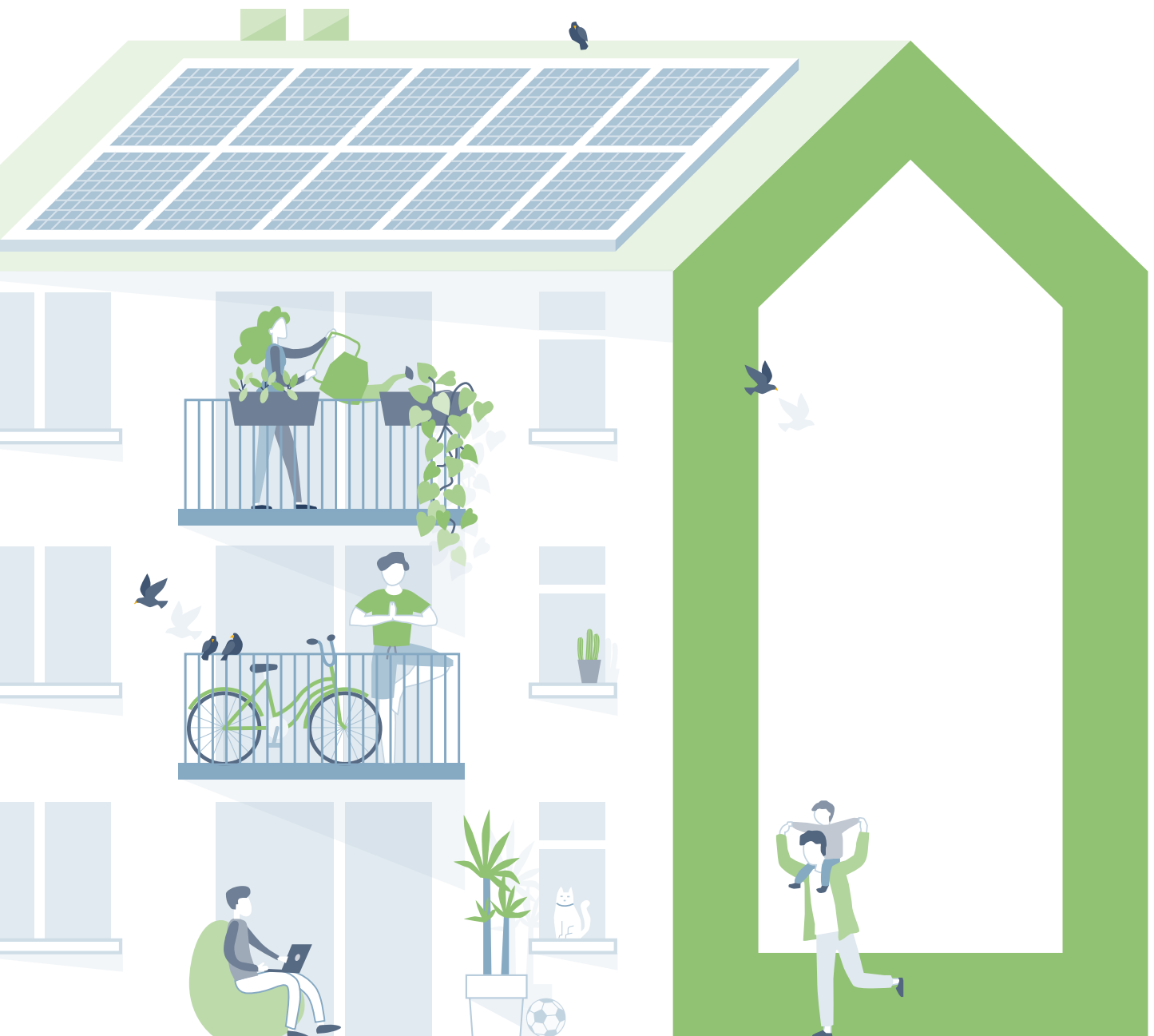


Verantwortung für Zuhause



Inhaltsverzeichnis

Editorial	2
Wer wir sind	4
Unser Weg ins Morgen	8
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	9
Wirtschaftliche Stabilität ist die Grundlage für Nachhaltigkeit	29
Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern	30
Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance	33
<u>Thema Maßgeschneidert: IT-Lösungen für die Kundenverwaltung bei Vantage Rent</u>	36
Unser Portfolio verantwortlich entwickeln	38
Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette	42
Nachhaltiges Ressourcenmanagement	45
<u>Thema Emissionen verringern, Effizienz erhöhen: Unsere Dekarbonisierungsstrategie</u>	49
Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen	51
Unsere Verantwortung in der Gesellschaft	56
Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten	58
<u>Thema Biodiversität fördern: Blühwiesen in Bernburg</u>	63
Kundenorientierung und Servicequalität	65
Lebenswerte Nachbarschaften	68
Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft	72
Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung	74
Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung	78
Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt	81
<u>Thema Gemeinsam gestalten: das Projekt Triple E</u>	85
Über diesen Bericht	87
Kennzahlenübersicht	89
GRI Inhaltsindex	96
EPRA Sustainability Performance Measures	106
Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	108
Angaben zur EU-Taxonomie	112

Editorial

[GRI 102-14]

Liebe Leser*innen,

mit einem Bestand von mehr als 87.500 Einheiten bieten wir Menschen in zehn Regionen Deutschlands ein Zuhause. Auch in Polen schaffen wir zunehmend neuen Wohnraum und reagieren damit auf die Bedarfe in der Bevölkerung. Aus dieser Geschäftstätigkeit erwächst eine besondere Verantwortung: gegenüber unseren Mieter*innen, unseren Mitarbeiter*innen in Deutschland und Polen, der Umwelt und der Gesellschaft. Wir nehmen diese Verantwortung wahr, indem wir unser unternehmerisches Handeln nachhaltig ausrichten, im Spannungsfeld von Ökonomie, Ökologie und sozialen Interessen.

Einen wesentlichen Fokus legen wir dabei auf den Klimaschutz. Bis 2045 wollen wir weitestgehend CO₂-neutral werden – und so einen Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius leisten. Zur Umsetzung unserer Klimaziele haben wir 2020 mit der Erarbeitung einer Dekarbonisierungsstrategie begonnen und diese im Berichtsjahr finalisiert. Bei der schrittweisen Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz und Einsparung von Ressourcen behalten wir stets im Blick, dass klimafreundliches Wohnen mit Bezahlbarkeit für unsere Mieter*innen einhergehen muss. Neben der Vermeidung und Reduktion von CO₂-Emissionen in unserem Bestand und an unseren Bürostandorten, steigern wir auch die Resilienz der TAG gegenüber Klimarisiken.

Eine nachhaltige Zukunft können wir nur gemeinsam und im steten Wechselspiel mit aktuellen Anforderungen gestalten. Deshalb ist unser Nachhaltigkeitsprogramm auch nicht in Stein gemeißelt, sondern ein lebendiges Dokument, das wir 2021 noch einmal angepasst haben. Es ist uns wichtig, unsere Mitarbeiter*innen noch stärker in die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele einzubinden. Deshalb sorgen wir durch eine klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen des Unternehmens für noch mehr Verbindlichkeit bei der Erreichung eben dieser Ziele. Zudem haben wir unsere wesentlichen Themen geschärft und einige Ziele und Maßnahmen auf neue Anforderungen ausgerichtet.

Unseren Mieter*innen wollen wir langfristig ein gesichertes Zuhause und guten Service bieten und ihnen – soweit wir es als Vermieter vermögen – in schwierigen Situationen, wie etwa durch die Covid-19-Pandemie verursacht, helfend zur Seite stehen. Kundenorientierung ist daher ein zentraler Wert, den wir 2021 unter dem Dach des Projektes Triple E weiter ausgebaut haben. Wir haben die operativen Prozesse optimiert und dadurch den Nutzen für die Mieter*innen und Geschäftspartner erhöht – vor allem im Hinblick auf Erreichbarkeit, Prozess tempo und Transparenz. In die Umstrukturierung von Arbeitsaufgaben und deren Neu-Zuordnung innerhalb des Unternehmens haben wir Mitarbeiter*innen aus den betroffenen Bereichen mit einbezogen. Mit der Umsetzung des Projektes haben wir im Juli 2021 begonnen, die Optimierung von Prozessen und Abläufen führen wir kontinuierlich fort.

Auch in Polen optimieren wir den Prozess der Kundenbetreuung durch unser in 2021 neu begonnenes Vermietungsgeschäft. Mit dem Aufbau des Vermietungsportfolios schaffen wir modernen Wohnraum, der in den polnischen Großstädten stark nachgefragt ist – zumal nach Schätzungen rund 1,5 Millionen Wohnungen in den urbanen Zentren des Landes fehlen. In fünf verschiedenen lokalen Märkten sind wir seit Mai 2021 aktiv und bieten damit zehntausenden Mieter*innen effektive Services. Ausgerichtet auf die Bedarfe junger Menschen als Hauptzielgruppe, wurde eine ganze Bandbreite an kundenorientierten IT-Lösungen implementiert und gleichzeitig unsere ESG-Strategie umgesetzt.

Ob in Deutschland oder in Polen – in unseren Quartieren setzen wir uns für ein gepflegtes Umfeld ein und stärken das nachbarschaftliche Miteinander. Soziales Engagement, das wir seit Jahren in vielen unserer Wohnquartiere betreiben, ist uns vor allem auch im Hinblick auf den demografischen Wandel wichtig. In unserer TAG Miteinander Stiftung legen wir den Fokus auf die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie von älteren Menschen.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber haben wir während der Covid-19-Pandemie die Arbeitsschutzmaßnahmen und die Möglichkeiten des flexiblen und mobilen Arbeitens ausgebaut und die Kommunikation über digitale Kanäle intensiviert. Unsere wertschätzende Unternehmenskultur, die von einem respektvollen und transparenten Miteinander geprägt ist, trägt ebenso entscheidend zu unserem Unternehmenserfolg bei wie die Eigenverantwortung jeder und jedes Einzelnen.

Unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung sehen wir durch die Auszeichnungen von Rating-Agenturen bestätigt. In einem im August 2021 veröffentlichten Report von Sustainalytics, einem der führenden Unternehmen für Marktforschung, Ratings und Daten zu ESG-Themen (Environment, Social, Governance), belegte die TAG Platz 27 von insgesamt 1000 analysierten Immobilienunternehmen weltweit. Damit hat sie sich im Vergleich zum Vorjahr verbessert und liegt jetzt unter den TOP 3 % aller Unternehmen in diesem Sektor. Auch bei weiteren renommierten ESG-Rating-Agenturen konnte sich die TAG im abgelaufenen Geschäftsjahr weiter verbessern und sehr gute Ergebnisse erzielen.

Das Jahr 2022 stellt uns alle aufgrund der weltpolitischen Lage noch einmal vor ganz neue Herausforderungen. Seit dem Kriegsausbruch in der Ukraine sind wir bei der TAG tief besorgt über das Schicksal der Menschen vor Ort. Durch unsere Geschäftstätigkeit im unmittelbaren Nachbarland Polen fühlt sich diese Tragödie für uns sehr nah an. Wir versuchen zu helfen, wo wir können. In Deutschland engagieren wir uns mit Spenden, logistischer Hilfe und bieten an unseren Standorten Wohnungen zur Aufnahme von ukrainischen Flüchtlingen an. In Polen sind wir über unsere Tochtergesellschaften aktiv und unterstützen vor Ort, auch mit finanziellen Mitteln.

Die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Wohnungswirtschaft sind aktuell schwer abzuschätzen. Der Zustrom von flüchtenden Menschen wird die Nachfrage nach Wohnungen eher steigen lassen, gleichzeitig steigen die Energie- und Materialpreise und Lieferketten werden erschwert. Auch und gerade in diesen bewegenden Zeiten setzen wir als Anbieter von preiswertem Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten unsere Nachhaltigkeitsroute konsequent fort.

Wir laden Sie herzlich ein, mit uns in den Dialog zu gehen. Ihre Rückmeldungen helfen uns, unseren Zielen näherzukommen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns über Ihre Anregungen und Wünsche ebenso wie über konstruktive Kritik. Sprechen Sie uns gerne 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 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10, 103-1, 103-2, 103-3, 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 (vgl. Kapitel Unsere Nachhaltigkeitsstrategie).

Wir sind im MDAX der Deutschen Börse gelistet und seit 2020 auch im Nachhaltigkeitsindex DAX 50 ESG vertreten. Dieser berücksichtigt Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG – Environmental, Social, Governance).

Hauptsitz der TAG ist Hamburg. Weitere Niederlassungen haben wir in den Regionen Berlin, Chemnitz, Dresden, Erfurt, Gera, Leipzig, Rhein-Ruhr, Rostock und Salzgitter. Seit dem Geschäftsjahr 2020 gehören auch Breslau (Wrocław), Posen (Poznan) und Lodz im westlichen Teil Polens zu unseren Standorten. Im Berichtsjahr 2021 kamen Danzig (Gdańsk) und Krakau (Kraków) dazu, 2022 im Zuge des Kaufs von ROBYG S.A. noch Warschau (Warszawa). Wir erwerben, entwickeln und vermieten Wohnimmobilien, die sich vorwiegend im Norden und Osten Deutschlands befinden. Seit dem Jahr 2009 konzentrieren wir uns auf die langfristige Bestandhaltung von Wohnimmobilien. Zum Ende des Berichtsjahres waren 87.576 Einheiten (darunter 86.325 Wohnungen und 1.105 in den Wohnanlagen gelegene Gewerbeeinheiten) in unserem deutschen Portfolio. Der Gesamtwert des deutschen Portfolios beläuft sich zum Stichtag auf EUR 6.387,4 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 ein weiteres polnisches Unternehmen akquiriert: ROBYG S.A. (ROBYG), den führenden Entwickler von Wohnungen in Polen mit einer starken Position in den Märkten Warschau und Danzig. Die Transaktion ist am 31. März 2022 rechtlich wirksam geworden.

Durch die Akquisition von ROBYG werden wir unsere Investitionen auf dem polnischen Wohnungsmarkt deutlich erweitern. Gemeinsam mit unserer schon bestehenden Tochtergesellschaft Vantage wollen wir in den kommenden Jahren ein Mietwohnungsportfolio von mehr als 20.000 Wohnungen in Polen aufbauen. Die gute Marktstellung von Vantage in Breslau, Posen und Lodz und die vorhandene Erfahrung im Vermietungsgeschäft werden aus unserer Sicht durch die starke Position von ROBYG in Warschau und Danzig ideal ergänzt. Zum 31. Dezember 2021 verfügten wir durch Vantage über einen Vermietungsbestand in Polen von rund 400 fertig gestellten Wohnungen und eine vertragliche gesicherte Pipeline zum Bau von weiteren rund 9.200 Einheiten zur Vermietung. Insgesamt sind rund 12.100 Einheiten geplant (einschließlich Verkaufsobjekte). Der Gesamtwert des Portfolios in Polen belief sich zum Stichtag auf EUR 347,9 Mio. ROBYG verfügte zum 31. Dezember 2021 über eine vertragliche gesicherte Pipeline zum Bau von rund 25.500 Wohnungen (inklusive ca. 4.500 bereits verkaufter Einheiten).

Zu unseren Zielen zählt es, Mieter*innen aus unterschiedlichen sozialen Schichten bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung zu stellen (vgl. Kapitel Unsere Verantwortung in der Gesellschaft).

Außerdem ist uns wichtig, unseren Mitarbeiter*innen und nachfolgenden Generationen sichere Arbeitsplätze zu bieten (vgl. Kapitel Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft). Unseren Aktionär*innen wollen wir attraktive Renditen und unseren Fremdkapitalgebern eine möglichst risikoarme Verzinsung ihres Kapitals sichern (vgl. Kapitel Unser Weg ins Morgen). Zudem arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere CO₂-Bilanz zu verbessern (vgl. Kapitel Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen). Dazu haben wir 2021 unsere langfristige Dekarbonisierungsstrategie finalisiert und mit einem Zeitplan und konkreten Maßnahmen unterlegt. Es ist unser Ziel, entsprechend dem Pariser Klimaabkommen, bis 2045 unsere CO₂-Emissionen weitestgehend zu reduzieren. Die Dekarbonisierungsstrategie wurde durch den Vorstand und den Aufsichtsrat formal beschlossen.

Über Tochtergesellschaften bieten wir unseren Mieter*innen zusätzlich verschiedene Dienst- und Serviceleistungen rund um das Wohnen an (vgl. Kapitel Unsere Unternehmensstruktur). Dadurch schaffen wir einheitliche und effiziente Prozesse und können unabhängiger von Drittdienstleistern agieren. Das führt zu Planungssicherheit bei der Preiskalkulation. 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 1.469 Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon 1.299 Mitarbeiter*innen in Deutschland und 170 Mitarbeiter*innen in Polen.¹ Wir en-

¹ Basis ist hier die Anzahl der Mitarbeiter*innen (1.299 in Deutschland und 170 in Polen) zum Stichtag 31.12.2021. Im Geschäftsbericht wurde die Beschäftigungszahl gemäß Vorschriften des HGB berechnet (Gesamt: 1.390, davon 1.220 in Deutschland und 170 in Polen).

gagieren 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 im Geschäftsjahr 2020 gegründeten gemeinnützigen TAG Miteinander Stiftung bündeln 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, unverschuldet in Not geratener Menschen. (vgl. Kapitel Lebenswerte Nachbarschaften).

Die Aktien der TAG befinden sich mehrheitlich im Besitz nationaler und internationaler Investor*innen mit langfristig orientierter Anlagestrategie. Größte Einzelaktionäre waren zum 31. Dezember 2021 MFS Massachusetts Financial Services Company, USA (9,9 %), BlackRock, Inc., USA (8,1 %), The Capital Group Companies, Inc., USA (7,7 %), die Flossbach von Storch AG, Deutschland (5,0 %), die BayernInvest Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH, Deutschland (4,9 %) und die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, Deutschland (4,7 %). Auch für unsere Investor*innen rücken ESG-Themen immer mehr in den Fokus.

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

In unserem ➤ [Geschäftsbericht 2021](#) sind weitere Informationen zu unserer Portfoliostrategie und zu wirtschaftlichen Kennzahlen veröffentlicht.

