezu klimaneutralen Gebäudebestand bis 2045 mit konkreten Zielen und Meilensteinen (↘ Unsere Nachhaltigkeitsziele): <ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung der CO₂-Emissionen (gesamt) im Portfolio um ca. 10 % bis 12 % auf ca. 28,0 kg CO₂/m² p.a. bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (Erstbilanzierung) - Reduzierung der CO₂-Emissionen (gesamt) im Portfolio um ca. 30 % auf ca. 22,0 kg CO₂/m² p.a. bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (Erstbilanzierung) • Im Fokus haben wir dabei vor allem Maßnahmen zur energetischen Modernisierung von Heizanlagen und Gebäudehüllen, die Umstellung auf effizientere Anlagensteuerung und den Einsatz nichtfossiler Brennstoffe • Prognostizierter Effekt der Modernisierungsmaßnahmen: Reduktion des CO₂-Ausstoßes ab 2021 um 946 Tonnen jährlich • 2022 wurde die Datenbasis zu Energieverbräuchen und CO₂-Emissionen weiter ausgebaut und eine CO₂-Bilanz nach dem GHG Protocol Standard aufgestellt

	Governance	Strategie	Risikomanagement	Kennzahlen und Ziele
Nachhaltigkeitsbericht 2022	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, S. 10 • Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 36 • Leitungs- und Kontrollgremien, S. 36 • Risiken konzernweit im Blick, S. 37 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen, S. 61-66 <p>Kap. Unsere Verantwortung in der Gesellschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit und Sicherheit, S. 77 	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, S. 10 • Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, S. 10 • Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 36 • Risiken konzernweit im Blick, S. 37 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen, S. 61-66 <p>Kap. Unsere Verantwortung in der Gesellschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit und Sicherheit, S. 77 	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, S. 10 • Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 36 • Risiken konzernweit im Blick, S. 37 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen, S. 61-66 <p>Kap. Unsere Verantwortung in der Gesellschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit und Sicherheit, S. 77 	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeitsprogramm, S. 22-31 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen, S. 61-66 <p>Kap. Kennzahlen, S. 106-108</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portfolioübersicht • Energie • Treibhausgasemissionen
Geschäftsbericht 2022	<p>Grundlagen des Konzerns (Lagebericht)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Steuerungssystem, S. 23-24 <p>Prognose-, Chancen- und Risikobericht, S. 62-83</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chancen- und Risikobericht • Vergütungsbericht, S. 83-89 	<p>Grundlagen des Konzerns (Lagebericht)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überblick und Konzernstrategie, S. 20-21 <p>Prognose-, Chancen- und Risikobericht, S. 62-83</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chancen- und Risikobericht • Darstellung der Einzelrisiken im Hinblick auf die künftige Entwicklung 	<p>Prognose-, Chancen- und Risikobericht, S. 62-83</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chancen- und Risikobericht • Darstellung der Einzelrisiken im Hinblick auf die künftige Entwicklung 	<p>Prognose-, Chancen- und Risikobericht, S. 62-83</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chancen- und Risikobericht • Darstellung der Einzelrisiken im Hinblick auf die künftige Entwicklung

Angaben zur EU-Taxonomie

Die EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 (im Folgenden EU-Tax-VO) ist Kernstück des Aktionsplans „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ der Europäischen Kommission. Sie soll dabei unterstützen, die Ziele des europäischen Green Deals zu erreichen und Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent zu machen. Mithilfe der EU-Tax-VO soll ein gemeinsames ganzheitliches Verständnis zur ökologischen Nachhaltigkeit von Wirtschaftsaktivitäten und Investitionen gefördert und Kapitalströme in nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten bzw. nachhaltige Unternehmen gelenkt werden. Als europäisches Klassifikationssystem regelt die Verordnung einheitlich, verbindlich und detailliert, welche Wirtschaftstätigkeiten in der EU als ökologisch nachhaltig gelten. Die EU-Tax-VO verpflichtet Unternehmen, mit einheitlichen Kennzahlen transparent über ihre ökologisch nachhaltigen Tätigkeiten zu berichten.

Inhalt der EU-Taxonomie-Verordnung

Laut EU-Tax-VO gelten Wirtschaftsaktivitäten als „ökologisch nachhaltig“ bzw. „taxonomiekonform“, wenn sie

- a) einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren der sechs EU-Umweltziele leisten (d. h., die technischen Bewertungskriterien für die jeweilige Aktivität werden erfüllt),
- b) die anderen Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen und
- c) soziale Mindeststandards einhalten.