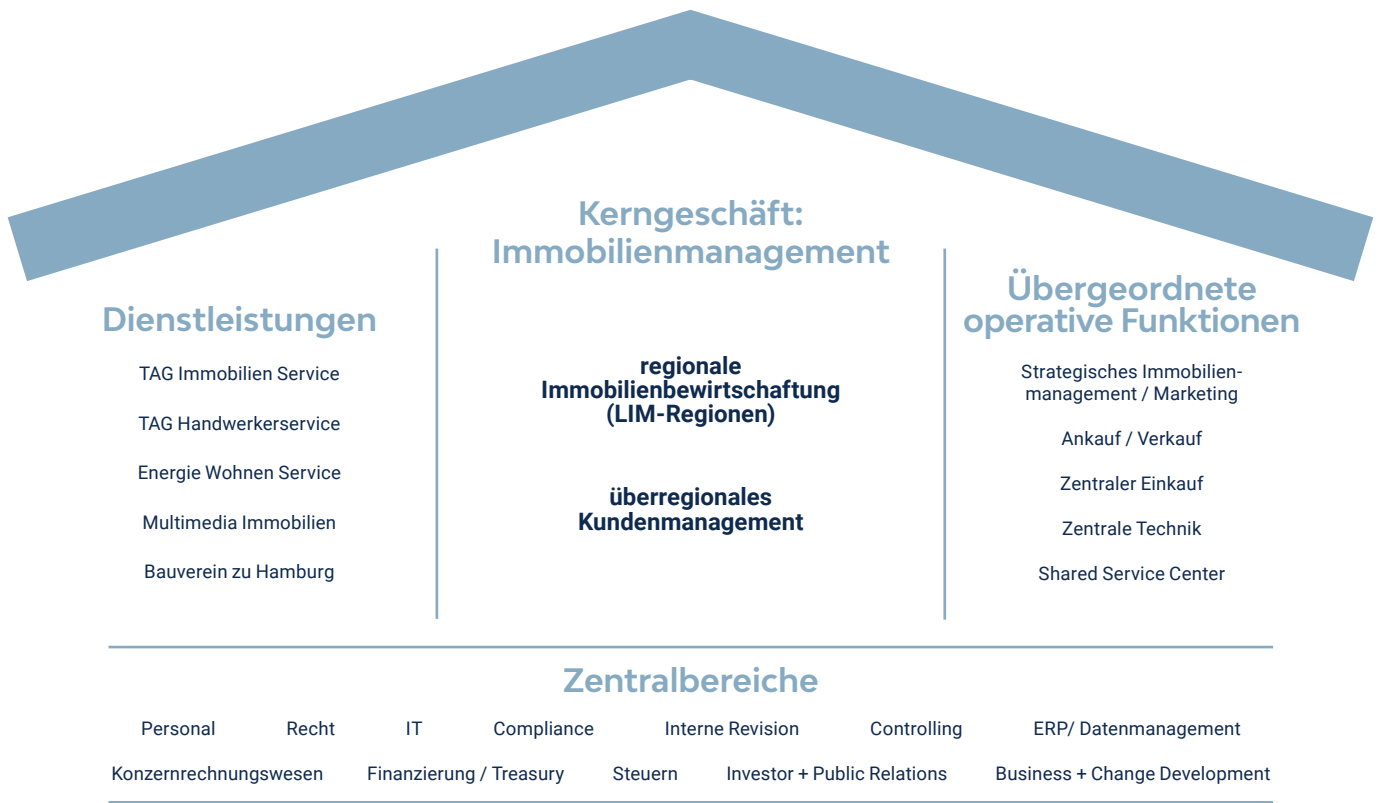
Unsere Unternehmensstruktur: Kombination aus zentralem und dezentralem Management

[GRI 102-2, 102-7, 102-9, 102-10, 102-45, 103-1, 103-2, 103-3]

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

Die TAG hat im Konzern die Aufgabe einer Managementholding. 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. Diese sind zehn sogenannten „LIM-Regionen“ zugeordnet. Sie werden von unseren Leiter*innen Immobilienmanagement (LIMs) dezentral



geführt. Die Themen Ankauf/Verkauf, Hausmeisterservice (Facility Management), Handwerkerservice, Zentraler Einkauf und Business Development werden für alle Niederlassungen zentral gesteuert. Alle gleichgelagerten Prozesse der Niederlassungen, beispielsweise die Buchhaltung, werden ebenso zentral im Shared Service Center ausgeführt.

Der Neubau erfolgt bisher 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. Zentrale Entscheidungen werden in enger Abstimmung mit dem Vorstand der TAG sowie den in Deutschland tätigen operativen Abteilungen getroffen.

Nach Fertigstellung der ersten Vermietungsprojekte in Polen wurde das neue Produkt „Mietwohnungen“ unter der Vermietungsmarke Vantage Rent auf dem polnischen Wohnungsmarkt eingeführt. Im Zuge dessen wurde eine neue Abteilung für den Mieterservice gebildet. Diese ist nach Vertragsabschluss Anlaufstelle für alle Mieter*innen. Für alle Aufgaben einschließlich der Kommunikation rund um den Neuermietungsprozess ist der Verkaufs- und Marketingbereich zuständig. Vor allem die digitalen Kommunikationsformate werden von den überwiegend jungen Mieter*innen gern genutzt (vgl. Themenseite Maßgeschneidert: IT-Lösungen für die Kundenverwaltung bei Vantage Rent).

Weiterentwicklung der Organisationsstruktur

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

Im Rahmen des Projekts Triple E haben wir unsere Organisationsstruktur 2021 weiterentwickelt. So werden seit Juli 2021 einige immobilienwirtschaftliche Leistungen, die bisher dezentral erbracht wurden, standortübergreifend ausgeführt. Im Zuge dessen haben wir auch in den LIM-Regionen vor Ort einige strukturelle Veränderungen vorgenommen. Dort unterteilt sich das Immobilienmanagement künftig in die beiden Schwerpunkte Vermietung und Immobilienbewirtschaftung. Die Immobilienbewirtschaftler*innen und Vermieter*innen der Region sind zuständig für die Anliegen der Kund*innen 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.

Mit dem Ziel eines höheren Kundennutzens durch eine bessere telefonische Erreichbarkeit und eine schnelle Abarbeitung von Standardanfragen, aber auch der Bündelung von Kompetenzen, haben wir als neue Serviceeinheit ein überregionales Kundenmanagement geschaffen. Hier werden die Anliegen unserer Mieter*innen im Erstkontakt bearbeitet. Das Team Qualitätsmanagement im Kundenmanagement sichert die Qualität der abgearbeiteten Prozesse und ist für Prozessverbesserungen verantwortlich. Das Team steht auch im engen Austausch mit den anderen Abteilungen. Einige weitere Teilaufgaben aus der LIM-Region wurden in unser Shared Service Center überführt, wie z.B. die Widerspruchsbearbeitung der Betriebskostenabrechnungen. Der neue Bereich der Zentralen Technik ist für größere Investitionsprojekte, Großinstandhaltungsmaßnahmen sowie weitere technische und übergreifende Maßnahmen im gesamten TAG-Bestand zuständig. Diese können so besser koordiniert werden, während sich die Techniker*innen der Immobilienbewirtschaftung vor Ort auf kleinere Instandhaltungsprojekte und insbesondere die Leerwohnungsherrichtung der Objekte konzentrieren können. Die Neuaufteilung der wohnungswirtschaftlichen Aufgaben schafft 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 dessen Kernprozesse und konzentriert sich auf die diesbezüglichen Stärken und Ziele.

Eigene Dienstleistungsgesellschaften garantieren Qualitätsstandards

Es gehört zu unserer Unternehmensstrategie, 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. Aus unserer letzten Mieterbefragung wissen wir, dass 2021 erneut mehr als 80 % unserer Mieter*innen mit unseren Services sehr zufrieden oder zufrieden waren.

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 Immobilienbewirtschaftler*innen bei der Überwachung der Verkehrssicherheit in und an

unseren Wohnanlagen. Dass dies gut ankommt, zeigt unsere bestandsweite Mieterbefragung 2021: Insbesondere die Zufriedenheit mit unserem Hausmeisterservice ist von 79 % in 2018 auf nunmehr 81,5 % gestiegen.

Im Großraum unserer Standorte Brandenburg an der Havel, Nauen, Chemnitz, Döbeln, Dresden, Leipzig und Magdeburg sowie seit 2021 auch 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 Sanierung von Heizanlagen und 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 (vgl. Kapitel Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten und Kapitel Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen).

Unsere Tochtergesellschaft Multimedia Immobilien GmbH ist auf die Organisation, die kaufmännische und technische Betreuung sowie die Betriebsführung von Breitbandkabelnetzen spezialisiert. Durch langfristige Rahmenverträge mit

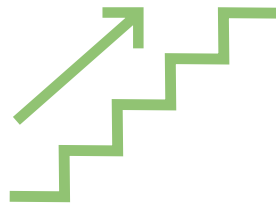
Signallieferern können wir unsere Mieter*innen preisgünstig mit Kabelfernsehen und weiteren Multimedia-Dienstleistungen wie Telefon und Internet versorgen.

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 2021 bestand der TAG Immobilien-Konzern, einschließlich der polnischen Tochtergesellschaften, aus 101 voll konsolidierten Gesellschaften. Die polnischen Tochtergesellschaften bilden einen separaten Teilkonzern innerhalb des Konzerns. Im Berichtsjahr gab es neben der im Dezember angekündigten Akquisition der ROBYG S.A. in Polen keine weiteren wesentlichen Änderungen hinsichtlich der Unternehmensgröße, der Struktur der TAG oder in Bezug auf die Lieferkette.

TAG Dienstleistungen		Betreuer Bestand
TAG Immobilien Service GmbH	Hausmeisterdienstleistungen, Hausreinigung, Grünpflege (seit 2012)	ca. 71.500 Einheiten (Ausweitung auf ca. 78.000 Einheiten langfristig geplant, ca. 90 % 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. 41.000 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. 61.600 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. 9.800 Einheiten 4 Hauptregionen: Berlin, Erfurt, Gera, Hamburg



Unser Weg ins Morgen

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 Kodices
- › Datenschutz u. Informationsmanagement
- › Qualitätsmanagementsystem & Zertifizierung
- › Verbot von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit
- › Antikorruption
- › Mitwirkung im politischen Diskurs

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Wohnen ist ein Grundbedürfnis. Als großes Wohnungsunternehmen sind wir uns unserer unternehmerischen Verantwortung bewusst. Wir wissen, dass unser Handeln einen Einfluss auf Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft hat.

Die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum war schon immer unser Kerngeschäft. Insofern ist Nachhaltigkeit traditionell in unserem unternehmerischen Handeln verankert.

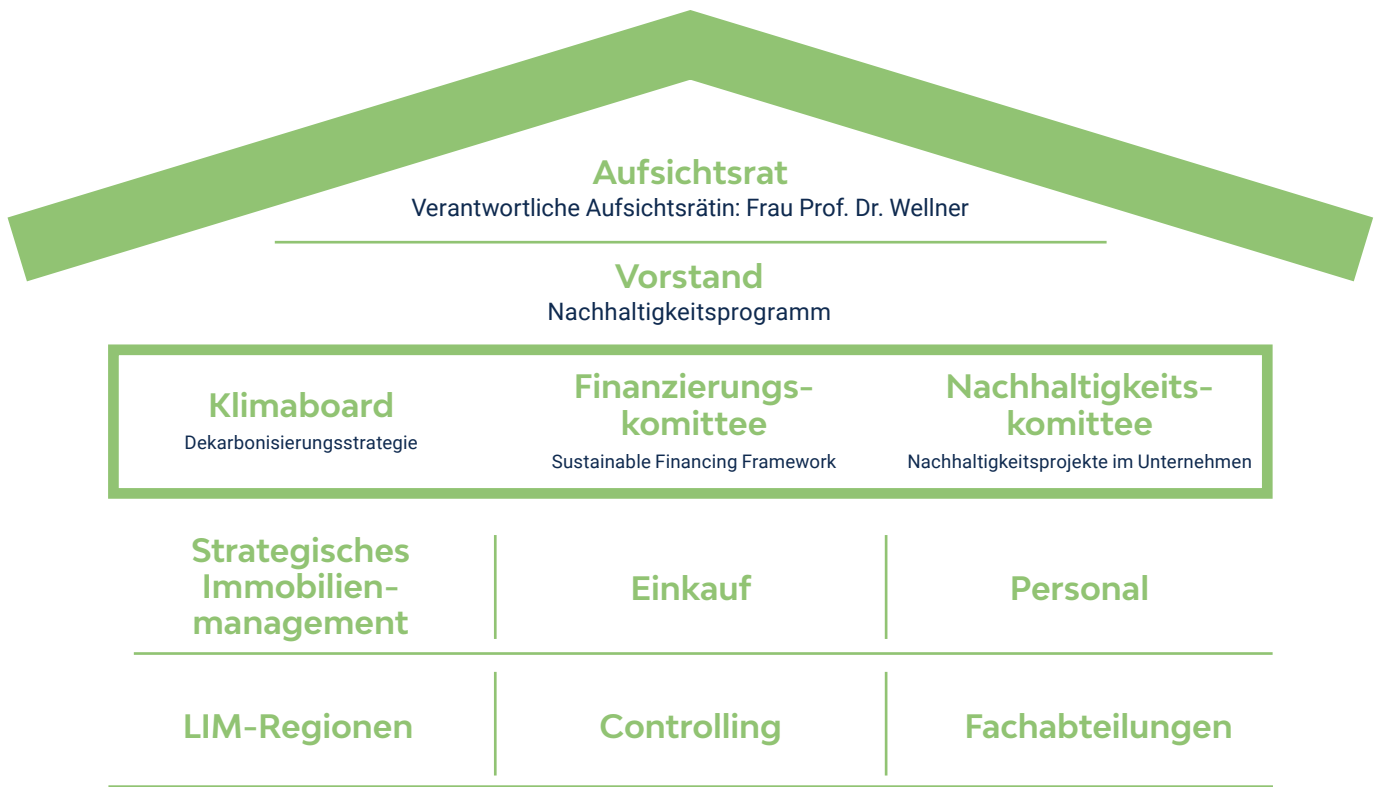
Seit 2012 ist das Nachhaltigkeitsmanagement bei der TAG direkt dem Vorstand zugeordnet. Entsprechende Themen waren im Berichtsjahr regelmäßig Gegenstand der Beratungen von Vorstand und Aufsichtsrat.

Die TAG versteht unter einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ein ganzheitliches System, das positive Wechselwirkungen ermöglicht. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt daher aktuelle Entwicklungen wie den demografischen Wandel, den Klimawandel und den technologischen Fortschritt (vgl. Kapitel Unser Portfolio verantwortlich entwickeln). Im Jahr 2021 hat die Covid-19-Pandemie die Entwicklung bei der TAG erneut beeinflusst. Der persönliche Kontakt innerhalb des Unternehmens sowie mit unseren Mie-

ter*innen war weiterhin eingeschränkt, so dass wir vielfach digitale Kanäle für die Kommunikation genutzt haben. Dabei konnten wir auf den Entwicklungen von 2020 aufbauen und unsere digitalen Prozesse weiter optimieren.

In die Nachhaltigkeitsstrategie beziehen wir 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 gewinnt die Betrachtung der Auswirkungen unseres Handelns auf den gesamten Lebenszyklus der Immobilien immer mehr an Bedeutung.

In der Praxis führen externe Faktoren aber auch zu Konflikten bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele. Diesen Herausforderungen wollen wir uns in Zukunft weiterhin 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 unserer Mieter*innen bezahlbar sein sollte. Durch effiziente und zielgerichtete Modernisierungen leisten wir so einerseits einen wirksamen Beitrag zum Klimaschutz, andererseits überschreiten wir nicht die Budgets unserer Mieter*innen.



Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen

[GRI 102-18, 102-29]

Nachhaltigkeitsthemen werden im zentralen Unternehmensbereich Strategisches Immobilienmanagement bearbeitet und gesteuert. Der Bereich ist dem Vorstand (Chief Operating Officer) direkt unterstellt. Auch im Aufsichtsrat ist das Thema Nachhaltigkeit verankert: Frau Prof. Dr. Kristin Wellner ist als Aufsichtsrätin für das Thema zuständig.

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 Strategische Immobilienmanagement schärft das Bewusstsein aller Mitarbeiter*innen für unternehmerische Verantwortung und die Dringlichkeit entsprechender Maßnahmen. Für die Dekarbonisierungsstrategie haben wir ein eigenes Projektteam (Klimaboard) gebildet, das sich diesem Thema intensiv widmet.

Nachhaltigkeitskriterien werden in den einzelnen Aufgaben und Fachbereichen je nach Relevanz berücksichtigt. Die übergreifende Abstimmung erfolgt auf Führungskräfteebene. Dabei beziehen die Abteilungsleiter die Regional- und Fachbereiche seit 2021 noch stärker in die Abstimmungen ein, um gemeinsam die konzernweite Umsetzung weiter voranzutreiben. Mitarbeiter*innen werden entsprechend ihrer Aufgabengebiete eingebunden und setzen die Maßnahmen um. Mit der Gründung des Bereichs Zentrale Technik im Berichtsjahr 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. 2020 haben wir das Projekt „Wir für eine bunte TAG“ ins Leben gerufen und damit den Anstoß für ein konzernweites Netzwerk zur Bearbeitung von Nachhaltigkeitsthemen gegeben. Auch künftig werden wir das Projekt weiterführen, um die vielen konzernweiten Projekte und Ideen noch besser zu koordinieren, zu kommunizieren und weiter voranzubringen. Den Kern des Projektes bildet ein Nachhaltigkeitskomitee, das aus Mitarbeiter*innen verschiedener Fachbereiche und fast aller 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 Leitfä-

den für die konzernweite Umsetzung der Ziele und Maßnahmen. Dabei stimmt sich das Nachhaltigkeitskomitee regelmäßig mit dem Vorstand (COO) ab.

Da die Mitarbeiter*innen im Nachhaltigkeitskomitee aus verschiedensten Bereichen stammen, erfahren Nachhaltigkeitsthemen eine große Reichweite und Vernetzung. Die Komiteemitglieder kennen zum einen die Bedürfnisse ihrer Abteilungen gut und können diese bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung 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 bewerben. Über die Komiteearbeit ebenso wie über andere Nachhaltigkeitsthemen wird im Intranet informiert. Auch in der externen Kommunikation haben wir 2021 vermehrt nachhaltige Aktivitäten der TAG dargestellt.

In Polen gibt es ebenfalls ein bereichsübergreifendes Beraterteam („ESG Advisory Group“), 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.

Werden vorhandene Regeln vom Gesetzgeber geändert, aktualisieren wir unsere operative Umsetzung umgehend. Im Berichtsjahr wurde unser Compliance-Management-System um eine „Richtlinie zum Hinweisgebersystem“ ergänzt. Diese enthält Erläuterungen zum rechtlichen Rahmen und zum Meldeverfahren. Die Bereiche Strategisches Immobilienmanagement und Recht haben 2020 die allgemeinen Geschäftsgrundsätze durch ESG-Richtlinien ergänzt und konkretisiert. Dabei handelt es sich um die Antidiskriminierungsrichtlinie, die Antikorruptionsrichtlinie sowie die Richtlinien Umweltpolitik, Beschaffungspolitik und Sozialpolitik (eine Zusammenfassung dieser findet sich auf unserer [Website](#)). Durch die ESG-Richtlinien wird unser Nachhaltigkeitsprogramm transparenter und kann besser überprüft und gesteuert werden. 2021 haben wir darüber hinaus begonnen, Leitfäden für bestimmte Themen zu erarbeiten, um konzernweit einheitliche Standards sicherzustellen. Die Leitfäden werden unsere ESG-Richtlinien als Anlagen präzisieren. So haben wir beispielsweise mit dem Nachhaltigkeitskomitee einen Leitfaden für biodiversitätssteigernde Maßnahmen erstellt, der die Richtlinie zur Umweltpolitik ergänzen soll. Ein anderes Beispiel ist der Leitfaden zum Umgang mit Papier als Anlage zur Richtlinie für die Beschaffungspolitik.

Unsere wesentlichen Themen

[GRI 102-15, 102-44, 102-46, 102-47, 102-48, 102-49]

Bereits 2019 haben wir die für unser Unternehmen als wesentlich eingestuft Themen überprüft, zum Teil aktualisiert und stärker nach 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 haben wir die Zuordnung der Themen geschärft und einzelne Formulierungen verfeinert. So ermöglicht auch der Bericht 2021 die Darstellung von Fortschritten im direkten Vergleich zum Vorjahr. Wo es äußere Umstände, wie die Covid-19-Pandemie, erforderten, wurden zudem Maßnahmen ergänzt, um neuen Herausforderungen zu begegnen. Einen deutlichen Fokus haben wir im Berichtsjahr auf die weitere Ausarbeitung unserer Dekarbonisierungsstrategie gelegt.

Für das Jahr 2022 ist eine erneute Überprüfung der wesentlichen Themen durch sukzessive Stakeholderbefragungen geplant. Die erste Teilbefragung, bei der Aktionäre, Investoren und Banken adressiert wurden, haben wir 2020 abgeschlossen. Die Befragung der Mieter*innen erfolgte 2021, sie heben vor allem die Bedeutung der Service-Themen hervor. Als nächstes sollen größere Lieferanten und öffentliche Stakeholder in Deutschland befragt werden.

In Polen wurde zur Schärfung des Nachhaltigkeitsverständnisses 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 und lokale Gemeindevertreter. Die Ergebnisse werden noch aufbereitet (vgl. Kapitel Unsere Verantwortung in der Gesellschaft).

Die Wesentlichkeitsmatrix bildet die Einordnung aller wesentlichen Themen unter drei Gesichtspunkten ab (vgl. S. 15). 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.

A) Wirtschaftliche Stabilität ist Grundlage für Nachhaltigkeit

Unser Fokus beim Nachhaltigkeitsmanagement ist es, durch effizientes Arbeiten die Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der TAG zu sichern. Damit schaffen wir die Grundlage für die Umsetzung aller anderen Themen.

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 auch mit der regionalen Erweiterung unseres Geschäftsmodells. Im Januar 2020 sind wir in den polnischen Markt eingetreten, wo wir erstmals auch im Neubau tätig sind und ein Wohnungsportfolio in Polen aufbauen. 2021 wurden erstmals neugebaute Wohnungen durch die Marke Vantage Rent vermietet (ca. 370). Mit dem zum 31. März 2022 wirksam gewordenem Erwerb von ROBYG, Polens größtem Wohnimmobilienentwickler, wollen wir diese Strategie fortsetzen.

Die wirtschaftliche Beständigkeit schafft die Voraussetzungen für unser ökologisches und soziales Engagement. Umgekehrt sind unsere ökologischen Maßnahmen und unser soziales Engagement unabdingbar für unseren wirtschaftlichen Erfolg.

In allen Unternehmensbereichen berücksichtigen wir außerdem zunehmend ökologische Aspekte. Darüber hinaus werden die Anforderungen unserer Mieter*innen und Mitarbeiter*innen integriert. Bei unserem Handeln werden wir regionale und lokale Besonderheiten weiterhin einbeziehen.

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 (vgl. Kapitel Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance). Wir erwarten es 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 unsere Unternehmenskultur entsprechend steuert. Gegenseitiger Respekt, Teamgeist, Offenheit und Professionalität prägen unser Miteinander im Arbeitsalltag.

Im Jahr 2021 haben wir die quartalsweise Risikobericht-erstattung hinsichtlich ESG-Risiken fortgeführt. Dabei prüfen wir auch regelmäßig, ob die Abfragen angepasst werden müssen. Zudem erweitern wir unser Hinweisgebersystem und sensibilisieren unsere Mitarbeiter*innen für mögliche Compliance-Risiken.

C) Marktgerechte Bestandentwicklung für breite Bevölkerungsschichten

Bei der marktgerechten Bestandsentwicklung unserer Immobilien arbeiten wir mit regionalen Handwerksunternehmen zusammen. Dabei spielen ökologische Anforderungen und Effekte eine wichtige Rolle (vgl. Kapitel Marktgerechte Bestandentwicklung 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 zum Jahresende 2021 aktuelle Leerstandsquote von 5,4 % in unseren Wohnungen bestätigt die Akzeptanz bei unseren Mieter*innen.

Auch auf dem polnischen Markt wollen wir attraktiven Wohnraum schaffen. Darüber hinaus sind wir 2020 in Polen erstmals in das Geschäftsfeld Wohnungsneubau eingestiegen. Mittelfristig, d. h. innerhalb der nächsten sechs bis sieben Jahre planen wir den Aufbau eines Bestandsportfolios von mindestens 20.000 Mieteinheiten. Für den Neubau ebenso wie für die Bestandentwicklung und -bewirtschaftung in Polen gelten auch Nachhaltigkeitskriterien, die wir fortlaufend weiterentwickeln. Dabei haben wir 2021 in verschiedenen Bereichen, wie beispielsweise bei der Implementierung entsprechender Regelwerke während der Bauphase oder der ressourcenschonenden Prozessgestaltung, bereits deutliche Fortschritte erzielt.

D) Lebenswerte Nachbarschaften

Zum Wohnen zählt für uns mehr als die Zeit, die unsere Mieter*innen in ihrer Wohnung verbringen. Deshalb leisten wir mit verschiedenen Maßnahmen einen Beitrag, damit lebenswerte Nachbarschaften entstehen (vgl. Kapitel Lebenswerte Nachbarschaften).

Mit gepflegten Grünanlagen, Bäumen, Sitzmöglichkeiten und Spielplätzen erhöhen wir die Aufenthaltsqualität im engeren

Wohnumfeld. Für ein harmonisches Miteinander achten wir auf eine ausgewogene Mieterstruktur.

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. Zudem haben wir im Jahr 2020 die TAG Miteinander Stiftung gegründet. In ihr bündeln wir unser soziales Engagement für 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 ist 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 verankert.

E) Kundenorientierung und Servicequalität

Mieterzufriedenheit und Mieternähe sind Grundprinzipien unseres Handelns (vgl. 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 Regionen heraus. Alle Entscheidungen zur Vermietung und Bewirtschaftung werden direkt vor Ort getroffen. Unsere Mieter*innen werden seit Juni 2021 durch unser zentrales Kundenmanagement im Erstkontakt betreut. Darüber hinaus kümmern sich unsere Immobilienbewirtschaftler*innen vor Ort persönlich, telefonisch oder per E-Mail um Mieteranliegen. In 44 regionalen Mieterbüros stehen unseren Mieter*innen Ansprechpartner*innen persönlich zur Verfügung.

Es ist unser Ziel, dass unsere Mieter*innen und Mietinteressent*innen uns gut erreichen und Informationen leicht und schnell finden. Seit 2020 hat vor allem die digitale Kommunikation mit unseren Mieter*innen an Relevanz gewonnen, wir haben sie ausgebaut und verbessert.

So haben wir konzernweit eine Mieter-App eingeführt. Sie hat uns ermöglicht, trotz zeitweiser Schließung von Mieterbüros aufgrund der Covid-19-Pandemie, ein hohes Servicelevel zu halten. 2021 wurde die Mieter-App um neue Funktionen erweitert und das Design aufgefrischt. Im Zuge dessen konnten wir die Nutzerzahlen weiter erhöhen. Gleichzeitig wollen

wir den persönlichen Kontakt zu unseren Kund*innen beibehalten, sofern es die Covid-19-Pandemie zulässt. Aus unserer Mieterbefragung im Jahr 2021 wissen wir, dass guter Kundenservice und verlässliche Hausmeisterdienste unseren Mieter*innen wichtig sind.

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 regelmäßig die Möglichkeit, die Servicequalität unserer externen Dienstleistenden zu bewerten. Um unser Wissen über Wohnungsmärkte und regionale Besonderheiten zu erweitern, beteiligen wir uns an Studien.

Wir wollen unseren Mieter*innen einen schnellen Service und hohe Qualität bieten. Deshalb ist es ein TAG-Prinzip, möglichst viele Dienstleistungen im eigenen Unternehmen zu haben. Zu unserem Angebot zählen unter anderem Hausmeister- und Handwerkerleistungen, Multimediaangebote und Energiemanagement. 2020 haben wir unseren Service für die Mieter*innen auch durch unsere neue TAG Wohnen-Website ausgebaut, die wir im Berichtsjahr weiterentwickelt und noch nutzerfreundlicher gestaltet haben.

F) Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung

Bei der TAG arbeiten alle Mitarbeiter*innen selbstständig – aber nicht allein (vgl. Kapitel Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung). Alle kennen unser Unternehmensziel und gemeinsam versuchen wir, es zu 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. Betriebliche Mitbestimmung ist sowohl über ein Engagement im Betriebsrat als auch im Aufsichtsrat möglich. Zugleich ist uns eine enge Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Betriebsrat wichtig. Unserem Aufsichtsrat gehören ein Arbeitnehmervertreter und eine Arbeitnehmervertreterin an (vgl. Kapitel Unsere Grundsätze der Unternehmensführung). Zudem involvieren wir Mitarbeiter*innen über Workshops und die Teilnahme an bereichsübergreifenden 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 Kompetenzen unserer Mitarbeiter*innen ist für die TAG ein wesentliches Thema (vgl. Kapitel Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung). Denn von Fort- und Weiterbildungen profitieren nicht nur unsere Mitarbei-

ter*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 ihrer Potenziale. 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 Weiterbildungskonzepte.

H) Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen bindet sie an unser Unternehmen. Voraussetzung dafür ist unter anderem eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Diese hatte im Berichtsjahr nach wie vor einen hohen Stellenwert (vgl. 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 eine Tätigkeit im Homeoffice an.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu fördern und ihre Arbeitskraft zu erhalten, motivieren wir sie 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 Aufgaben, aus anderen Generationen und verschiedener Herkunft (vgl. 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

Durch die Verbesserung der Energieeffizienz und die Senkung von Emissionen leisten wir einen Beitrag für den Schutz von Klima und Umwelt (vgl. Kapitel Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen und Kapitel Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten). Im Jahr 2020 haben wir mit der Erarbeitung einer Strategie zur langfristigen Dekarbonisierung unserer Immobilienbestände begonnen und diese Ende 2021 fertiggestellt. Maßnahmen und Zeitpläne sind in der Strategie inkludiert, so dass sie uns als Wegweiser dient. Unser Ziel ist es, durch die Reduzierung der CO₂-Emissionen einen Beitrag zur Erfüllung der Klimaziele zu leisten und

Zusatzkosten, die durch die CO₂-Bepreisung entstehen, für die TAG und unsere Mieter*innen gering zu halten.

Bei unseren Maßnahmen konzentrieren wir uns auf von uns beeinflussbare Bereiche der Gebäudehülle und Gebäudetechnik sowie die Erzeugung der Heizenergie. Dazu gehören insbesondere auch die Sanierung von Heizanlagen 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. Zum 31. Dezember 2021 versorgt unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH rund 47 % unserer Bestände mit Energie.

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 (vgl. 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 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 seit 2020 auch auf den Teilbereich Neubau. Wir betrachten die Nachhaltigkeitsauswirkungen entlang des Lebenszyklus ganzheitlich, um so auch die Energieeffizienz und das nachhaltige Ressourcenmanagement weiter zu verbessern.

Durch die Konkretisierung in den [↘ ESG-Richtlinien](#) (v. a. zu Umwelt und Beschaffung) werden entsprechende Kriterien systematischer erfasst, bearbeitet und kontrolliert. Dies wird fortgesetzt.

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

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

Ein intensiver und transparenter Austausch miteinander ist deshalb in allen Unternehmensbereichen und -prozessen verankert. Dafür nutzen wir bedarfsgerechte und moderne

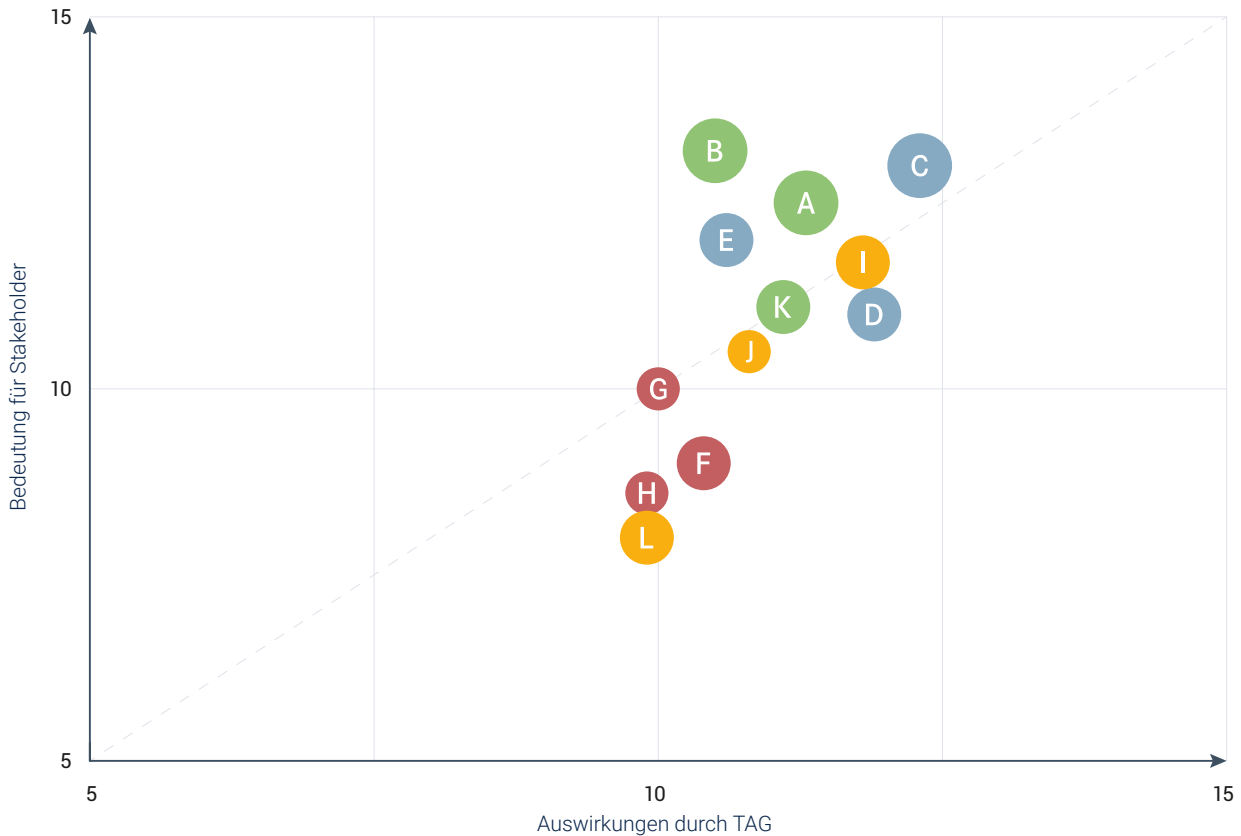
Kommunikationsformate. Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie noch besser an den Erwartungen unserer Stakeholder ausrichten zu können, intensivieren wir den Dialog mit ihnen, unter anderem durch gezielte Befragungen zum Thema Nachhaltigkeit.

L) Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette

Faire, ressourcenschonende und sozialverträgliche Beschaffungspraktiken sind integraler Bestandteil unserer Beschaffungspolitik. Bei unserer Lieferkette liegt unser Fokus auf einer langfristigen, vertrauensvollen Partnerschaft. Außerdem ist uns in allen Unternehmensbereichen die Einhaltung von Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards wichtig (vgl. Kapitel Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette). Bei der Auftragsvergabe achten wir auf eine ausgewogene Mischung aus lokalen und überregionalen Firmen und arbeiten bevorzugt mit regionalen Dienstleistenden, Großhandelsunternehmen und Herstellern zusammen.

Für ein noch effizienteres und umweltschonenderes Ressourcenmanagement überprüfen wir regelmäßig unsere Beschaffungspraxis. Auch unsere Verträge mit Partnern entlang der gesamten Lieferkette kontrollieren wir kontinuierlich und ergänzen sie sukzessive um weitere Nachhaltigkeitskriterien.

Wesentlichkeitsmatrix – grafische Darstellung



- 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) Nachhaltigekeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette



Unsere Nachhaltigkeitsziele

Mit unserem Nachhaltigkeitsmanagement wollen wir einen Beitrag für ein nachhaltiges Wirtschaften, eine lebenswerte Gesellschaft und den Schutz der Umwelt leisten. Dafür haben wir im Berichtsjahr im Rahmen der Dekarbonisierungsstrategie vor allem unsere ökologischen Ziele geschärft. Zudem haben wir unser Nachhaltigkeitsprogramm erneuert und an aktuelle Anforderungen angepasst.

Der Status der Ziele aus dem bisherigen Programm wird in den jeweiligen Kapiteln aufgegriffen, soweit sie nicht in der neuen Zieltabelle enthalten sind. Im Zuge der Erneuerung unseres Nachhaltigkeitsprogramms werden die Fachabteilungen durch eine klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten 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.

Unser ökonomisches Ziel ist die Sicherung unserer Zukunftsfähigkeit (vgl. Kapitel Unser Portfolio verantwortlich entwickeln). Dafür wollen wir den Wert unserer Immobilien erhalten und wenn möglich steigern. Auf diese Weise soll für unsere Stakeholder eine positive Ergebnisentwicklung sichergestellt werden.

Zu unseren sozialen Zielen zählt die weitere Steigerung der Zufriedenheit unserer Mieter*innen und Mitarbeiter*innen (vgl. Kapitel Unsere Verantwortung in der Gesellschaft und Kapitel Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft). Dadurch möchten wir beide Gruppen noch besser an uns binden. 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 unsere Energieeffizienz erhöhen. Durch umweltfreundliche Bestandsbewirtschaftung leisten wir einen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen (vgl. Kapitel Nachhaltiges Ressourcenmanagement und Kapitel Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen).

Um diese Ziele zu erreichen, hat das Strategische Immobilienmanagement für jedes Handlungsfeld einen Plan mit Zielen und Maßnahmen erarbeitet. Die Bewertung der entsprechenden Geschäftszahlen und Qualitätskennziffern

findet quartalsweise auf Führungskräfteebene statt. Darauf aufbauend werden Teamleiter*innen und Mitarbeiter*innen eingebunden.

Darüber hinaus werden wir die Sustainable Development Goals (SDGs), die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, stärker in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integrieren und im Rahmen unserer Berichterstattung regelmäßig darüber informieren (vgl. Unser Engagement für die Umsetzung der Sustainable Development Goals). Die Auswahl der SDGs erfolgte anhand unserer wesentlichen Themen und Schwerpunkte. Unser Beitrag konzentriert sich auf die Ziele Geschlechtergleichheit (SDG 5), Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7), Weniger Ungleichheiten (SDG 10), Nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13) und Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17).

Im Zuge der Aktualisierung und stärkeren Fokussierung auf die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) haben wir die nachfolgend dargestellten finanziellen Ziele der Vorjahre aus dem Nachhaltigkeitsprogramm gestrichen. Diese wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr sämtlich erreicht und sind künftig Bestandteil unserer finanziellen Berichterstattung im TAG Geschäftsbericht.