Die in der EU-Tax-VO festgelegten sechs Umweltziele sind:

- (1) Klimaschutz
- (2) Anpassung an den Klimawandel
- (3) Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- (4) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- (5) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- (6) Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Die konkrete Beurteilung der Anforderungen erfolgt anhand sektorenspezifischer, technischer Bewertungskriterien, die 2021 in Form eines delegierten Rechtsakts, der del. Verordnung (EU) 2021/2139 zur Ergänzung der EU-Tax-VO, veröffentlicht wurden. Konkretisiert wurden zunächst die technischen Bewertungskriterien für die ersten beiden Umweltziele „Kli-

maschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“. Die technischen Bewertungskriterien je Wirtschaftsaktivität sind dabei grundsätzlich in Anhang I und II des delegierten Rechtsakts definiert und beinhalten Kriterien für den wesentlichen Beitrag („Substantial Contribution“ (SC)) zu einem der beiden Umweltziele ebenso wie die sogen. „Do Not Significant Harm“ (DNSH)-Kriterien. Zudem ist für die einzelnen Wirtschaftsaktivitäten zu gewährleisten, dass Unternehmen die sozialen Mindestanforderungen („Minimum Safeguard“ (MS)-Kriterien) gem. Artikel 18 der EU-Tax-VO einhalten.

Für Immobilienunternehmen sind im Wesentlichen die in Anhang I und II Nr. 7 „Baugewerbe und Immobilien“ dargelegten Kriterien maßgeblich. Diese technischen Bewertungskriterien betreffen den Neubau, die Renovierung bestehender Gebäude, Einzelmaßnahmen zur Energieeffizienz sowie den Erwerb und die Ausübung des Eigentums an Gebäuden.

Berichtspflichten

Die EU-Tax-VO ist am 12.07.2020 in Kraft getreten. Die damit verbundenen Berichtspflichten gelten im ersten Schritt ab dem 01. Januar 2022 für die beiden Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“. Ab 01. Januar 2024 ist auch über die Erfüllung der übrigen Umweltziele zu berichten. Inhalt und Darstellung der Informationen, die von Unternehmen zu veröffentlichen sind, wurden seitens der Europäischen Kommission in einem weiteren delegierten Rechtsakt, der del. Verordnung (EU) 2021/2178, konkretisiert. Unternehmen, die gemäß Art. 19a bzw. Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU (EU-Bilanzrichtlinie) zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung oder einer konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind, berichten nach Art. 8 in Verbindung mit Art. 27 Abs. 2 lit. a) EU-Tax-VO ab dem Geschäftsjahr 2022 über den ökologisch nachhaltigen Anteil ihrer Umsatzerlöse, ihrer Investitionsausgaben (CapEx) und ihrer Betriebsausgaben (OpEx) in Bezug auf die ersten beiden Umweltziele. Die Pflicht zur Offenlegung der geforderten Angaben gilt damit auch für die TAG als kapitalmarktorientiertes Immobilienunternehmen.

Im Berichtsjahr 2021 galten gem. Art. 10 Abs. 2 del. VO (EU) 2021/2178 vereinfachte Anforderungen an die Berichterstattung. Die Berichtspflicht umfasste zunächst Angaben zur Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten (i.S.d. Art. 1 Nr. 5 und 6 del. VO (EU) 2021/2178) hinsichtlich der ersten beiden Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“. Ab dem Geschäftsjahr 2022 sind gemäß Art. 10 Abs. 4 del. VO (EU) 2021/2178 detaillierte Angaben zur Taxonomiekonformität in Bezug auf die einzelnen Wirtschaftsaktivitäten offenzulegen. Gefordert sind quantitative Angaben zum jeweiligen Anteil der taxonomiekonformen und

der nicht taxonomiekonformen Umsätze, Investitionsausgaben (CapEx) und, soweit zutreffend, Betriebsausgaben (OpEx) sowie die jeweiligen nicht taxonomiefähigen Anteile. Ergänzend müssen der Prozess der Zuordnung und der Ermittlung sowie die Berechnung der Kennzahlen qualitativ erläutert werden.