- Kontinuierliche jährliche Steigerung der Funds From Operations (FFO) I je Aktie und Steigerung des FFO I je Aktie in 2021 um mindestens 4 %
- Kontinuierliche Steigerung der Dividende je Aktie und Steigerung der Dividende je Aktie für 2021 um mindestens 4 %
- Beibehaltung eines Kreditratings im Bereich „Investment Grade“ einer international anerkannten Ratingagentur

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	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
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	<ul style="list-style-type: none"> • CO₂- und Energiekennzahlen • Umsetzung der TCFD-Empfehlungen
		Identifizierung von klimabezogenen Risiken und Chancen und Analyse des Einflusses auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung mit Hilfe verschiedener Szenarien	
		stärkere Integration und Quantifizierung klimabezogener Risiken und Chancen in das Risikomanagement	
		Identifizierung der für das Risikomanagement erforderlichen Kennzahlen	
Steigerung der Transparenz über nachhaltige Geschäftstätigkeiten mit Fokus auf nachhaltige Investitionen und Produktentwicklungen	Anfang 2023	Implementierung eines Sustainable Finance Frameworks (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung erfolgt • Angaben zur EU-Taxonomie
		Ausbau der Datenbasis im Rahmen der abgeleiteten Maßnahmen zu EU-Taxonomie-Berichtspflichten (Q1/2023)	

Wesentliches Thema: Integrität und Ethik, Faires Wirtschaften und Compliance

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

Ziele	Zeithorizont	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
Stärkere Verankerung von Nachhaltigkeit in Entscheidungsprozessen und Anreizsystemen	kontinuierlich	Weiterer Ausbau der Datenbasis zur Nachhaltigkeit im Gesamtkonzern	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der umgesetzten Projektthemen im Bereich Nachhaltigkeit • Offenlegung Vorstandsvergütung
		Fortführung und weiterer Ausbau des internen Vorschlagwesens zur Nachhaltigkeit durch das Nachhaltigkeitskomitee und Umsetzung von mindestens drei Projektthemen jährlich	
		Überprüfung der an ESG-Kriterien geknüpften variablen Vorstandsvergütung inklusive Offenlegung der Kriterien im Geschäftsbericht (und ggf. Nachhaltigkeitsbericht)	
Keine Datenschutzverstöße im Sinne der DSGVO und Sicherheit der Informationssysteme	kontinuierlich	Durchführung regelmäßiger und verpflichtender Datenschutz-Schulungen für alle Mitarbeiter*innen und regelmäßige Information zu bestehenden IT-Sicherheitsrichtlinien und Notfallplänen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl tatsächliche Datenschutzverstöße • regelmäßige Audittierung
		Regelmäßige Penetrationstests zur Identifizierung von potenziellen Datenschutzwachstellen und Angriffen in der IT	
		Durchführung regelmäßiger Datenschutz-Audits zu Konzept, Struktur und Verantwortung	
Null-Compliance-Verstöße im Sinne der relevanten gesetzlichen Vorgaben und der Geschäftsgrundsätze (Antikorruptions-, Antidiskriminierungs-, Beschaffungs-, Sozial- und Umweltrichtlinie)	kontinuierlich	Hinweisgebersystem für Mitarbeiter*innen und Dritte mit eingebundener anonymer Ombudsstelle, um Compliance-Verstöße (anonym) zu kommunizieren	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Compliance-Verstöße • Anzahl von Compliance-Anfragen
		Sicherstellung der Transparenz über die Compliance-Anforderungen aus gesetzlichen Rahmenbedingungen und den Geschäftsgrundsätzen z. B. durch interne Kommunikationsformate	
		Durchführung regelmäßiger verpflichtender Compliance-Schulungen unter Beachtung der Compliance-Anforderungen an die jeweiligen Fachbereiche	

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

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

Ziele	Zeithorizont	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
Ausbau des regelmäßigen Stakeholderdialogs zur Identifizierung und Berücksichtigung zentraler Anforderungen und Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten	kontinuierlich	Diverse Dialogformate/ Austausch mit unterschiedlichen Stakeholdern	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogformate pro Stakeholdergruppe und Durchführungsturnus • Aktionen oder Angebote an Mieter
		Fortlaufende Identifizierung standortbezogener/lokaler und nicht-standortbezogener Stakeholder	
		Weiterführung bestehender (Mieter*innen, Investor*innen und Banken, Mitarbeiter*innen) und Ergänzung weiterer (Lieferant*innen, soziale Einrichtungen, Verbände, öffentliche Stakeholder) regelmäßiger Stakeholderbefragungen	
		Ergänzung der Stakeholderbefragungen um Nachhaltigkeitsleistungen und -anforderungen	
		Dialogkonzept zu individuellen Austausch- und Partizipationsformaten je Stakeholdergruppe (z. B. Stakeholderregister mit Dialogformaten) erstellen	
Sensibilisierungs- und Aufklärungsmaßnahmen relevanter Stakeholdergruppen (Mieter*innen, Mitarbeiter*innen, Lieferant*innen) in Bezug auf ressourcenschonendes Verhalten (z. B. Mülltrennung, Kooperation und Vereinbarung für nachhaltigen Konsum/ Nutzung nachhaltiger Produkte, Nutzung von Werbemitteln)			

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	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
Reduzierung der CO₂-Emissionen (gesamt) im Portfolio um ca. 30 % auf ca. 22,0 kg CO₂/qm p.a. bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (Erstbilanzierung) Teilziel: • Reduzierung der CO ₂ -Emissionen (gesamt) im Portfolio um ca. 10 bis 12 % auf ca. 28,0 kg CO ₂ /qm p.a. bis 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (Erstbilanzierung)	bis 2030	Reduzierung der CO₂-Emissionen im Bestand Umstellung nahezu aller Heizölanlagen im Bestand der EWS auf emissionsärmere Brennstoffe (Zielanteil unter 1 %) (2022)	Bestand <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtemissionen Bestand (Scope 1, Scope 2) • Emissionsintensität Gesamtportfolio (Wärme und Strom für Wärmeerzeugung)
	Teilziel: bis 2025	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen durch Heizanlagenanierung um ca. 3.000 Tonnen (2024)	
		Reduzierung der CO ₂ -Emissionen durch Gebäudesanierungen um ca. 3.000 t (bis 2024)	
Erweiterung der Dekarbonisierungsstrategie um das Neubauportfolio (Bestand und Verkaufsportfolio unter Berücksichtigung der Besonderheiten des polnischen Energiemarktes)	Ende 2023	Konzept und Erarbeitung eines Kriterienkatalogs für emissionsarme Neubauwohnungen	

Ziele	Zeithorizont	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
<p>Weitere Operationalisierung und Umsetzung der Dekarbonisierungsstrategie und Weiterentwicklung der CO₂-Bilanzierung</p>	<p>kontinuierlich</p>	<p>Geschäftsbetrieb weitgehender Verzicht von Dienstreisen per Flugzeug innerhalb Deutschlands für interne Meetings</p>	<p>Geschäftsbetrieb Deutschland, Polen Gesamtemissionen aus dem Geschäftsbetrieb (Scope 1, Scope 2)</p>
		<p>Angebot der geförderten Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, z. B. durch Zuschüsse für Monatskarten für mind. 650 Mitarbeiter*innen, um den Anteil der Mitarbeiter*innen, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen, sukzessive zu steigern (kontinuierlich)</p> <p>Erstellung Mobilitätskonzept inkl. Ausbau des Angebots an umweltfreundlichen Fahrzeugen (z. B. Fahrräder, E-Bikes, E-Fahrzeuge) mit dem Ziel, mind. in der Hälfte unserer deutschen Regionen entsprechende Angebote zu schaffen (2022)</p> <p>Weiterentwicklung der Reiserichtlinie für Transparenz und zielgerichtete Maßnahmen</p> <p>Übergeordnet sukzessive Erhebung und Aufbereitung der Scope 3 Emissionsdaten im Rahmen der strategischen Betrachtung (2026)</p> <p>Aufstellen einer Klimabilanz (Scope 1/ Scope 2/ Scope 3) mit entsprechenden KPIs und Aufteilung nach Emissionsquellen (2026)</p>	
<p>Sukzessive Steigerung der Energieeffizienz durch energetische Sanierung der Bestandsgebäude, energieeffizienten Neubau und Einsparung in der Verwaltung</p>	<p>kontinuierlich</p>	<p>Bestand Erhöhung des Anteils der Gebäude mit einer Energieeffizienzklasse von mind. „C“ (unter 100kWh) von derzeit ca. 61 % auf ca. 65 % (bis Ende 2025)</p> <p>Ausstattung von Heizzentralen mit Fernüberwachungstechnologie zur Optimierung der Betriebssteuerung</p> <ul style="list-style-type: none"> • weitere 300 Heizzentralen bis 2023 <p>Fortführung von Pilotprojekten zur Installation von PV-Anlagen, BHKWs, Brennstoffzellen auf Basis von Wasserstoff o. Erdgas</p> <p>Schrittweise Ausweitung des Bezugs von Strom aus erneuerbaren Energien</p> <p>Kontinuierliche Investition in die Wärmedämmung und Isolierung der Bestandsgebäude (v. a. Keller, Fassaden, Dächer, Fenster, Türen)</p> <p>Durchführung der regulatorisch vorgegeben Energieaudits</p> <p>Übergeordnet Erhöhung der Transparenz durch Neuaufbau der Datenübersicht als Energie-Bilanz und Aufnahme zusätzlicher KPIs (z. B. Ermittlung Anteil erneuerbare Energien)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wohnungsbestand nach Energieeffizienz-klassen gemäß Energieausweisen • Energieintensität Gesamtportfolio

Wesentliches Thema: Nachhaltiges Ressourcenmanagement

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

Ziele	Zeithorizont	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
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	Entwicklung einer langfristigen Strategie zur Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Abfallmenge aus dem Geschäftsbetrieb • Abfallmenge Bestand
		Analyse der Materialflüsse entlang der gesamten Wertschöpfungskette	
		Sukzessives Einbeziehen von Recyclbarkeit der Materialien/ Produkte in die Auswahl der Zulieferer	
		Ausbau des professionellen Müllmanagements (Reduzierung des Restmülls, Sammlung von Papier und Wertstoffen für Recycling) durch eigenen Immobilienservice und externe Dienstleistende (kurz- und mittelfristig)	
		Überprüfung von Müllmanagement und Papierkreislauf an den Bürostandorten auf Verbesserungspotentiale und unmittelbare Umsetzung der Maßnahmen	
	Teilziel: 2023	Erweiterte Datenerhebung und Überarbeitung des Ansatzes zum Abfallmanagement	
Optimierung der Quartiersstandorte hinsichtlich nachhaltiger Flächennutzung und Biodiversität	kontinuierlich	Durchführung von Flächenanalysen in Kooperation mit der Hochschule Bernburg zur Ausweitung der wilden Grünflächen	<ul style="list-style-type: none"> • Grünflächenbestand • Bäume (Anzahl)
		Prüfung der versiegelten Flächen auf möglichen Umbau zu extensiven/ biodiversen Flächen bei gleichbleibender Funktion	
		Fortführung der systemischen Baumpflege mit Hilfe der eingeführten Software auf Basis des zentralen Baumkatasters und Neupflanzung zur Erweiterung des Baumbestandes mit resilienten Bäumen in Bezug auf Klima, Krankheiten, Schädlinge	
		Analyse der Gebäudefassade: Rankenpflanzenpotentialbetrachtung zur Regulierung des inneren Klimas im Haus	
		Prüfung und Berücksichtigung von Dachbegrünung	

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	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
Einhaltung der unternehmensinternen Standards sowie der gesetzlichen Sorgfaltspflichten entlang der gesamten Lieferkette (LkSG) Teilziel: • Erweiterung der bestehenden Strukturen zur Erfüllung des LkSG	kontinuierlich Teilziel: Bis Ende 2023	Regelmäßige Überprüfung bestehender Lieferanten- und Rahmenverträge auf Ergänzung von Nachhaltigkeitskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil der Lieferanten, die den Geschäftspartnerkodex unterschrieben haben • Anzahl Verstöße von Lieferanten gegen soziale/arbeitsrechtliche/umwelt - Vorschriften
		Ausbau des ressourcenschonenden, digitalen Bestell- und Abrechnungsprozesses mit Rahmenvertragspartnern • Steigerung dieser Quote von derzeit 60 % auf mind. 80 % im Bereich Kleininstandhaltung	
		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) • Erarbeitung eines Prüfsystems	
		Ergänzung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Anforderungen aus dem LkSG im Geschäftspartnerkodex und Abfrage im Rahmen der Selbstauskunft des Bieters/ Auftragnehmers	
		Prüfung des Einbeziehens von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken in den Ausschreibungs- und Verhandlungsprozess sowie Abfrage solcher Risiken bei der Lieferantenselbstauskunft	
		Einbezug menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken in das regelmäßige Controlling der Lieferanten zur Sicherstellung der Identifizierung, Vorbeugung und Minimierung potenzieller Verletzungen der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette • Erarbeitung eines Controlling-Prozesses (Rahmen und Inhalte) für bestehende Geschäftspartnerbeziehungen • Konzept zur Ausweitung vorhandener KPIs auf Lieferkette gemäß LKSG (Schwerpunkt Betrachtung, z. B. große Lieferanten)	

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 & sozialverträgliche Mieten, Instandhaltung und Modernisierung von Bestandsimmobilien, Soziale Auswirkungen des Produktportfolios

Ziele	Zeithorizont	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
Bedarfsgerechte Portfolioentwicklung unter besonderer Berücksichtigung von Inklusion, Barrierefreiheit und altersgerechter Gestaltung (für jung und alt)	Kontinuierlich	Kontinuierliche Vergrößerung des Bestandes an barrierearmen und altersgerechten Wohnungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl barrierearmer Wohneinheiten • Anzahl Standorte mit Wohnangeboten für jungen Menschen
		Passende Wohnangebote für junge Menschen („Junges Wohnen“) an mind. 20 Standorten	
		Durchführung regionenbezogener Bedarfsanalysen in Hinblick auf Inklusion, Barrierefreiheit und altersgerechter Gestaltung (für jung und alt)	
Bestandserhalt und Sicherung der langfristigen Vermietbarkeit und sozialverträglichen Bestandsentwicklung	Kontinuierlich	Investitionen in den Bestand in Deutschland in Höhe von mind. 1,5 % des Wertes des Immobilienvolumens zum Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliches Investitionsvolumen in den Bestand (Instandhaltung/ Modernisierung/ Sanierung) • Durchschnittliche Netto-Ist-Miete Wohneinheiten
		Aufnahme Investitionsvolumen in Sanierung/ Modernisierung/ Instandhaltung von Bestandsimmobilien (in EUR/Jahr) in KPI-Liste und weitere Aufschlüsselung der Kennzahl	
		Weiterer Ausbau des Angebots an bezahlbarem Wohnraum in Deutschland durch überwiegenden Erwerb von Portfolios, deren durchschnittliche Nettokaltmiete EUR 6,00 je m² nicht übersteigt	
		Austausch zwischen Mieter*innen und Immobilienbewirtschafter*innen bei anstehenden Mietpreiserhöhungen für individuelle Kompromisslösungen (Fortführung)	

Wesentliches Thema: Lebenswerte Nachbarschaften

Unterthemen: Infrastruktur- & 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	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
Steigerung der Aufenthaltsqualität in den Quartieren und Ausbau des multi-modalen, nachhaltigen Mobilitätsangebotes	kontinuierlich	Beteiligung an ausgewählten zukunftsgerichteten Pilotprojekten im Bereich Mobilität (z. B. im Bereich autonomes Fahren, Mobilitätsplattformen) zur Weiterentwicklung des Mobilitätsangebotes	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilitätsbezogene Infrastruktur in Quartieren • Anzahl gemeinschaftlich nutzbarer Außenanlagen mit Freizeitangebot inkl. Spielplätze und Sitzmöglichkeiten
		Fortführung der Kooperation mit den Car-Sharing Anbietern für vergünstigte Angebote für Mieter*innen in den Quartieren	
		Bedarfsgerechte Ausweitung der Installation und des Betriebs von Ladestationen für E-Fahrzeuge innerhalb der Quartiere (u. a. im Rahmen der Kooperation mit E-Mobilitätsanbieter)	
		Ausweitung der Kooperationen zur Installation von Paketstationen in Wohnquartieren	
		Ausweitung der standortgebundenen Mieter*innenumfragen in TAG-Quartieren zu bevorzugten Mobilitätsangeboten auf alle Standorte (bisher nur in Thüringen) inklusive Bedarfsanalyse zur Installation zusätzlicher Infrastruktur für z. B. E-Fahrzeuge und Fahrräder	
		Kooperationen mit Partnern zur Aufwertung von Stadtteilen durch Streuobst- und Insektenwiesen	
Einbindung der Mieter*innen in die Gestaltung der gemeinschaftlich genutzten Flächen im Rahmen von Projekten (z. B. Baumpflanzaktionen, Aufstellen von Igelhotels, Blumenboxen, Gestaltung von Spiel- und Sportplätzen)			
Ausbau des Engagements der TAG Miteinander Stiftung zur Förderung sozialer und kultureller Projekte mit einem Spendenvolumen der Stiftung von mind. TEUR 150 jährlich	kontinuierlich	<p>Fortführung der Quartiersarbeit, u. a. durch</p> <p>Fortsetzung der Förderung sozialer Projekte (Spenden und Sponsoring)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung der Zusammenarbeit mit sozialen Organisationen vor Ort • Förderung des sozialen Engagements unserer Mitarbeiter*innen durch Ausbau des Projektes „Alltagshelden“ • Fortführen sozialer Mieteraktionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung gemeinsütziger Initiativen, Spenden und Sponsoring • Anzahl unterstützter Projekte und Einrichtungen (Aktiv-Treffs, Kinder- und Familienzentren)

Wesentliches Thema: Kundenorientierung und Servicequalität

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

Ziele	Zeithorizont	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
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	Durchführung einer bestandsweiten Befragung der Mieter*innen zur Ermittlung der Zufriedenheit (Wiederholung mind. alle drei Jahre)	<ul style="list-style-type: none"> • Leerstand Wohneinheiten • durchschnittliche Mietvertragsdauer • Mieterzufriedenheit
		Fortführung des Facility Management-Dienstleistungsmonitorings einschließlich Befragung von Mieterhaushalten	
		Weiterentwicklung der Kommunikationsformate mit unseren Kunden (z. B. digitale Kommunikationsformate, Mieter-App, TAG Wohnen-Webseite)	
		Ausbau und Weiterführung der Service- und Betreuungsleistungen für Mieter*innen (z. B. Seniorenberatung)	
		Angebot zur Ausstattung der Wohnungen mit smarten Assistenz- und Notrufsystemen in Gera	
		Ausbau der Smart-Home-Angebote für die Mieter*innen	
		Ausweitung des Angebots an nachhaltigen Produkten für TAG Mieter*innen	
		Verkürzung von Reaktions- und Bearbeitungszeiten für Mieteranfragen durch Prozessoptimierung und stetige Weiterentwicklung von Mieterdialogformaten	
Kontinuierliche Überprüfung des digitalen Angebotes im Service (z. B. Mieterapp) zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Nutzerfreundlichkeit			

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	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
Erhalt und Stärkung der Mitbestimmungskultur der Mitarbeiter*innen im Unternehmen	kontinuierlich	Weiterführung des Mitarbeiteraktienprogramms (mit einem jährlichen Volumen von mind. TEUR 1.500)	<ul style="list-style-type: none"> • Volumen des Mitarbeiteraktienprogramms • Auszahlung einer gewinnabhängigen Jahresprämie
		Auszahlung einer gewinnabhängigen Jahresprämie für alle Mitarbeiter*innen in Abhängigkeit der Steigerung der Dividende	
		Weitere Förderung und Ausbau des Projektes „Wir für eine bunte TAG“ zur Einbindung von Mitarbeiter*innen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen	
		Berücksichtigung und Vertretung der Interessen der Mitarbeiter*innen über örtliche Betriebsräte und den Gesamtbetriebsrat	
		Integration und Beteiligung der Mitarbeiter*innen über unternehmensinterne Workshops und Projekte	
		Social Intranet zur Kommunikation der Mitarbeiter*innen untereinander und zur digitalen Projektdurchführung	

Wesentliches Thema: Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung

Unterthemen: Aus- und Weiterbildung/ Personalentwicklung, Nachwuchsförderung

Ziele	Zeithorizont	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
Attraktives Arbeitsumfeld mit gezielter Mitarbeiterförderung und langfristigen Beschäftigungsverhältnissen	kontinuierlich	Weiterführung und Ausbau des Fortbildungskonzepts STEP mit mind. 8 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter*in und Jahr (jährlich)	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter • Anzahl Auszubildende und Studierende
		Ausbau der Rolle der Mitarbeiter*innen als Unternehmensbotschafter*innen (Karriereseite im Internet, Stellenanzeigen, Mietermagazin, externe Plattformen)	
		Ausbildung von TAG-Spezialist*innen zu Trainer*innen	
		Integration der Weiterbildungs-Plattform in das Intranet zur selbstständigen Informationsbeschaffung und Anmeldung für Weiterbildungen/ Schulungen durch die Mitarbeiter*innen	
		Förderung von individuellen Weiterbildungsangeboten wie berufs begleitenden Fortbildungen	
Schulung der Ausbilder*innen zu neuen Lernmethoden, Strategien zur Motivation und Erwartungen der jüngeren Generation im Rahmen der „Ausbilderwerkstatt“			

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	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
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	Ausbau der Anreiz- und Motivationsinstrumente zur Mitarbeiterbindung (Nutzung von Homeoffice-Angeboten, Angebot an präventiven Gesundheitsmaßnahmen etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamtbelegschaft • Zufriedenheitsquote aus Mitarbeiterumfrage • Fluktuationsrate • Anzahl Teilzeitkräfte
		Jährliche Durchführung von Befragungen der Mitarbeiter*innen zu spezifischen Themen	
		Mind. zwei unternehmensweite Events pro Jahr für alle Mitarbeiter*innen (z. B. in Form einer konzernweiten Weihnachtsfeier, TAG-Staffellauf etc.)	
		Modell der Vertrauensarbeitszeit zur guten Vereinbarkeit von privaten und dienstlichen Pflichten (Angebot flexibler Arbeitszeiten, Teilarbeitszeit und Homeoffice) und Betriebsvereinbarung zum Homeoffice/ mobilen Arbeiten (mehr Mitarb. können auch zukünftig Homeoffice nutzen)	

Ziele	Zeithorizont	Maßnahmen	wesentliche Indikatoren
Strukturierung der gesundheitsfördernden Maßnahmen im Unternehmen und Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements	Bis Ende 2023	Prüfung der Anschaffung von Jobrädern für die Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Krankenquote gesamt • Anzahl Arbeitsunfälle/Jahr • Grad der Abdeckung der Gesamtbelegschaft über Arbeitssicherheitsausschüsse • Arbeitsplatzbegehungen und Sicherheitsunterweisungen
		Fortsetzen der Ausbildung und Weiterbildung der internen Sicherheitsbeauftragten, Brandschutzbeauftragten, Ersthelfer*innen und Evakuierungshelfer*innen	
		Sicherstellung der Arbeitsschutzstandards SARS-CoV-2 während der Corona-Pandemie mit entsprechenden Sicherheitsanweisungen	
		Jährliche persönliche Unterweisung der Mitarbeiter*innen zu arbeitschutzrelevanten Themen	
		4x jährlich Ausschusssitzungen zu Arbeitssicherheit (Besprechung zwischen Beauftragten für Arbeitssicherheit des Konzerns, örtlichen Betriebsräten, Sicherheitsbeauftragten, z. T. extern bestellten Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern)	
		Regelmäßige Durchführung von Arbeitsplatzbegehungen	
		Durchführung eines jährlichen konzernweiten Gesundheitstages	
		Betriebliche Eingliederungsmanagement-Gespräche nach Bedarf	
		Ausbau des Schulungskonzepts bzgl. Gesundheitsvorsorge	
		Prüfung einer Krankenzusatzversicherung als Benefit für Mitarbeiter*innen, die z.B. zusätzliche Vorsorgeleistungen umfasst	
Erarbeiten Gesundheitskonzept mit externer Unterstützung			
Strukturierung der fördernden Maßnahmen und Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Kommunikation als ganzheitliches Arbeitsmodell	Bis Ende 2023	Fortführung des Modells der Vertrauensarbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamtzahl der Angestellten, die im Berichtsjahr Elternzeit in Anspruch genommen haben (m/w) • Rückkehrrate an den Arbeitsplatz der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben
		Möglichkeit der Nutzung von flexiblen Arbeitszeitenmodellen (Homeoffice, flexibler Arbeitszeitgestaltung, Teilzeit)	
		Förderung der Versetzung an entsprechende Standorte bei privatem Umzug	
		Möglichkeit der Projektarbeitszeit mit flexibler Einsatzzeit nach Beendigung der Elternzeit	
		Durchführung von Projekten zur Kommunikation und Vorstellung der ganzheitlichen Arbeitsmodelle in der TAG-Gruppe	
Sicherstellen der Gleichberechtigung aller Mitarbeiter*innen und einer vielfältigen Belegschaft mit ausgewogenen Geschlechterquoten Teilziele: • Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft von mind. 50 % (aktuell ca. 53 %) • Frauenanteil in Führungspositionen (1. und 2. Führungsebene) von mind. 40 % (aktuell 50 %) • Frauenanteil im Aufsichtsrat von mind. 25 % sowohl für die Vertreter*innen der Anteilseigner*innen als auch für das Gesamtgremium (aktuell 25 % bzw. 33 % im Gesamtgremium) • Frauenanteil im Vorstand von mind. 33 % (2021: 33 %, aktuell 50 %)	kontinuierlich	Verankerung der Thematik in Geschäftsgrundsätzen und direkte Berichterstattung der Compliance-Beauftragten an den Vorstand	<ul style="list-style-type: none"> • Personen im Vorstand (m/w) • Personen im Aufsichtsrat (m/w) • Vielfalt des Managements (1. und 2. Führungsebene (m/w)) • Vielfalt und Altersstruktur der Angestellten (m/w) • Gender-Pay-Ratio • (Schwer-)Behindertenquote
		Verbindliche Antidiskriminierungsrichtlinie, die sowohl Teil der Geschäftsgrundsätze ist als auch von jedem Lieferanten im Rahmen des Geschäftspartnerkodex eingehalten werden muss	
		Monitoring von Anliegen bzw. Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot (Bereich Compliance)	
		Ermittlung und Kommunikation der Gender-Pay-Ratio und der Geschlechterverteilung nach verschiedenen Kriterien	

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. 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. Denn 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 die SDGs uns Orientierung bei der Überprüfung eigener Nachhaltigkeitsziele. 2020 haben wir die für die TAG relevanten SDGs identifiziert. Diese haben wir aus unseren wesentlichen Themen und Schwerpunkten abgeleitet. Zudem haben wir in den Blick genommen, in welchen Feldern wir den größten Beitrag leisten können, heute und in Zukunft. Indem wir die SDGs in unseren Nachhaltigkeitsbericht integrieren, machen wir unsere Leistung sichtbar und zeigen Potentiale für die weitere Entwicklung auf. Unsere polnische Tochtergesellschaft Vantage hat 2021 im Rahmen einer vertiefenden Analyse ihrer wesentlichen Tätigkeiten und Nachhaltigkeitsthemen die für sie relevanten SDGs geprüft. Sie hat sich der Auswahl der TAG angeschlossen und ihre Nachhaltigkeitsziele mit den SDGs abgeglichen.

Unser Beitrag zur Zielerreichung



SDG 5 Geschlechtergleichheit

Wesentliches Thema: 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. 49 % unserer Mitarbeiter*innen und 43 % unserer Führungskräfte in Deutschland sind Frauen. Der Vorstand hat seit dem 1. Januar 2022 einen Frauenanteil von 50 % und der Aufsichtsrat von 33 %. Gehälter 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 22 % der Mitarbeiter*innen, die sich bei der TAG in Elternzeit befinden, sind männlich (vgl. Kapitel Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft).



SDG 7 Bezahlbare und saubere Energie

Wesentliches Thema: Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Energieeffizienz zu verbessern und Emissionen zu senken. Dafür führen wir energieeffiziente Sanierungen in Bestandsimmobilien durch, sanieren Heizanlagen, berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien im Neubau und setzen neue Technologien zur Steigerung der Energieeffizienz ein. Diese Maßnahmen sind ebenso wie der Ausbau erneuerbarer Energien auch Bestandteil unserer Dekarbonisierungsstrategie (vgl. Kapitel Unser Portfolio verantwortlich entwickeln).



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. 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 Programm zur Integration von Langzeitarbeitslosen mit, ebenso an dem Projekt „Gewaltfrei Lernen“, in dem Kindern und Jugendlichen Lerninhalte zu gewaltfreier Kommunikation vermittelt werden (vgl. 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 Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten bereitzustellen. In unseren Quartieren achten wir auf soziale Durchmischung und tragen aktiv zu einer guten Lebensqualität bei. Dafür unterstützen wir lokale Initiativen, Vereine, soziale Einrichtungen und kulturelle Projekte (vgl. Kapitel Unsere Verantwortung in der Gesellschaft). Auch durch Umweltschutzmaßnahmen und Mobilitätsangebote stärken wir unsere Quartiere.



SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz

Wesentliche Themen: Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen, Nachhaltiges Ressourcenmanagement

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. Zudem haben wir 2021 unsere Dekarbonisierungsstrategie zur weiteren Senkung von CO₂-Emissionen fertiggestellt. Damit wollen wir erreichen, dass unser Bestand bis 2045 nahezu klimaneutral wird und wir unseren Beitrag zum 1,5-Grad-Ziel leisten. In unseren Quartieren fördern wir in den Außenanlagen die Biodiversität (vgl. Kapitel Unser Portfolio verantwortlich entwickeln). Bei unseren Neubauprojekten achten wir darauf, die Umgebung möglichst wenig zu beeinträchtigen und negative Auswirkungen, z.B. auf Bodenflächen, zu vermeiden.



SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

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

Wir arbeiten mit verschiedenen sozialen Einrichtungen, Nachbarschaftsinitiativen und anderen Vereinen zusammen, um unsere Mieter*innen in ihrem Alltag zu unterstützen. Zudem stehen wir im kontinuierlichen Dialog mit Städten und Kommunen. Die TAG ist auch mehrfacher Träger des Sozialtransferpreises der IHK Braunschweig (vgl. Kapitel Unsere Verantwortung in der Gesellschaft). In unserer Lieferkette und bei innovativen Projekten setzen wir ebenfalls auf die Bündelung verschiedener Kompetenzen durch langfristige und faire Partnerschaften.

Wirtschaftliche Stabilität ist die Grundlage für Nachhaltigkeit

Unsere Grundsätze der Unternehmensführung

[GRI 102-12]

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 Führung und Kontrolle der TAG.

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 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz. Er 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. Einmal pro Jahr geben sie eine Erklärung zur Umsetzung ab, die auf der Website der TAG zugänglich ist. Auch die Arbeitsweise von Aufsichtsrat und Vorstand und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen machen wir auf unserer Website 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 (STIP) des Vorstands die ESG-Risikoeinschätzung der externen Ratingagentur Sustainalytics ein (vgl. [↘ Geschäftsbericht 2021](#) sowie [↘ Vergütungssystem der TAG](#)).

Unsere Leitungs- und Kontrollgremien

[GRI 102-18, 102-22, 102-24, 102-25, EPRA GOV-BOARD, GOV-SELEC, GOV-COL]

Die Geschäfte der TAG werden von einem Vorstand geführt, der seit 1. Januar 2022 aus zwei Personen besteht. Das bisherige 3. Vorstandsmitglied, Herr Dr. Vaagt, wurde mit Ablauf des Jahres 2021 in den Ruhestand verabschiedet. Die zuvor durch ihn geleiteten Vorstandsressorts wurden auf Frau Claudia Hoyer und Herrn Martin Thiel aufgeteilt. 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 ist verantwortlich für die Bereiche Immobilien- und Kundenmanagement, Personal (ab 1. Januar 2022), 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 und Change 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 sowie ERP/Datenmanagement sowie ab 1. Januar 2022 Recht, 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 in der [↘ Satzung der TAG Immobilien AG](#) (Kapitel IV §§ 7 ff.) formuliert, die auf der TAG Website einsehbar ist. Vier Mitglieder des sechsköpfigen Aufsichtsrates werden von den Aktionären, zwei Mitglieder von den Arbeitnehmer*innen gewählt. Je drei Mitglieder des Aufsichtsrates bilden einen [↘ Prüfungs- und einen Personalausschuss](#). Der Aufsichtsrat führt regelmäßig Effizienzprüfungen durch. Dafür werden die Mitglieder schriftlich befragt. Die Ergebnisse werden in einer anschließenden Sitzung gemeinsam diskutiert und bewertet und ggf. in aktualisierten Regelungen umgesetzt.

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 auf Ebene des Vorstands

sind diese dem Aufsichtsrat offenzulegen. Der Aufsichtsrat berichtet darüber in der Hauptversammlung.

Risiken konzernweit im Blick

[GRI 102-11, 102-15]

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 Aufsichtsrat kontinuierlich weiterentwickelt. Im Berichtsjahr wurde das Risikomanagementsystem grundlegend überarbeitet und aktualisiert. Dabei wurden unter anderem Bewertungskriterien verfeinert, Verantwortlichkeiten aktualisiert sowie die Dokumentation und die Kommunikationsprozesse verbessert.

Im Rahmen der internen, quartalsweisen Risikoberichterstattung werden seit 2020 auch explizit folgende potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken (so genannte ESG-Risiken) abgefragt:

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

Diese waren zuvor in die verschiedenen Bereiche integriert. Der Vorstand der TAG nimmt jährlich im Risikobericht, der in den Geschäftsbericht integriert ist, (vgl. [↘ Geschäftsbericht 2021](#), S. 68 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 2020 [↘ Grundsätze und Leitlinien zur Nachhaltigkeit](#) bei der TAG weiterentwickelt und diese im Berichtsjahr weiter umgesetzt. Ein Fokus unserer ESG-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. In ihrem Statement (vgl. Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures) bekennt sich die TAG dazu, die TCFD-Empfeh-

lungen Schritt für Schritt umzusetzen. Im Zuge der Finalisierung der Dekarbonierungsstrategie wurden 2021 entsprechend einige Empfehlungen umgesetzt, insbesondere in Bezug auf Strategie und Szenarienplanung. Die TAG verweist zudem auf die dafür relevanten Informationen im Nachhaltigkeitsbericht und Geschäftsbericht 2021.

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

Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern

[GRI 102-21, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44]

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. Im Berichtsjahr erfolgte der Austausch wieder überwiegend auf digitalem Weg. Die Auswahl der besonders relevanten Stakeholdergruppen erfolgt auf Grundlage ihrer Nähe zum Kerngeschäft der TAG. Folgende Interessensgruppen 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 44 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 Website unserer Wohnmarke Kontakt mit uns aufnehmen. Auch Stadtteilkonferenzen und Gespräche am Runden Tisch zum Thema Wohnen nutzen wir zum Austausch. Während der Covid-19-Pandemie konnte die persönliche Betreuung unserer Mieter*innen oft nicht stattfinden. Dafür haben wir die digitale Kommunikation weiter verbessert und ausgebaut (vgl. Kapitel Kundenorientierung und Servicequalität). Im Berichtsjahr wurde außerdem unserer Kundenmanagement neu aufgebaut. Damit streben wir eine bessere Erreichbarkeit für unsere Mieter*innen und eine schnellere Bearbeitung ihrer Anliegen an.

Auf der Website unserer Wohnmarke, in unserer Mieterzeitung und in diversen Broschüren stellen wir unseren Mieter*innen nützliche Informationen zum Thema Wohnen zur Verfügung. Mieteranschriften versenden wir beispielsweise, um Bau- und Sanierungsmaßnahmen anzukündigen.

Mit unserer Mieter-App bieten wir interessierten Kunden 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. Nach der Pilotphase im Jahr 2019 ist die Mieter-App seit 2020 in allen TAG-Regionen verfügbar. Sie wurde 2021 sukzessive um weitere Funktionen erweitert und in der Benutzerfreundlichkeit verbessert.

Seit mehreren Jahren offerieren wir an unseren Hauptstandorten Wohnraumberatungen. Schwerpunkt dabei sind die Themen Seniorenwohnen und Servicewohnen. Dabei fließt die Beratung der Senior*innen immer mehr in die reguläre Mieterbetreuung ein, um älteren Menschen bedarfsgerechte Komplettlösungen für den Alltag anzubieten. So unterstützen wir unsere Mieter*innen vor allem bei Themen rund um Barrierearmut, Rollstuhl-/ Rollatorgaragen und Maßnahmen zum barrierefreien Umbau und beraten sie bei der Beantragung von Zuschüssen. Zudem organisiert die Mieterbetreuung Unterstützung im Haushalt oder bei der Pflege sowie Serviceleistungen, wie den Hausnotruf. Dabei arbeiten wir eng mit Sozialverbänden und Unternehmen, die Innovationen in diesen Bereichen anbieten, zusammen. Die Wohnraumberatung wird zunehmend mehr in Anspruch genommen, denn in den Quartieren der TAG leben viele ältere Mieter*innen, die so lange wie möglich in ihren Wohnungen bleiben möchten. 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 zu besichtigen (vgl. Kapitel Kundenorientierung und Servicequalität).

Etwa alle drei Jahre befragen wir unsere Mieter*innen zu ihrer Zufriedenheit und zu ihren Wünschen rund um das Thema Wohnen. Im Berichtsjahr 2021 fand wieder eine bestandsweite Mieterbefragung 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 unsere Services anhand der Bedarfe unserer Mieter*innen erweitern.

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 Bestandteil unserer Unternehmenskultur (vgl. Kapitel Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung).

Um unsere Mitarbeiter*innen zu informieren, 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 verwenden wir. Zudem bieten unsere Projektgruppen Gelegenheit zum standort-, fach- und hierarchieübergreifenden Austausch. Die einzelnen Teams kommen zudem regelmäßigen zu Teambesprechungen und Jour fixes zusammen, während der Covid-19-Pandemie fanden diese Treffen weitestgehend digital statt.

An den Standorten und innerhalb der Teams ermutigen wir unsere Mitarbeiter*innen, Anliegen aktiv hervorzubringen. Um Rückmeldungen unserer Mitarbeiter*innen zu bekommen, nutzen wir das jährliche Personalgespräch und Mitarbeiterbefragungen. Teamveranstaltungen, Ideen-Workshops und gemeinsame Feste oder Sportwettbewerbe bieten zusätzlich Gelegenheit, miteinander ins Gespräch zu kommen. Im Berichtsjahr fand eine starke Verlagerung in digitale Kanäle und Formate statt.

Auch zum Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter*innen kontinuierlich und regen sie zum Mitmachen an. So haben wir unsere Mitarbeiter*innen im Intranet wiederholt dazu aufgerufen, Ideen für Nachhaltigkeitsmaßnahmen bei der TAG zu entwickeln und einzureichen. Diese wurden und werden auf Umsetzbarkeit geprüft und teilweise schon umgesetzt bzw. weiterentwickelt. Dazu zählen im Berichtsjahr Blühwiesenprojekte, Mülltrennung und die Papiereinsparung an unseren Bürostandorten. Weitere Maßnahmen sind in Planung, wie beispielsweise die Ausweitung umweltfreundlicher Reinigungsmittel im Bestand und an den Bürostandorten sowie die Einrichtung von Fahrradgaragen in den Quartieren.

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 hat der Betriebsrat beispielsweise die Umsetzung der Neustrukturierungen im operativen Immobilienmanagement intensiv begleitet.

Unsere 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 (vgl. 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. Dieser persönliche Kontakt war 2021 pandemiebedingt weniger stark eingeschränkt als noch in 2020. Dafür verbessern wir laufend die Anbindung zu unseren Partnern über die Optimierung digitaler Prozesse, sowohl durch den Zentralen Einkauf als auch im Rahmen der Mission Zukunft (vgl. Kapitel Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und Lieferkette).

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.

Aktionäre, Banken und andere Investoren

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 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 Kriterien für grüne, soziale und nachhaltige Instrumente zur Finanzierung oder Refinanzierung geeigneter nachhaltiger Vermögenswerte und Projekte in Übereinstimmung mit einschlägigen Standards der internationalen Marktpraxis. Es ist auf unserer TAG Immobilien-Website veröffentlicht (vgl. [↘ Sustainable Finance Framework](#)).

Mit Aktionären, Banken, anderen Investoren und Analysten stehen wir in regelmäßigem Kontakt. Denn eine transparente Kommunikation ist für beide Seiten wichtig. Im IV.Quartal 2020 haben wir zudem in dieser Stakeholdergruppe eine Befragung zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt. Die Ergebnisse haben unsere Einstufung der Nachhaltigkeitsthemen im Hinblick auf ihre Wichtigkeit im Wesentlichen bestätigt: So schreiben die Aktionäre, Investoren und

Banken den Themen Energieeinsparung und Emissionsreduktion, vor allem auch hinsichtlich der Risikobetrachtung, einen hohen Stellenwert zu. Aber auch unser soziales Engagement in den Quartieren, die Mitarbeiterzufriedenheit und der Mieterservice sind verstärkt in den Fokus gerückt. Dies spiegelt sich vielfach auch in den Anfragen der Investoren wider. Entsprechend arbeiten wir weiter an den genannten Themen und verbessern unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung diesbezüglich.