Prozess zur Umsetzung der EU-Taxonomie im Unternehmen

Für die Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Tax-VO hat die TAG ein Projektteam gebildet, das aus den Fachbereichen Konzernrechnungswesen, Controlling und dem Strategischen Immobilienmanagement (Nachhaltigkeitsmanagement) besteht. Das Projektteam hat alle TAG-Geschäftstätigkeiten im Hinblick auf Übereinstimmungen mit den in der EU-Tax-VO beschriebenen Tätigkeiten analysiert. Die Analyse erfolgte zum einen auf der Grundlage der in den sektorenspezifischen technischen Bewertungskriterien aufgeführten Aktivitätenbezeichnungen und NACE-Codes. Zum anderen wurde die Aufstellung und Aufschlüsselung der TAG-Geschäftstätigkeiten gemäß Buchhaltungs- und Berichtswesen (Rechnungslegungsdaten, Konten) herangezogen. Im Rahmen der Vorschriften wurden Prämissen und Festlegungen für die Berücksichtigung der Daten im Nenner und im Zähler der Kennzahlen getroffen und die Daten entsprechend ausgewertet und aufbereitet.

Offenlegung der erforderlichen Angaben

Taxonomiefähigkeit

Als Wohnimmobilienkonzern gehört neben der Vermietung von Wohnraum seit der Erweiterung des Geschäftsgebietes nach Polen im Geschäftsjahr 2020 auch der Neubau von Wohnungen zum späteren Verkauf und zur späteren Vermietung zu den wesentlichen Tätigkeiten des Konzerns. Die im Rahmen der Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2021 analysierten und als taxonomiefähig identifizierten wesentlichen Tätigkeiten der TAG gelten grundsätzlich auch im Geschäftsjahr 2022 unverändert und stellen sich wie folgt dar:

Nr. Wirtschaftsaktivitäten nach Taxonomie

7.1	Neubau für späteren Verkauf
7.2	Renovierung bestehender Gebäude
7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden
7.5	Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden
7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien
7.7	Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

Als nicht taxonomiefähig wurden wie im Vorjahr insbesondere Umsatzerlöse aus sonstigen Leistungen ohne Bezug zu technischen Bewertungskriterien, wie z.B. Miet- und Verkaufserlöse aus Stellplätzen, identifiziert. Im Bereich der Investitionsausgaben betreffen die nicht taxonomiefähigen Ausgaben insbesondere aktivierte Investitionen ohne Bezug zu technischen Bewertungskriterien, wie z.B. Investitionen in Feuerwehru-fahrten oder Müllplätze. Nicht taxonomiefähige Betriebsausgaben betreffen insbesondere nicht aktivierte Betriebsausgaben, z.B. im Zusammenhang mit Ausgaben für Reinigung und Entsorgung, bei denen kein Bezug zu den technischen Bewertungskriterien besteht.

Taxonomiekonformität

Zur Identifizierung der taxonomiekonformen Tätigkeiten wurde auf Basis der taxonomiefähigen Tätigkeiten der TAG die Erfüllung der Kriterien für einen wesentlichen Beitrag zu einem der beiden Umweltziele Klimaschutz bzw. Anpassung an den Klimawandel sowie die zugehörigen DNSH-Kriterien zur Vermeidung der erheblichen Beeinträchtigung der weiteren Umweltziele überprüft. Basis der Überprüfung war grundsätzlich der jeweilig maßgeblich zugehörige Vermögenswert für die Umsätze, Investitionen und Betriebsausgaben. Zudem wurde analysiert und geprüft, ob bei Ausübung der Tätigkeiten die sozialen Mindestanforderungen erfüllt werden.

Kriterien für einen wesentlichen Beitrag und Vermeidung der Beeinträchtigung der weiteren Umweltziele (SC- bzw. DNSH-Kriterien)