Wir veröffentlichen kontinuierlich Unternehmensinformationen, quartalsweise Finanzberichte und Pressemitteilungen auf der Website der TAG. Außerdem informieren wir diese Stakeholder auf internationalen Konferenzen, auf Roadshows, bei der jährlichen Hauptversammlung sowie bei unseren Banken- und Kapitalmarkttagen. Sämtliche Formate wurden 2021 überwiegend digital durchgeführt.

Nachbarschaftsinitiativen vor Ort

Mit unserem Quartiersmanagement (vgl. Kapitel Lebenswerte Nachbarschaften) streben wir sozial ausgewogene und lebenswerte Nachbarschaften an. Deshalb unterstützen wir an unseren Standorten lokale Initiativen und Interessensvereinigungen sowie Vereine und soziale Einrichtungen.

2021 waren die Möglichkeiten unseres lokalen Engagements erneut durch die Covid-19-Pandemie eingeschränkt. Jedoch haben es uns eingeübte Hygienekonzepte erlaubt, im Vergleich zu 2020 wieder vermehrt Aktionen und Veranstaltungen vor Ort durchzuführen, etwa in Aktiv-Treffs, bei den Jumpers und in weiteren Begegnungszentren. Grundsätzlich sind wir im Rahmen der Mieterbetreuung und des Quartiersmanagements weiterhin direkt und persönlich vor Ort. Für Vorschläge und Anregungen sind wir offen und setzen Ideen um, sofern sie zu unserer Unternehmensstrategie passen. In Sangerhausen haben wir beispielsweise 2021 einen neuen Aktiv-Treff eröffnet. Dort bieten wir in Kooperation mit örtlichen Partnern auch Beratung zu smarten Assistenzsystemen an.

Auch auf der Website unserer Wohnmarke stellen wir Informationen und zentrale Kontaktdaten zur Verfügung. Im Zuge unseres Projektes Triple E haben wir 2021 den Erstkontakt mit unseren Mitarbeiter*innen für unseren Kunden zentralisiert, um die Erreichbarkeit zu erhöhen. Nach dem Erstkontakt über das Kundenmanagement erfolgt die weitere Bearbeitung vor Ort. Im Jahr 2020 haben wir die Website überarbeitet, um sie noch ansprechender und benutzerfreundlicher zu gestalten. Durch Beiträge zu aktuellen Themen halten wir sie stets auf dem neuesten Stand, 2021 haben wir außerdem die Rubrik „Häufig gestellte Fragen“ aktualisiert. Zudem informieren wir in Pressemitteilungen über Entwicklungen im Unternehmen

und in den Quartieren. Auch in der Rubrik „Magazin“ berichten wir über interessante Aktionen und Projekte.

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. 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, oder auch bei größeren Bauprojekten laden wir Kommunalpolitiker*innen ein und suchen den Dialog (vgl. Kapitel Lebenswerte Nachbarschaften). So haben wir beispielsweise 2021 während der Sanierung unseres Bestands an der Martin-Luther-Straße in Plauen auf die Baustelle eingeladen, um unsere umfangreiche Baumaßnahme vorzustellen. 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. Sämtliche persönlichen Termine waren auch 2021 stark eingeschränkt.

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 Abteilungsleiterebene 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.

Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance

Compliance als Instrument der Unternehmensführung

[GRI 102-16]

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 sowie interne Richtlinien und organisatorische Maßnahmen. Zudem halten wir uns an gesellschaftliche Regeln sowie moralische und ethische Wertvorstellungen.

Die Einhaltung der Menschenrechte und des geltenden Rechts ist für uns selbstverständlich. Wir erwarten von allen Mitarbeiter*innen, dass sie die einschlägigen Vorschriften und internen Richtlinien beachten. Unsere Geschäftsgrundsätze sind unsere Leitlinien und für das Handeln jeder Person 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. Ein nachgewiesener Verstoß gegen diesen Kodex wird geahndet. Eine solche Situation ist im Berichtsjahr nicht eingetreten.

Compliance-Management-System und Geschäftsgrundsätze

[GRI 102-17, 103-1, 103-2, 103-3, 205-2, 418-1, 419-1]

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 diesem berichtet.

Unser Compliance-Management-System besteht aus drei Bausteinen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren. Der Vorbeugung dienen insbesondere das Richtlinienmanagement,

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 Strategien zur Vermeidung von Compliance-Verstößen werden überprüft und ggf. entsprechend angepasst. Das Compliance- und Risikomanagement-System als Bestandteil des internen Kontrollsystems verfügt über verschiedene Kontrollmechanismen. Über diese Instrumente werden mögliche Compliance-Risiken erkannt und gehandhabt.

Alle neuen Mitarbeiter*innen bekommen die Geschäftsgrundsätze, die IT-Richtlinie und die Datenschutzerklärung ausgehändigt. Alle TAG-Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, sich jederzeit Compliance-konform zu verhalten. Verstöße werden nicht toleriert.

Es werden regelmäßig und anlassbezogen mehrmals pro Jahr Schulungen zu relevanten Compliance-Themen durchgeführt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf risikobehafteten Bereichen. Dabei werden Spezialthemen vermittelt, neue Entwicklungen vorgestellt oder Grundlagen wiederholt. Im Berichtsjahr standen Compliance-Grundlagenwissen, die Inhalte der Geschäftsgrundsätze, die Compliance-Kommunikation in der TAG Unternehmensgruppe und die europäische Hinweisgeberrichtlinie im Fokus.

Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, anonym per Post oder über ein Formular im Intranet auf Rechts- bzw. Compliance-Verstöße hinzuweisen. Seit 2020 kann auch über die TAG-Website auf unser Hinweisgebersystem zugegriffen werden. Auch Externe können sich an die Compliance-Beauftragte der TAG Unternehmensgruppe wenden, um mögliche Compliance-Verstöße zu melden. Alternativ kann auch Kontakt zu einem externen Rechtsanwalt aufgenommen werden, der als unabhängige Meldestelle fungiert. Alle Meldungen und Anfragen werden dokumentiert und geprüft. Je nach Art des Vorfalls werden spezifische Maßnahmen ergriffen. Dazu zählen disziplinarische oder arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadensersatzforderungen oder strafrechtliche Meldungen. Wenn notwendig, passen wir unsere Maßnahmen zur Vorbeugung an.

Im Berichtsjahr 2021 gab es bei der TAG insgesamt 36 Meldungen. Dabei handelte es sich ca. zur Hälfte um Meldungen zu den meldepflichtigen Bareinnahmen, die ausschließlich Bareinzahlungen für Miete, Mietrückstände oder Kautionen betreffen. Die Prüfung der Meldungen und Hinweise hat in keinem Fall einen Compliance-Verstoß ergeben.

In Polen besteht ein im Grundsatz eigenständiges Risiko- und Compliance-Management-System, das seine Ergebnisse mindestens quartalsweise an die Muttergesellschaft berichtet. Verantwortlich für das Risiko- und Compliance-Management ist der Leiter des Vorstandsbüros in Polen, der in diesem Bereich durch den Leiter der Abteilung Corporate Affairs und Datensicherheit unterstützt wird. Es waren im Berichtszeitraum keine 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 Zeichnungs- und Kompetenzrichtlinie, die Richtlinie zum Hinweisgebersystem, die Compliance-Richtlinien (z.B. Antikorruption, Antidiskriminierung), die Datenschutzrichtlinie, die IT-Richtlinie, die Spendenrichtlinie sowie die Richtlinie zu kapitalmarktrechtlichen Pflichten. Sämtliche Richtlinien der TAG Unternehmensgruppe gelten unternehmensweit, für die Gesellschaften mit Sitz im Ausland ggf. unter Berücksichtigung landesspezifischer rechtlicher Anforderungen. Alle Richtlinien stehen im Intranet bereit, die Datenschutzrichtlinie ist auch auf der TAG-Website 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 2021 haben wir mehrere Richtlinien aktualisiert und die Hinweisgeberrichtlinie und die Richtlinie zur TAG Miteinander Stiftung verabschiedet.

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

Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 205-2, 205-3, 415-1]

Die Vermeidung von Korruption ist für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg ebenso von Belang wie für unsere Stakeholder. Regelkonformes Verhalten ist für alle Mitarbeiter*innen der TAG in den Geschäftsgrundsätzen festgelegt. Diese enthalten auch Hinweise zur Anti-Geldwäsche-Compliance. Darüber hinaus wurden Anfang 2020 die Antidiskriminierungsrichtlinie sowie die Antikorruptionsrichtlinie verabschiedet, um unsere Positionierung zu diesen Themen weiter zu fokussieren. Zu Richtlinien und Verfahren der Korruptions-

bekämpfung oder anderer Compliance-Themen informieren wir unsere Mitarbeiter*innen regelmäßig und bieten bei Neuerungen themen- und anlassbezogene Schulungen an. Im Berichtsjahr haben wir das Compliance-Programm aktualisiert und im Intranet veröffentlicht. Wir haben zudem in 2021 eine verpflichtende Compliance-Schulung zur europäischen Hinweisgeberrichtlinie durchgeführt und zur Vermeidung von Korruption im Vermietungsgeschäft geschult. 2022 starten wir mit einer neuen Onboarding-Schulung zum Thema Compliance. Diese müssen alle Mitarbeiter*innen ebenso durchlaufen wie alle Neueinsteiger*innen bei der TAG.

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

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 Korruptionsrisiken finden bei der TAG kontinuierlich 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 Korruptionsrisiken.

Auch bei der Korruptionsprävention hat sich das Vier-Augen-Prinzip als Kontrollinstrument bewährt. Im Berichtsjahr gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle bei der TAG und keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten. Spenden und Sponsoring und sonstige Fördermaßnahmen für Politiker*innen, politische Parteien oder politische Organisationen sind in der Antikorruptionsrichtlinie ausdrücklich untersagt.

Ausblick 2022

Wir haben den Ausbau und die weitere Optimierung des Compliance-Management im Fokus. Dafür wollen wir 2022 weitere Richtlinien verabschieden, wie eine Konkretisierung zur Geldwäscheprävention. Unsere Schulungsprogramme werden stetig fortgeschrieben und durchgeführt. Dabei reicht das Spektrum von der Einführungsschulung jedes neuen Mit-

arbeiters und jeder neuen Mitarbeiterin bis hin zu themenspezifischen Schulungen bestimmter Fachabteilungen. Dabei geht es beispielsweise um die Vermeidung von Korruptionsrisiken. Auf neue gesetzliche Regelungen reagieren wir mit der Implementierung neuer erforderlicher Prozessstrukturen oder bauen vorhandene Prozessstrukturen aus. Es ist weiterhin damit zu rechnen, dass ein Verbandssanktionengesetz in den kommenden Jahren in Kraft treten wird und neue Compliance-Vorgaben umzusetzen sein werden. Wir informieren uns über den Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens und werden die Umsetzung neuer gesetzlicher Anforderungen entsprechend vorbereiten. Ebenso werden die erforderlichen Vorbereitungen zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltsgesetzes (LkSG) getroffen. Geplant ist auch eine Grundsatzklärung zu den Menschenrechten sowie eine Aktualisierung der Geschäftsgrundsätze.

Maßgeschneidert: IT-Lösungen für die Kunden- verwaltung bei Vantage Rent

2020 ist Vantage Rent an den Start gegangen. Die von unserer polnischen Tochtergesellschaft Vantage Development eingeführte Marke ist für die neu gebauten Mietwohnungen zuständig. Für die Entwicklung einer optimalen Kundenverwaltung hat das IT-Team von Vantage die Zielgruppe der Mieter*innen genau unter die Lupe genommen. Entstanden sind dabei überwiegend digitale Kommunikations- und Verwaltungsprozesse, zugeschnitten auf die neue Kundengruppe.



Die meisten Wohnungsmieter*innen in Polen sind junge Erwachsene. Dies spiegelt sich auch in der Mieterschaft von Vantage Rent wider: 50 % der Mieter*innen sind unter 30 – und damit eine Generation, die in ihrem Alltag selbstverständlich digitale Kommunikations- und Informationskanäle nutzt. Deshalb wurde bei der Einführung der Marke Vantage Rent Mitte 2021 eine breite Palette von IT-Lösungen für den Prozess der Kundenbetreuung implementiert. Damit bieten wir eine kundenorientierte Kommunikation mit den Mieter*innen und bauen die Digitalisierung unserer Prozesse konsequent weiter aus.

Effektive Kommunikation

Die meisten zukünftigen Mieter*innen erreichen wir in Polen per Telefon, E-Mail, Kontaktformular auf der Website oder Facebook. Über eine in drei Sprachen verfügbare Suchmaschine können die Nutzer*innen eine Wohnung finden, die ihren Bedürfnissen am besten entspricht. Jede Wohnung hat ihre eigene Unterseite mit Basisdaten (Anzahl der Zimmer, Fläche, Verfügbarkeit), Fotogalerie und Mietpreisrechner. Nach Kontaktaufnahme mit unserem Team wird die gesamte Kommunikation mit potenziellen Mieter*innen über ein CRM-System verwaltet: von der Beantwortung von Fragen über die Vereinbarung von Treffen mit den Kund*innen in den Wohnungen bis hin zur Erledigung der Formalitäten.

Vor der Unterzeichnung eines Mietvertrags wird die Identität, die finanzielle Leistungsfähigkeit und die Kreditwürdigkeit der künftigen Mieter*innen virtuell in der Simpl.rent-App überprüft, in polnischer, englischer und ukrainischer Sprache. Das schafft Sicherheit für beide Seiten. 82 % der Kund*innen von Vantage Rent haben sich vor der Unterzeichnung eines Mietvertrags für die Nutzung dieses Tools entschieden.

Konsequente Digitalisierung

Bei der Übergabe der zu vermietenden Wohnungen verwendet unser Team ein elektronisches Formular auf einem Tablet und spart damit Papier ein. Danach können die Kunden sämtliche Themen über eine umfassende elektronische Kundendienstplattform online verwalten, wie die Zahlung der Rechnung, das Herunterladen von Dokumenten oder die Kommunikation mit dem Mieterserviceteam. Die Plattform bietet auch ein schnelles Zahlungssystem, das von durchschnittlich 60 % der Kund*innen genutzt wird.

Unsere Mitarbeiter*innen verwenden ein IT-System für den gesamten Dokumentenumlauf im Zusammenhang mit dem Vermietungsservice, was diesen effizienter und umweltfreundlicher macht. Die Teams für Mieterservice, Buchhaltung, Recht, Service, Finanzen und Immobilienverwaltung sind alle in diesen Prozess eingebunden. Da die Informationen in einem einzigen System gesammelt werden, ist es einfach, die Daten tagtäglich zu verwalten.



Die Zukunft ist online

In den nächsten Jahren wird das Vermietungsportfolio in Polen stark wachsen. Unser Team kann dann mit Unterstützung moderner IT-Systeme einen effektiven Service für eine große Zahl von Mieter*innen in verschiedenen lokalen Märkten anbieten. Die Rückmeldungen der derzeitigen Mieter*innen haben auch gezeigt, dass sie vor allem Online-Kommunikationswege nutzen wollen. Dies steht in Einklang mit unserer ESG-Strategie, die eine Reduzierung der Papierdokumentation vorsieht, um den Umweltschutz zu erhöhen.



Unser Portfolio verantwortlich entwickeln

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

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

Unser Wohnungsportfolio ist die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit und damit unser wichtigstes Asset. Maßgeblich für unseren langfristigen Erfolg ist unsere Kernkompetenz im aktiven Immobilienmanagement. Wir wollen 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 aktiv einen Beitrag zum Klimaschutz. Auch die gesellschaftlichen Herausforderungen demografischer Wandel und Digitalisierung beziehen wir bei der nachhaltigen Bewirtschaftung und Entwicklung unseres Bestandes zunehmend mit ein.

Mit dem Eintritt in den Wohnimmobilienmarkt in Polen sind wir seit 2020 auch im Neubau tätig. Somit bildet unser Geschäftsmodell jetzt den gesamten Lebenszyklus einer Immobilie ab. Damit verbunden sind zusätzliche Herausforderungen beim Klima- und Umweltschutz sowie in der Lieferkette. Gleichzeitig eröffnen sich uns aber auch neue Chancen, Gebäude nachhaltig zu planen und frühzeitig den Klima- und Ressourcenschutz mit 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 für einen umwelt- und klimafreundlichen Bestand (vgl. Themenseite Emissionen verringern, Effizienz erhöhen: Unsere Dekarbonisierungsstrategie).

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.²

Die Digitalisierung bietet eine weitere Chance, Energie zu sparen und ist auch Bestandteil unserer Dekarbonisierungsstrategie. 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.

Unser Ansatz für eine verantwortungsvolle Entwicklung unseres Portfolios

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 303-5]

Zentrale Bestandteile unserer nachhaltigen Portfoliostrategie sind die Optimierung der Energieeffizienz, die Reduzierung von Emissionen sowie ein nachhaltiges 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 (vgl. Kapitel Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen und Themenseite Emissionen verringern, Effizienz erhöhen: Unsere Dekarbonisierungsstrategie). Weitere Möglichkeiten für energiesparende Maßnahmen und effizienteren Ressourceneinsatz schaffen wir mit unserem eigenen Energiemanagement, für das wir bereits 2016 unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH gegründet haben (vgl. Kapitel Unsere Unternehmensstruktur).

Wir leisten einen aktiven 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. 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 fördern wir jedoch ein verantwortungsvolles Nutzungsverhalten und sparsamen Verbrauch. Wir bauen beispielsweise Bewegungsmelder ein, nutzen energiesparende Leuchtmittel und wassersparende Sanitärprodukte. Zusätzlich informieren wir unsere Mieter*innen auf der Website 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 gesetzlich geforderte Energieaudit nach DIN EN 16247-1 konnten wir im Februar 2021 abschließen. Es hat uns Ansätze und Handlungsempfehlungen für weitere Energieeinsparungen an den Bürostandorten auf-

² energietage.de – Wohngebäude: Klimaziele sozialverträglich erreichen.

gezeigt, die wir in unseren Planungen berücksichtigen werden.

Der Vorstand der TAG trägt die grundsätzliche 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 Abteilungsleitern und dem Strategischen Immobilienmanagement, unterstützt vom Nachhaltigkeitskomitee und dem Klimaboard. Das Nachhaltigkeitsprogramm wurde Ende 2021 aktualisiert und im Rahmen dessen die Verantwortlichkeiten für die einzelnen Ziele und Maßnahmen spezifiziert. Dies erleichtert das unterjährige Monitoring der einzelnen Maßnahmen und KPIs (Key Performance Indicators, Schlüsselkennzahlen) und ermöglicht ein frühzeitiges Eingreifen im Falle von Zielabweichungen.

Unsere Grundsätze und Leitlinien zum Schutz der Umwelt (Umweltpolitik) haben wir zu Beginn des Jahres 2020 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 die Mitarbeiter*innen mehr Verbesserungsvorschläge auf Basis ihrer täglichen Praxis anbringen. Beispielsweise spielen bei der Außenanlagegestaltung biodiversitätssteigernde Maßnahmen eine immer größere Rolle. Entsprechend wurde ein Leitfaden zu diesem Thema erstellt und der Umweltpolitik als Anlage hinzugefügt. Der Leitfaden dient dazu, die Umsetzung solcher Maßnahmen konzernweit zu erleichtern. Weitere Standards zu anderen Umweltthemen sind geplant.

Für Immobilien-, Kundenmanagement, Akquisition und Verkauf sind die COO und die entsprechenden 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 Energie Wohnen Service GmbH, die als interne Dienstleistungsgesellschaft agiert (vgl. Kapitel Unsere Unternehmensstruktur). Alle Maßnahmen werden in Abstimmung mit den LIM-Regionen geplant und umgesetzt.