Ein Großteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten entfällt durch die Vermietung auf die Tätigkeit 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“. Umsätze aus der Vermietung sowie CapEx

und OpEx für Gebäude, die die in der del. VO (EU) 2021/2139 definierten technischen Anforderungen erfüllen, wurden im Rahmen der Analyse zunächst als grundsätzlich taxonomiekonform eingestuft. Für vermietete Gebäude in Polen, deren Bauantrag nach dem 31. Dezember 2020 gestellt wurde, wurden entsprechend den Regelungen in der del. VO 2021/2139 die technischen Kriterien der Tätigkeit 7.1 „Neubau für späteren Verkauf“ zugrunde gelegt. Die DNSH-Kriterien der Tätigkeit 7.7 beschränken sich in Bezug auf das Umweltziel „Klimaschutz“ für das Geschäftsjahr 2022 auf die Durchführung einer robusten Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung in Bezug auf die für die Tätigkeit wesentlichen physischen Klimarisiken gem. den Vorgaben in Anlage A zu Anhang I der del. VO (EU) 2021/2139. Im Geschäftsjahr 2022 wurde zusammen mit einem wissenschaftlichen Partner eine solche Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung für das gesamte Immobilienportfolio der TAG in Deutschland und Polen auf Basis der vorgegebenen Klimaszenarien (RCP 2.6, RCP 4.5 und RCP 8.5 des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)) vorgenommen. Maßgeblich für die Risikobewertung ist das Szenario RCP 4.5³, das eine Zunahme der globalen Durchschnittstemperatur repräsentiert, die durch die gegenwärtig umgesetzten und festgelegten nationalen Klimaschutzbeiträge am wahrscheinlichsten zu erwarten ist. In diesem Szenario treten weder im Zeithorizont bis 2030 noch bis 2045 Klimarisiken auf Ebene des Gesamtunternehmens mit einer extremen Bewertung auf (Kapitel **↘ Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures**).

CapEx der Tätigkeit 7.7 ist als taxonomiekonform einzustufen, sofern die SC- und DNSH-Kriterien für die Tätigkeit 7.7 erfüllt sind. Das maßgebliche SC-Kriterium für die Tätigkeit 7.7 in Bezug auf das Umweltziel Klimaschutz ist für Gebäude, die bis zum 31. Dezember 2020 gebaut wurden, ein Energieausweis der Klasse A oder alternativ eine Zuordnung zu den oberen 15 % des nationalen oder regionalen Gebäudebestands, gemessen am Primärenergiebedarf. Für Gebäude, die nach dem 31. Dezember 2020 errichtet wurden, sind die SC-Kriterien der Tätigkeit 7.1 Neubau heranzuziehen. Vor dem Hintergrund der bestehenden Auslegungsunsicherheiten in Bezug auf das „Top-15 %-Kriterium“ sowie der entsprechenden Nachweisqualität wurden die Investitionen der TAG in Polen für das Geschäftsjahr 2022 insgesamt als nicht taxonomiekonform eingestuft. Diese vorläufige Einschätzung kann sich im Rahmen der weiteren Anwendung der Verordnung und der damit verbundenen Konkretisierung bestehender Interpretationsspielräume zukünftig noch ändern. Neben den Tätigkeiten 7.1 und 7.7 wurden die Investitionsausgaben (CapEx) bzw. Betriebsausgaben (OpEx) des Geschäftsjahres 2022 dahingehend analysiert, ob es sich inhaltlich um Tätigkeiten handelt, die den Wirtschaftsaktivitäten 7.2 bis 7.6 der del. VO (EU) 2021/2139 zuzuordnen sind. Für diese CapEx bzw. OpEx wurden die technischen Bewertungskriterien der Tätigkeiten 7.2 bis 7.6 zur Überprüfung der Taxonomiekonformität angewendet. Bestehende Ausle-

gungsfragen bzw. Interpretationsspielräume wurden dabei von der TAG nach aktuellem Kenntnisstand mit Blick auf den Regelungszweck der EU-Tax-VO angewendet. Die von der EU veröffentlichten technischen Bewertungskriterien lassen insbesondere Interpretationsspielraum hinsichtlich des Merkmals der „Top 15 % des nationalen oder regionalen Gebäudebestands“ zu. Die TAG hat sich als Grundlage für die Ermittlung der Top 15 % des Gebäudebestands in Deutschland in Bezug auf den aktuellen Ausweis der Taxonomiekonformität an der gemeinsamen Studie des vdp (Verband Deutscher Pfandbriefbanken) und Drees & Sommer aus dem Jahr 2022 orientiert.⁴ Demnach gelten als zugehörig zu den Top 15 % Wohngebäude mit einem Energieausweis bezogen auf den Primärenergiebedarf von weniger als 74 kWh/m² bzw. einem Energieverbrauch von weniger als 70 kWh/m² (Kapitel **↘ Unser Portfolio verantwortlich entwickeln**). Als Ergebnis dieser Analyse sind rund ein Viertel unserer Wohneinheiten den Top 15 % des deutschen Gebäudebestands zuzuordnen.⁵