Entlang der gesamten Lieferketten achten wir auf faires Wirtschaften und soziale sowie ökologische 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.

Unsere Anforderungen an ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten sind Bestandteil unserer Geschäftsgrundsätze. Jeder externe Lieferant muss unserem Geschäftspartnerkodex zustimmen (vgl. Kapitel Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance). Mitarbeiter*innen sind angewiesen, wahrgenommene Verstöße unverzüglich ihren Vorgesetzten oder dem bzw. der Compliance-Beauftragten zu melden. Das ist über das digitale Hinweisformular auch anonym möglich. Dieses können Mitarbeiter*innen ebenso wie externe Geschäftspartner nutzen.

Ziele zur Umsetzung

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Die deutliche Verringerung des CO₂-Ausstoßes in unseren Beständen ist ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserer Bestandsentwicklung. Bis 2025 wollen wir 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. Dies wollen wir mit einem Investitionsvolumen von insgesamt rund EUR 690 Mio. für nachhaltige Maßnahmen erreichen. Damit erhöhen wir unsere durchschnittlichen Modernisierungsausgaben von derzeit ca. 13 bis 14 EUR je m² auf ca. 19 EUR je m² jährlich.

Im Berichtsjahr hat die TAG, unter Einbeziehung von Instandhaltungsaufwendungen, alleine in Deutschland insgesamt EUR 106,9 Mio. in den Bestand investiert (2020: EUR 105,4 Mio.). Damit wurde nicht nur unser Bestand erhalten und die langfristige Vermietbarkeit gesichert, sondern auch eine nachfragegerechte Entwicklung vorangetrieben.

107 Mio. EUR
in den Bestand investiert

Für EUR 68,1 Mio. haben wir in 2021 Modernisierungsmaßnahmen durchgeführt (2020: EUR 71,3 Mio.). Weitere EUR 38,8 Mio. (2020: EUR 35,0 Mio.) wurden für Instandhaltungen aufgewendet. Dabei wurden unsere Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. Im Jahr 2022 haben wir das Ziel, Modernisierungsmaßnahmen auf einem ähnlichen Niveau

vorzunehmen. Dabei stehen insbesondere energetische und emissions-senkende Maßnahmen im Fokus. Dazu zählen neben energetischen Sanierungen und Komplexmaßnahmen vor allem Einzelmodernisierungen, wie die Dämmung der Gebäudehülle, der Austausch von Fenstern oder die Erneuerung von Heizanlagen. Allein durch Gebäudesanierungen planen wir im ersten Schritt eine Reduzierung der CO₂-Emissionen um mindestens ca. 3.000 t bis 2024.

Zur Sicherstellung von Transparenz und regelkonformem Verhalten in unseren Geschäftsbeziehungen haben wir im Jahr 2018 einen Geschäftspartnerkodex aufgestellt. Im Berichtsjahr konnten wir die Aktualisierung aller bestehenden Lieferantenvträge und Rahmenverträge abschließen. Zusätzlich findet eine fortlaufende systematische Überprüfung und Schärfung der Rahmenverträge im Rahmen unseres Risikomanagements statt. Dabei fließen neue Standards in die Verträge ein, wie etwa die Nutzung von umweltfreundlichen Reinigungsmitteln oder Recyclingpapier. Außerdem haben wir Ergänzungen erarbeitet und in den Verträgen verankert, die sicherstellen, dass verwendete Produkte bei Lieferungen aus Herstellungsgebieten außerhalb der Europäischen Union den Vorschriften zur Einhaltung der Menschenrechte entsprechen.

Wir arbeiten fortlaufend daran, Rahmenvertragspartner im Bereich der Instandhaltung an uns zu binden und in das elektronische Handwerkerportal (die sogenannte Handwerkerkopplung, einer externen elektronischen Schnittstelle zu unserem unternehmensinternen ERP-System) zu integrieren. Durch das Portal können wir unseren ressourcenschonenden Bestell- und Abrechnungsprozess weiter ausbauen und für alle Beteiligten vereinfachen. Da Rahmenverträge die generelle Zusammenarbeit regeln, eignen sie sich besonders gut zur effizienten Auftragsabwicklung sowie zur Implementierung von Compliance-Regelungen und Nachhaltigkeitsstandards. Die wichtigsten sieben Gewerke des Innenausbau, die einen Großteil der Instandhaltungsarbeiten am Objekt abdecken, sind bereits in das Portal aufgenommen. Im Berichtsjahr ist die Anzahl der Rahmenvertragspartner und somit auch der Anteil unserer Partner, mit denen wir Aufträge über das Handwerkerportal abwickeln, geringfügig gesunken. Dies ist unter anderem auf die Veräußerung eines kompletten lokalen Teilportfolios zurückzuführen. Das Gesamtauftragsvolumen der bestehenden Rahmenvertragspartner ist dagegen gestiegen, ebenso die Anzahl der Rahmenverträge. Dies gilt vor allem für komplexe Maßnahmen. Derzeit werden ca. 58 % der Lieferantenvolumina im Bereich Kleininstandhaltung und rund 77 % im Bereich Leerwohnungsherrichtung über das Portal papierlos abgewickelt. Eine Steigerung auf ca. 75 % auch im Bereich Kleininstandhaltung ist unser Ziel bis Ende 2022. Im Bereich der Komplexmodernisierungen werden bereits ca. 82 % 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, papierlos zu kommunizieren, wieder einen Schritt nähergekommen. 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 wurden unsere Hausmeister*innen 2021 in den mobilen Wohnungswechsel integriert, eine digitale, tabletbasierte 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.

Unser konzerninternes Energiemanagement birgt ebenfalls zahlreiche Vorteile. Unter anderem können wir die Versorgung besser steuern und Synergieeffekte bei Modernisierungsmaßnahmen optimal nutzen. Dadurch tragen wir aktiv zu CO₂-Einsparungen bei.

Langfristig soll die Energie Wohnen Service GmbH die energiewirtschaftliche und energietechnische Bewirtschaftung und Versorgung von rund 90 % unseres Gesamtportfolios abdecken. Derzeit versorgt unser Tochterunternehmen 47 % unseres Bestandes mit Wärme. Im Rahmen unserer Dekarbonisierungsstrategie optimieren wir fortlaufend das Energiemanagement sowie den Einkauf von Brennstoffen. So ist es zum Beispiel unser Ziel, den Anteil an Brennstoffen aus regenerativen Quellen zu erhöhen. In Pilotprojekten testen wir Lösungen zur Fernüberwachung von Heizanlagen. Diese Technologie soll zukünftig 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 mit knapp 300 Heizanlagen bereits deutlich mehr als die geplanten 250 Heizanlagen mit dieser Technologie versehen. Es ist unser Ziel, bis Ende 2023 weitere rund 300 Heizzentralen der Energie Wohnen Service GmbH mit Fernüberwachungstechnologie auszustatten.

Auch in Zukunft werden wir die sukzessive Erneuerung unserer Heizungsanlagen durch die Energie Wohnen Service GmbH fortführen. Dadurch können wir deutliche Effizienzsteigerungen erzielen, die wiederum zu Energie-, Emissions- und

Kosteneinsparungen führen. Durch Heizanlagenanierung wollen wir 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 Bestandszukäufe mit häufig noch alten Heizanlagen in den nächsten Jahren voraussichtlich noch nicht möglich.)

Die Dienstreisen unserer Mitarbeiter*innen und unseren Fahrzeugeinsatz wollen wir ebenso weiter optimieren. Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen dabei, Emissionen auf dem Arbeitsweg einzusparen (vgl. Kapitel Interne Maßnahmen wirken und werden optimiert). An zahlreichen Standorten stehen Firmenfahrräder zur Verfügung, die insbesondere unser Hausmeisterservice für seine Einsätze nutzt. Neben normalen Fahrrädern zählen dazu auch Lastenräder und E-Bikes, das Angebot wird gut angenommen und ausgebaut. Zudem hat der TAG Hausmeisterservice mit der Erweiterung seines Fuhrparks um Elektrofahrzeuge begonnen. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms überprüfen wir die Maßnahmen regelmäßig und bauen sie weiter aus. 2022 erarbeiten wir außerdem ein ganzheitliches Mobilitätskonzept, um die Dekarbonisierung im Geschäftsbetrieb weiter voranzutreiben.

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 zum Jahresende 5,4 %. 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.

Lieferanten- bzw. Rahmenverträge werden regelmäßig auf notwendige Ergänzungen von Nachhaltigkeitskriterien überprüft und gegebenenfalls angepasst. Den Status der Verträge werten wir einmal pro Quartal aus. Werden gesetzliche Anforderungen geändert oder kommt es zu negativen Erfahrungen mit Lieferanten, überprüfen wir unsere Leistungsverzeichnisse, Angebotsbedingungen und Rahmenverträge und nehmen Ergänzungen und Konkretisierungen vor.

Unsere Ziele im Bereich der Energieeffizienz und der Emissionsreduktion prüfen wir regelmäßig anhand der Verbrauchsentwicklung.

Im Rahmen der 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 102-9, 102-10]

Sowohl bei der Auswahl von Produkten als auch bei der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistenden betrachten wir stets den gesamten zu erwartenden Lebenszyklus.

Wir wählen, sofern es wirtschaftlich vertretbar ist, eine energieeffiziente, umweltschonende Lösung und langlebige Materialien und Produkte. Dafür nutzen wir einen einheitlichen 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.

Außerdem bevorzugen wir an allen Standorten beispielsweise regionale und recycelte Baustoffe. Den Einsatz von gesundheitsschädlichen Materialien versuchen wir durch konkrete Vorgaben weitestgehend auszuschließen. Auf unseren Grünflächen fördern wir Biodiversität (vgl. Kapitel Nachhaltiges Ressourcenmanagement).

Bei Dienstleistungen, die wir für unsere Mieter*innen intern erbringen, achten wir auf den Einsatz umweltfreundlicher Materialien und energieeffiziente Prozesse. Auch unsere Tochtergesellschaften übernehmen bei unseren Umweltbemühungen eine wichtige Rolle (vgl. Kapitel Nachhaltiges Ressourcenmanagement, Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen).

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

Immobilienlebenszyklus bei der TAG



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“ präzisiert und Anfang 2020 in einer separaten Richtlinie zusammengefasst. Ergänzend erarbeitet das Nachhaltigkeitskomitee derzeit Leitfäden zu bestimmten Schwerpunktthemen, wie beispielsweise Papier. Mit den Grundsätzen und Leitfäden geben wir allen im Unternehmen 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.

Die Wertschöpfungskette der TAG

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 102-9, 102-10]

Unser Kerngeschäft ist die Vermietung von bezahlbarem Wohnraum. Die notwendigen Abläufe dafür steuern wir zentral und dezentral.

Alle Lieferantenbeziehungen sowie das gesamte Beschaffungsmanagement werden durch den Bereich Zentraler Einkauf konzernübergreifend gesteuert. Einzelaufträge können im Rahmen der vorgegebenen Parameter 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 den meisten Fällen werden unsere Dienstleistenden zusätzlich an die Handwerkerkopplung angeschlossen. Dies ermöglicht einen ressourcenschonenden und zügigen Beauftragungs- und Abrechnungsprozess.

Alle 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 103-1, 103-2, 103-3, 204-1, 308-1, 407-1, 409-1, 408-1, 412-2, 414-1, 419-1]

Unsere Dienstleistenden wählen wir mit standardisierten und transparenten Ausschreibungsprozessen aus. Neben der Einhaltung einschlägiger Vorschriften und Standards sind dabei Präzisierungen bei einzelnen Produkten und Materialien relevant. Wichtige Entscheidungskriterien sind neben dem Angebotspreis und der fachlichen Eignung vor allem Zuverlässigkeit, Qualität, Regionalität und soziale wie auch ökologische Kriterien. Wir arbeiten bevorzugt mit Partnern aus der Region zusammen, die auch in Deutschland produzieren. Im Berichtsjahr waren ca. 94 % unserer Rahmenvertragspartner regional agierende Firmen. Aufgrund der überwiegend regionalen Lieferketten und der in Deutschland und Europa geltenden und streng kontrollierten Gesetzgebung (Einhaltung der Menschenrechte, Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Korruptionsverbot, Diskriminierungsverbot, Arbeitsgesetze, Umweltschutzgesetze etc.) besteht grundsätzlich kein erhöhtes Risiko für Kinderarbeit 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 alle eingebauten Produkte unter Beachtung der anerkannten Regeln zur Einhaltung der Menschenrechte gefertigt sein müssen, auch wenn sie aus Herstellungsgebieten außerhalb der Europäischen Union bezogen werden. Die TAG akzeptiert keine Abweichungen von den einschlägigen Arbeits- und Sozialstandards, zu denen wir uns ausdrücklich bekennen. Dazu gehören insbesondere auch die Kernarbeitsnormen 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. Zur zusätzlichen Absicherung führen wir vor dem Hintergrund des Lieferkettengesetzes eine vertiefende Risikoanalyse zu unserer Lieferkette durch. Dabei fokussieren wir uns besonders auf die Bereiche mit großen Volumina wie Instandhaltung und Modernisierung.

Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere eigenen Mitarbeiter*innen im Rahmen der jährlichen Compliance-Schulungen für diese Themen. Sie sind in unserer Antidiskriminierungsrichtlinie, sowie in unserer Beschaffungspolitik (Green & Social Procurement Policy) verankert.

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 Leistungs-

verzeichnissen 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 Bestandteil unserer Verträge ist.

Unser Geschäftspartnerkodex wurde im Portal für die Handwerkerkopplung integriert und ist auf unserer Website einsehbar. Bestehende Lieferanten- oder Rahmenverträge werden regelmäßig auf notwendige Ergänzungen von Nachhaltigkeitskriterien überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Beispielsweise verpflichten sich alle externen Dienstleistenden bei Entsorgungen die Bestimmungen des Umweltschutzes zu beachten. Zudem sichern wir unsere Qualitäts- und Quantitätsansprüche dadurch, dass wir unsere Lieferanten dazu verpflichten, ihre Mitarbeiter*innen regelmäßig zu schulen. 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 Hinweisgebersystem auf der TAG-Website gegeben werden.

Bei Nichteinhaltung unserer Anforderungen oder 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 sowie gegen Vorschriften des Umweltschutzes nicht vollständig ausschließen können. Für das Berichtsjahr wurden jedoch keine derartigen Verstöße festgestellt. Auch gegen die Datenschutzgrundverordnung wurde nicht verstoßen.

Auch in Polen haben wir Kriterien für die Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette formuliert. Diese haben wir im Berichtsjahr für verschiedene Bereiche der Lieferkette weiter angeglichen, beispielsweise zum Einsatz umweltfreundlicher und regionaler Materialien sowie zur papierlosen Auftragsabwicklung.

Nachhaltiges Ressourcenmanagement

Nutzung nachhaltiger Materialien

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 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 höherwertige 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 detaillierten Eigenschaften für konkrete Produkte und Materialien haben wir in unserem Gesamtleistungsverzeichnis definiert. 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 der 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, wenn möglich, wieder. Im Rahmen der Komplettsanierung von Bädern prüfen wir beispielsweise, ob sich Badewannen oder Duschen für einen Wiedereinbau eignen. 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 geltender fachlicher und hygienischer Grundsätze durchgeführt. Dabei werden nur Reinigungsmittel verwendet, die durch das Umweltbundesamt registriert sind.

Materialeinsatz im Neubau

Auch im Neubau achten wir darauf, nachhaltige Materialien einzusetzen. Beim Bau eines Gebäudes werden soweit möglich regionale Materialien verwendet, die langlebig sind und gute Gebrauchseigenschaften aufweisen.

Bei unseren Investitionen verwenden wir zudem emissionsarme Kleb- und Dichtstoffe. Diese enthalten 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 103-1, 103-2, 103-3, 303-5]

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 Wassersparfunktionen ein, um die Mieter*innen bei der Einsparung ihres Wasserverbrauchs zu unterstützen.

Auch die Regenwassernutzung birgt Potenziale, diese werden geprüft. Beispielsweise läuft dazu ein Pilotprojekt in Chemnitz, um Möglichkeiten einer wirtschaftlichen Nutzung aufzuzeigen.

An unseren größeren Standorten haben wir externe Dienstleistende mit dem Abfallmanagement beauftragt. Hier wird durch konsequente Mülltrennung und entsprechende Beratung das Restmüllaufkommen reduziert und die Menge der recyclebaren Wertstoffe erhöht (vgl. Kapitel Kennzahlen). In Gera betreiben wir seit 2015 ein Beratungs- und Lernbüro zum Thema Müll. Hier bieten unsere TAG-Umweltideen an-

schauliche Informationen zur sachgerechten Mülltrennung. Zusätzlich finden regelmäßig Aktionen statt, die Kinder altersgemäß an das Thema heranzuführen. Neben einem Beratungsangebot zur Mülltrennung für Mieter*innen gibt es Aushänge an den Müllsammelplätzen sowie Informationen auf der TAG Wohnen-Website. Außerdem kooperieren wir seit zwei Jahren mit dem Anbieter etepete, der „gerettete“ Lebensmittel anbietet, die beispielsweise aufgrund optischer Mängel ausrangiert werden. Damit kann Lebensmittelverschwendung vermieden werden.

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 recyclebaren Wertstoffe erhöht. 2020 wurden weitere Müllanlagen auf die Müllmengenerfassung per Chip umgestellt, beispielsweise am Standort Angermünde. An einigen Standorten wurde das Müllmanagement durch die TAG Immobilienservice GmbH insbesondere bei der fachgerechten Entsorgung des Sperrmülls ausgebaut, da in großen Wohnsiedlungen sehr viel Sperrmüll anfällt (derzeit auch pandemiebedingt).

Um das Umweltbewusstsein in unseren Quartieren zu stärken, führen wir an vielen Standorten regelmäßig Umweltaktionen mit Mieter*innen und lokalen Akteuren durch. Im Berichtsjahr mussten wir unser Engagement pandemiebedingt einschränken, einzelne Aktionen waren aber möglich, wie beispielsweise die Beteiligung an der Müllaktion in Görlitz. Zudem hat sich die TAG als Sponsor der Bundesgartenschau im Megapark Erfurt während der Klimawoche mit mehreren Themen präsentiert. Vorgestellt wurden neben dem nachhaltigen Bio-Obst- und Gemüseangebot des Kooperationspartners etepete auch unsere Insektenwiesenprojekte und die Idee der Klimaschutzfassaden.

An unseren Geschäftsstandorten sparen wir beispielsweise durch digitales Dokumentenmanagement, elektronische Genehmigungsverfahren und Archivierung sowie unsere papierlose Auftragsabwicklung Papier ein. Im Berichtsjahr haben wir durch die elektronische Bearbeitung von Aufträgen über die Handwerkerkopplung rund 400.000 Seiten Papier eingespart (vgl. Kapitel Interne Maßnahmen wirken und werden optimiert).

Ressourcenschutz im Neubau

[GRI 303-4]

In Polen setzen wir bereits bei der Neubauplanung mit dem Ressourcenschutz an. Im Hinblick auf die Ressource Wasser ermöglichen es unsere Konstruktionslösungen, 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.

Wir planen die Ausführung der Bautätigkeiten 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 der Bodenverlust während der Bauphase durch Wasser- oder Winderosion des Grundstücks weitestgehend verhindert wird.

Nach Fertigstellung der Gebäude staten wir diese mit Müllcontainern aus, die eine Mülltrennung ermöglichen.