Einhaltung sozialer Mindestanforderungen (MS)

Ein weiteres Kriterium für die Taxonomiekonformität der einzelnen Wirtschaftsaktivitäten ist die Sicherstellung der Einhaltung der sozialen Mindestanforderungen. Diese umfassen die Einhaltung von Sorgfaltspflichten im eigenen Unternehmen und in der Lieferkette durch die Implementierung geeigneter Prozesse. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die Einhaltung von Menschenrechten sowie die Themenbereiche Korruption und Bestechung, fairer Wettbewerb und Besteuerung. Die TAG stellt über einen konzernweiten Ansatz sicher, dass die MS-Kriterien erfüllt werden. Im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems haben wir umfassende Verfahren, konzernweite Richtlinien (z.B. Erklärung zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte, Geschäftspartnerkodex und Antikorruptionsrichtlinie) und Beschwerdemechanismen implementiert, durch die Verstöße verhindert bzw. aufgedeckt werden sollen. Weiterführende Informationen zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten sind dem Abschnitt **↘ Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance** zu entnehmen.

Ergebnisse der Analyse zur Taxonomiekonformität

Die für das Berichtsjahr 2022 ermittelten Anteile der taxonomiefähigen und der nicht taxonomiefähigen Umsätze, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) sind nachfolgend aufgelistet. Vorjahresangaben werden entsprechend den gem. der EU-Tax-VO geltenden Vorgaben ab dem Berichtsjahr 2023 vorgenommen.

³ Roger Pielke Jr et al (2022), „Plausible 2005–2050 emissions scenarios project between 2 °C and 3 °C of warming by 2100“, Environ. Res. Lett. 17 024027, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/ac4ebf>

⁴ https://www.dreeso.com/fileadmin/media/06_Presse/Presseinformationen/20220329_vdp_Kooperation/20220404_PM_Kooperation_vdp_Drees_und_Sommer_Top15_final.pdf

⁵ Bezogen auf vorliegende Energieausweise

Umsatzerlöse

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3)	Umsatz- anteil (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („keine erhebliche Beeinträchtigung“)*						Mindest- schutz (17)	Taxono- miekon- former Umsatz- anteil 2022 (18)	Taxono- miekon- former Umsatz- anteil 2021 (19)	Kategorie (ermög- lichende Tätigkei- ten) 2021 (20)	Kategorie (Über- gangstä- tigkeiten) (21)	
				Klima- schutz (5)	Anpas- sung an den Klima- wandel (6)	Wasser- und Meeres- ressour- cen (7)	Kreis- laufwirt- schaft (8)	Umwelt- ver- schmut- zung (9)	Bio- logische Vielfalt und Öko- systeme (10)	Klima- schutz (11)	Anpas- sung an den Klima- wandel (12)	Wasser- und Meeres- ressour- cen (13)	Kreis- laufwirt- schaft (14)	Umwelt- ver- schmut- zung (15)	Bio- logische Vielfalt und Öko- systeme (16)						J/N
		EUR Mio.	%	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	%	E	T	
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L.68	141,7	14,8	100	-	-	-	-	-	J	J	J	J	J	J	J	14,8	-			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		142	14,8																		
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
7.1 Neubau zum späteren Verkauf	F.41.1 F.41.2	418,8	43,9																		
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L.68	356,7	37,4																		
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		775,5	81,2																		
Total (A.1 + A.2)		917,2	96,1																		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		37,7	3,9																		
Gesamt (A + B)		954,9	100,0																		

*Teilweise wurden für taxonomiefähige Tätigkeiten der TAG keine DNSH-Kriterien definiert. Sofern keine DNSH-Kriterien vorliegen, wurde ein „J“ eingetragen, da wir davon ausgehen, dass mangels DNSH-Kriterien auch keine erhebliche Beeinträchtigung der aufgeführten Umweltziele vorliegt.

CAPEX

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter CapEx (3)	Anteil CapEx (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („keine erhebliche Beeinträchtigung“)*						Mindest- schutz (17)	Taxono- miekon- former CapEx- Anteil 2022 (18)	Taxono- miekon- former CapEx- Anteil 2021 (19)	Kategorie (ermög- lichende Tätigkei- ten) 2021 (20)	Kategorie (Über- gangstä- tigkeiten) (21)	
				Klima- schutz (5)	Anpas- sung an den Klima- wandel (6)	Wasser- und Meeres- ressour- cen (7)	Kreis- laufwirt- schaft (8)	Umwelt- ver- schmut- zung (9)	Bio- logische Vielfalt und Öko- systeme (10)	Klima- schutz (11)	Anpas- sung an den Klima- wandel (12)	Wasser- und Meeres- ressour- cen (13)	Kreis- laufwirt- schaft (14)	Umwelt- ver- schmut- zung (15)	Bio- logische Vielfalt und Öko- systeme (16)						J/N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L.68	31,3	8,3	100	-	-	-	-	-	J	J	J	J	J	J	J	8,2	-			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		31,3	8,3																		
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
7.2 Renovierung bestehender Gebäude	F.41 F.43	11,0	2,9																		
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L.68	317,8	83,7																		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		328,8	86,6																		
Total (A.1 + A.2)		360,1	94,8																		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		19,6	5,2																		
Gesamt (A + B)		379,7	100,0																		

*Teilweise wurden für taxonomiefähige Tätigkeiten der TAG keine DNSH-Kriterien definiert. Sofern keine DNSH-Kriterien vorliegen, wurde ein „J“ eingetragen, da wir davon ausgehen, dass mangels DNSH-Kriterien auch keine erhebliche Beeinträchtigung der aufgeführten Umweltziele vorliegt.

OPEX

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter OpEx (3)	Anteil OpEx (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („keine erhebliche Beeinträchtigung“)*						Mindest- schutz (17)	Taxono- miekon- former OpEx- Anteil 2022 (18)	Taxono- miekon- former OpEx- Anteil 2021 (19)	Kategorie (ermög- lichende Tätigkei- ten) 2021 (20)	Kategorie (Über- gangstä- tigkeiten) (21)	
				Klima- schutz (5)	Anpas- sung an den Klima- wandel (6)	Wasser- und Meeres- ressour- cen (7)	Kreis- laufwirt- schaft (8)	Umwelt- ver- schmut- zung (9)	Bio- logische Vielfalt und Öko- systeme (10)	Klima- schutz (11)	Anpas- sung an den Klima- wandel (12)	Wasser- und Meeres- ressour- cen (13)	Kreis- laufwirt- schaft (14)	Umwelt- ver- schmut- zung (15)	Bio- logische Vielfalt und Öko- systeme (16)						J/N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L.68	7,5	18,8	100	-	-	-	-	-	J	J	J	J	J	J	J	18,8	-			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		7,5	18,8																		
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	L.68	31,4	78,5																		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		31,4	78,5																		
Total (A.1 + A.2)		38,9	97,3																		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		1,1	2,8																		
Gesamt (A + B)		40,0	100,0																		

*Teilweise wurden für taxonomiefähige Tätigkeiten der TAG keine DNSH-Kriterien definiert. Sofern keine DNSH-Kriterien vorliegen, wurde ein „J“ eingetragen, da wir davon ausgehen, dass mangels DNSH-Kriterien auch keine erhebliche Beeinträchtigung der aufgeführten Umweltziele vorliegt.

Ergänzende Angaben im Zusammenhang mit den offenzulegenden Informationen

Umsatzerlöse

Die gesamten Umsatzerlöse enthalten im Wesentlichen Umsatzerlöse aus der Vermietung (EUR 453,9 Mio.) sowie aus dem Verkauf von Wohnungen (EUR 418,8 Mio.). Der Anteil der Umsatzerlöse aus Dienstleistungen beläuft sich auf EUR 82,2 Mio. Die Umsatzerlöse aus dem Verkauf von Wohnungen sind im Geschäftsjahr 2022 insbesondere geprägt von der seit dem 31. März 2022 in den Konzernabschluss einbezogenen polnischen Tochtergesellschaft ROBYG S.A. Im Zähler des Umsatz-KPI sind Umsatzerlöse aus der Vermietung von Gebäuden, die die Anforderungen der EU-Tax-VO an die Tätigkeit 7.7 erfüllen, enthalten.

Investitionsausgaben (CapEx)

Die taxonomiekonformen Investitionsausgaben beziehen sich auf aktivierte Investitionen in langfristige Vermögenswerte des Geschäftsjahres 2022 und entfallen mit EUR 361,5 Mio. im Wesentlichen auf Investitionen in Als Finanzinvestition gehaltene Immobilien (Renditeliegenschaften). Investitionen in die Sachanlagen sowie Zugänge zu nach IFRS 16 aktivierten Nutzungsrechten bzw. erworbene oder selbstgeschaffene sowie im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen aktivierte immaterielle Vermögenswerte, die als taxonomiekonform zu klassifizieren wären, lagen im Geschäftsjahr 2022 nicht vor.

Betriebsausgaben (OpEx)

Die Betriebsausgaben enthalten im Wesentlichen Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung und Reparatur von Renditeliegenschaften und Sachanlagen. Der taxonomiekonforme Anteil entfällt mit EUR 7,5 Mio. auf die Wartung und Reparatur von Gebäuden, die im Rahmen der Überprüfung der Anforderungen der EU-Tax-VO als taxonomiekonform entsprechend den Anforderungen an die Tätigkeit 7.7 einzustufen sind. Der taxonomiekonforme Anteil beinhaltet im Wesentlichen nicht aktivierte Aufwendungen im Zusammenhang mit der Wartung und Reparatur von Heizungs- bzw. Lüftungsanlagen sowie Arbeiten am Bauwerk und Elektroanlagen bzw. Tischler- und Malerarbeiten.

Ausblick

Im Laufe des Jahres 2023 sollen die Bewertungskriterien hinsichtlich der Umweltziele (3) bis (6) durch die Europäische Union konkretisiert werden. Im Zuge dessen werden wir unsere Berichterstattung entsprechend ausbauen. Des Weiteren ist aufgrund der bisherigen Praxis bei der Umsetzung der EU-Tax-VO mit weiteren Spezifizierungen zu vielen Themenbereichen und der Klärung von Einzelfragen zu rechnen. Aufgrund der sehr hohen Anforderungen an die Taxonomiekonformität erwarten wir, dass zunächst nur ein Teil unserer Geschäftstätigkeiten die technischen Bewertungskriterien erfüllen wird. So liegt beispielsweise der Anteil unserer Bestände in Deutschland mit einem Energieausweis der Energieeffizienzklassen C und besser derzeit bei rund 63 %, davon mit Energieeffizienzklasse A und besser bei rund 5 %.

Die EU-Tax-VO und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter der TAG ihre Auslegung der EU-Tax-VO und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ der nichtfinanziellen Konzernklärung niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität dieser Auslegung jedoch mit Unsicherheiten behaftet.

Kontakt

[GRI 2–3]

TAG Immobilien AG

Steckelhörn 5
20457 Hamburg
Tel. +49 (0)40 380 32-0
Fax +49 (0)40 380 32-390
info@tag-ag.com
www.tag-ag.com

Dominique Mann

Head of Investor & Public Relations
Tel. +49 (0)40 380 32-300
Fax +49 (0)40 380 32-388
ir@tag-ag.com

Verena Schulz | Kati Pohl

Strategisches Immobilienmanagement
Tel. +49 (0)30 52 00 54-100
Fax +49 (0)30 52 00 54-950
nachhaltiger@tag-ag.com

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 liegt auch in englischer Sprache vor. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich.

Beratung, Konzept und Redaktion

Scholz & Friends Reputation, Berlin

Layout und Satz

Julian Klinner,
TAG Immobilien AG · Marketing & Public Relations

Illustration

Julian Klinner (Cover, S. 5, 11, 20, 53, 58)

Fotos

Architekturbüro Zache (Cover), Thomas Müller (S. 46, 47, 81), ROBYG (S. 59, 60), TAG Wohnen (S. 80), valdiviaphotography.com (S. 3, 101, 102).

Hinweis

In unserer Kommunikation setzen wir uns dafür ein, die Diversität in unserem Unternehmen und in der Gesellschaft besser abzubilden. Aus diesem Grund nutzen wir in diesem Bericht eine gendersensible Schreibweise. Durch das Gendern mit Sternchen („Mieter*innen“) adressieren wir explizit alle Geschlechter. Einzig bei zusammengesetzten Wörtern und Eigenbegriffen („Mieterbüro“, „Mieter-App“ oder „Vertragspartner“) verzichten wir im Sinne der besseren Lesbarkeit darauf.