Kontinuierliches Engagement für mehr Biodiversität

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Die Bewirtschaftung unserer Bestandsflächen erfolgt nach festgelegten qualitativen Standards und Prozessen. Der Zentrale Einkauf steuert die Ausschreibung unserer Grünflächenpflege. Im Berichtsjahr lag der bewirtschaftete Grünflächenbestand bei insgesamt rund 3 Mio. m², die vom Zentralen Einkauf ausgeschriebenen Flächen bei 1,7 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 Baumpflege und -kontrolle haben wir Rahmenverträge abgeschlossen und sind für rund 43.300 Bäume verantwortlich. 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 teilweise mit lokalen Partnern zusammen. 2021 haben wir weitere Bestandsflächen so umgestaltet, dass sie Insekten, Kleintieren und Vögeln bessere Entwicklungsmöglichkeiten bieten. In Bernburg wurde auf dem Campus in Kooperation mit der Hochschule eine weitere Wildblumenwiese angelegt (vgl. Themenseite Biodiversität fördern: Blühwiesen in Bern-

burg), aus Gera-Lusan gab es den ersten TAG-Honig von den Bienen auf unserer Blühweise. In Görlitz haben wir uns an der Initiative "950 Bäume für Görlitz", beteiligt und für unser Wohnquartier Königshufen Anfang November im Innenhof des Ostringes Feldahorne gepflanzt. Nach ausgiebiger Testung setzen wir auch einen biologisch abbaubaren Mähfaden ein, der den bisherigen Kunststoffmähfaden ersetzt. Dadurch reduzieren wir den Eintrag von Mikroplastik auf den Grundstücken.

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

Mit unseren Biodiversitäts-Maßnahmen fördern wir auch das Umweltbewusstsein der Mieter*innen und steigern die Aufenthaltsqualität im Quartier (vgl. Kapitel Lebenswerte Nachbarschaften).

2019 haben wir ein zentrales Baumkataster eingeführt. 2021 wurde der gesamte Baumbestand darin erfasst. Das Kataster erleichtert die systematische Baumpflege, Planungen für Neu- und Ersatzpflanzungen und die Sicherstellung der Verkehrssicherungspflichten. Alle prüfenden und pflegenden Unternehmen sind zertifizierte beziehungsweise 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.

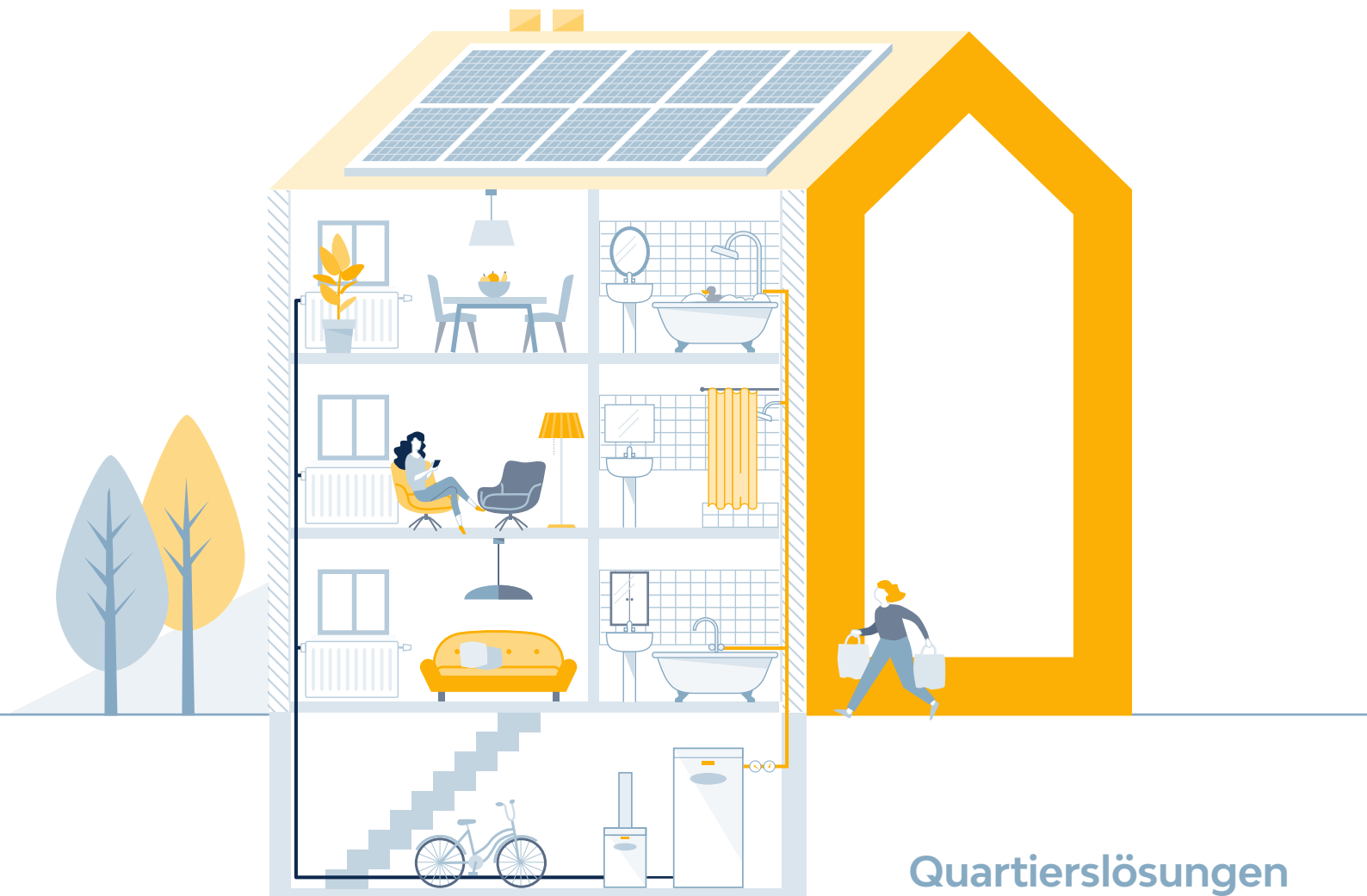
neue Technologien

Nutzerverhalten

Energetische Sanierungen

Fördermittel

Kooperationen



Quartierslösungen

Gebäude- und Energiedaten

Energiespeicherung

Wechsel von Energieträgern

Emissionen verringern, Effizienz erhöhen: Unsere Dekarbonisierungsstrategie

Der Ausstoß von Treibhausgasen soll in Deutschland bis 2030 um 65 Prozent reduziert werden, bis 2045 soll Deutschland klimaneutral sein. Um im Immobilienbestand der TAG dieses Ziel zu erreichen, haben wir eine Dekarbonisierungsstrategie entwickelt und mit konkreten Maßnahmen hinterlegt. 2021 wurde sie von Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedet.

Wir wollen bis 2045 nahezu CO₂-neutral werden – so lautet das Oberziel unserer Dekarbonisierungsstrategie. Damit möchten wir nicht nur die Anforderungen Deutschlands an die CO₂-Reduktion erfüllen, sondern auch einen Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius leisten. Weil unser Kerngeschäft die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum ist, wollen wir außerdem die durch die CO₂-Bepreisung entstehenden Zusatzkosten für uns und unsere Mieter*innen möglichst geringhalten. Wir werden unseren CO₂-Ausstoß schrittweise reduzieren, unsere Energieeffizienz erhöhen und damit Ressourcen und die Umwelt schonen. Durch eine umfassende Investitionsstrategie erhalten wir langfristig unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Mit der Erarbeitung unserer Dekarbonisierungsstrategie haben wir 2020 begonnen – und dabei insbesondere Mitarbeiter*innen des Strategischen Immobilienmanagements, der Energie Wohnen Service GmbH und der Technik eingebunden. Mit zusätzlicher externer Beratung haben wir in der ersten Projektphase die Datenerfassung und Analyse durchgeführt, um zu bewerten, wo die TAG konkret im Hinblick auf die erzeugten CO₂-Emissionen steht. Dafür wurden die energetischen Bestandsdaten für das Gesamtportfolio aus dem Basisjahr 2019 ausgewertet – zu 80 % über Ist-Daten und zu 20 % über Hochrechnungen und Schätzwerte. Außerdem haben wir die liegenschaftsbezogenen CO₂-Emissionen erhoben. Die für das Gesamtportfolio ermittelten durchschnittlichen CO₂-Emissionen (CO₂-Äquivalente) lagen für das Betrachtungsjahr 2019 bei 31,9 kg je m². Die Auswertung auf Basis der Energieausweise hat zudem ergeben, dass über 60 % des Bestandes die Energieeffizienzklasse C oder besser aufweisen.

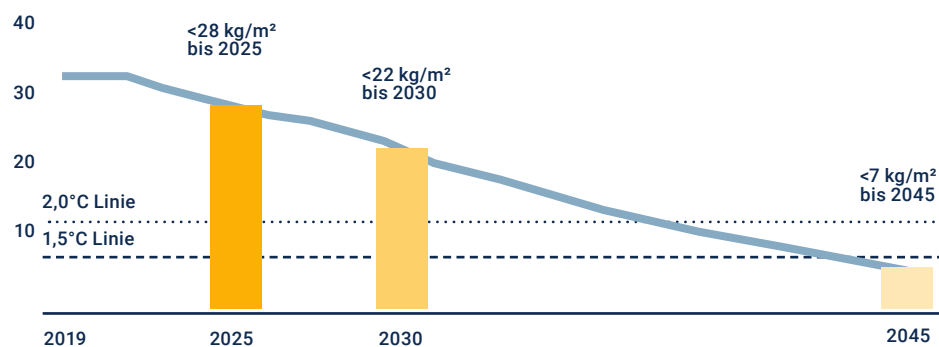
In der zweiten Projektphase haben wir anhand dieser Erstbilanzierung eine Strategie entwickelt, sowie ein Konzept und Maßnahmen definiert, mit denen wir bis 2045 unseren Bestand nahezu CO₂ neutral gestalten können. Unser Ziel ist eine stufenweise Senkung der CO₂-Emissionen auf ca. 28 kg je m² bis 2025, ca. 22 kg je m² bis 2030 und auf unter 7 kg je m² bis 2045. Mit Blick auf diese Etappenziele setzen wir skalierbare und wirtschaftliche Lösungen für unsere Mieter*innen und die TAG um, unter Einbindung von Fördermitteln. Bei den im Rahmen der zweiten Projektphase durchgeführten Folgeauswertungen für das Jahr 2020 lagen die durchschnittlichen CO₂-Emissionen des Gesamtportfolios bei 31,5 kg je m².

Unser Maßnahmenmix schließt die Bereiche Gebäude und Technologien sowie Lieferkette und Material ein. In den kommenden Jahren planen wir den Einsatz regenerativer Energien und smarterer Technologien. Wir wollen weitere Gebäude dämmen sowie die Gebäudetechnik und die Heizanlagen modernisieren. Rund 40 % unseres Bestandes müssen

energetisch saniert werden. Insgesamt planen wir mit einem Investitionsvolumen i.H.v. rund EUR 690,0 Mio. (vgl. nachstehende Tabelle).

Investitionen (in € Mio.)	Gesamt	In %
Dämmung/Fenster	304,7	44,2 %
Energieerzeugungsanlagen	129,2	18,8 %
Photovoltaik	69,8	10,1 %
Smarte Gebäudetechnik	42,0	6,1 %
Hydraulischer Abgleich	40,0	5,8 %
Umstellung auf zentrale Anlagen	38,8	5,6 %
Blockheizkraftwerk	22,2	3,2 %
Planungskosten	42,0	6,1 %
Summe	688,8	100 %

CO₂-Entwicklung (kg/m² p.a.)



Energetische Sanierungen

Zur Reduktion des Energieverbrauchs der Gebäude sind Sanierungen der Fassaden- und Dachdämmung, Fenstersanierungen sowie Isolierungen der Kellerdecken und obersten Geschossdecken notwendig. Mit Blick auf die Heizungsanlagen und Gebäudetechnik planen wir, die Heizzentralen um eine witterungsvorausschauende Regelung zu ergänzen. Zudem streben wir eine effizientere Verteilung der Wärme in den Gebäuden an, mit Hilfe digitaler Lösungen, wie beispielsweise Thermostatventilen. Was die Energieversorgung angeht, setzen wir vermehrt auf Anschlüsse an örtliche Fernwärmesysteme sowie die Umstellung auf nachhaltige Energieträger wie Pellets, Solarthermie und Wärmepumpensysteme. Ergänzend werden wir Photovoltaikanlagen auf Dächern installieren, wie es beispielsweise bereits in Projekten in Polen erfolgt ist, und als Übergangstechnologie Blockheizkraftwerke einsetzen.

»Unsere Strategie steht, die Route ist gesteckt – jetzt geht es in den nächsten Jahren darum, den Fahrplan umzusetzen und bei Bedarf anzupassen, insbesondere was die mittel- und langfristigen Planungen betrifft. Dabei werden wir auch für die polnischen Bestände und Neubauprojekte die Teilstrategie verfeinern, unter Berücksichtigung der Besonderheiten des polnischen Wohnungsmarktes.«

Claudia Hoyer, Vorstand der TAG

Neben baulichen und technischen Veränderungen sensibilisieren wir auch unsere Mieter*innen dafür, durch ihr Nutzungsverhalten Energie einzusparen, etwa beim Heizen. Damit wir weiterhin unserem Grundsatz folgen, bezahlbaren Wohnraum anzubieten, gehen wir außerdem, wie bei anderen Modernisierungsmaßnahmen auch, äußerst bewusst mit Mietpreiserhöhungen um.

Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen

Mehr Klimaschutz durch unsere Dekarbonisierungsstrategie

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Mit dem Ziel, unsere CO₂-Emissionen kontinuierlich weiter zu senken und damit einen Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung zu leisten, haben wir zusammen mit einem externen Ingenieurbüro eine Dekarbonisierungsstrategie erarbeitet. Darin haben wir unseren Weg der CO₂-Reduktion bis zum Jahr 2045 skizziert. Indem wir unsere CO₂-Emissionen minimieren, können wir auch die Zusatzkosten durch die CO₂-Bepreisung für die TAG und unsere Mieter*innen geringhalten. 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.

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 Betrachtungsjahr 2019 bei 31,9 kg je m². 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 Gebäudehüllen, die Umstellung auf effizientere Anlagensteuerung und der Einsatz nichtfossiler Brennstoffe. 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. Zur Umsetzung der Dekarbonisierungsstrategie wurde das ursprüngliche Projektteam erweitert. In mehreren Teilprojektgruppen mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, wie Photovoltaik, Smarte Technik oder Datenmanagement, werden die Verantwortlichen des Klimabords die Umsetzung der Maßnahmen begleiten und unsere Investitionsstrategie diesbezüglich weiterentwickeln.

Ein Baustein zur Zielerreichung ist auch unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH, die das Energiemanagement der TAG-Gruppe professionalisiert und im Berichtsjahr wiederum 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 103-1, 103-2, 103-3, 302-2, 305-5]

Durch den Ausbau unseres Geschäftsfeldes Energiemanagement schaffen wir weitere Möglichkeiten für energiesparende Maßnahmen und effizienteren Ressourceneinsatz. Die Energie Wohnen Service GmbH versorgt 47 % unseres Portfolios mit Heizenergie und Warmwasser (rund 41.000 Einheiten zum 31.12.2021).³

Zudem ist unsere Tochtergesellschaft für Instandhaltung und Modernisierung der Heizanlagen zuständig und spielt eine wichtige Rolle bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Dekarbonisierungsstrategie.

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 Energie Wohnen Service GmbH die Erneuerung von Heizanlagen fortgesetzt und das im Vorjahr gesetzte Ziel zur Sanierung bzw. Erneuerung von ca. 100 bis 120 Heizanlagen erreicht. Insgesamt wurden 119 Heizzentralen fachgerecht modernisiert (2020: 309). Davon wurden neun Anlagen von Heizöl auf Erdgas umgestellt, fünf Anlagen von dezentraler auf zentrale Wärmeversorgung umgerüstet, drei Anlagen an die Fernwärmeversorgung angeschlossen, sechs Erdgasheizzentralen zusammengelegt und 14 Fernwärmeanlagen erneuert. Bei den weiteren Anlagen erfolgte ein Tausch von Erdgaskesseln. 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 wird die Heizanlagenanierung kontinuierlich weitergeführt werden. Für die Zielgrößenbestimmung stellen wir jedoch zukünftig konkret auf das Volumen der damit verbundenen Reduzierung von CO₂-Emissionen ab. Zudem sorgt der Aufbau einer zentralen Datenbank für mehr Transparenz. Damit können wir Daten effizienter auswerten, Fehler schneller erkennen und bei Bedarf sofort gegensteuern. Eine zentrale Datenbank erleichtert außerdem bei komplexen Gebäudemodernisierungen die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Abstimmung, insbesondere mit dem neuen Bereich Zentrale Technik.

³ Insgesamt verfügen wir über eine Immobilienfläche von 5,3 Mio. m² (Stand: 31. Dezember 2021). Davon nutzen wir rund 27.200 m² für unsere Verwaltungstätigkeit. Dies entspricht einem Anteil von rund 0,5 % 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 Mietern genutzten Flächen.

An verschiedenen Standorten betreiben wir seit 2018 Pilotanlagen für die Fernauslesung und effizientere Betriebssteuerung von Heizanlagen. Damit haben wir mit verschiedenen Kooperationspartnern unterschiedliche technische Lösungen getestet, die eine Überwachung der Anlageneffizienz in Echtzeit und bei Bedarf ein zügiges Gegensteuern ermöglichen. Durch die stetige Erfassung, Visualisierung und automatische Auswertung der Energiezähler können Rückschlüsse auf die Effizienz der Anlagen erzielt werden. Es werden Verbrauchs- und Effizienzkennzahlen ermittelt und es erfolgt eine automatische Analyse technischer Optimierungsmöglichkeiten wie Nachtabsenkung, Heizkennlinie u.Ä. Durch den geplanten breiten Einsatz dieser Fernüberwachungstechnologie wollen wir den Anlagenbetrieb optimieren und durch Steigerung der Energieeffizienz den Primärenergieverbrauch senken, was zu weiteren CO₂-Reduktionen führt. Im Jahr 2021 wurden bereits knapp 300 Heizanlagen entsprechend ausgestattet.

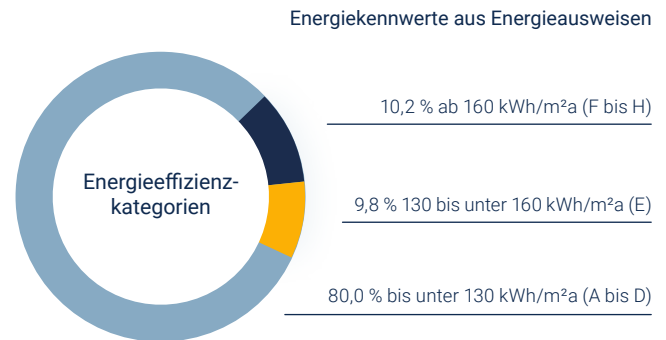
Für diesen Bericht wurden erstmals der Wärme- und Stromverbrauch (für die Wärmeerzeugung) des Gesamtportfolios⁴ detailliert nach Energieträgern für das Jahr 2020 (sowie rückwirkend für 2019) ausgewertet. Über die Verbrauchsdaten für das Jahr 2021 berichten wir im Folgejahr. Darin sind die Verbrauchsdaten des bisherigen sogenannten „EWS-Analyseportfolios“, mit dem wir unsere Berichterstattung in den Vorjahren begonnen hatten, enthalten, sie werden daher nicht mehr separat ausgewiesen. Über die konkreten Maßnahmen der EWS zur Emissionsreduzierung berichten wir weiterhin, da sie für die Dekarbonisierung unseres Bestandes wesentlich sind.

Zum Stichtag 31.12.2020 wurden 59,1 % der Einheiten des Gesamtportfolios 2020 mit Fernwärme, 40,1 % mit Erdgas sowie 0,8 % mit Heizöl beheizt. Bezogen auf die Fläche lag der Energieverbrauch einschließlich anteiligem Allgemeinstrom im Jahr 2020 bei durchschnittlich 149,7 kWh je m² (Energieintensität). Die berechneten CO₂-Emissionen (CO₂-Äquivalente) sind innerhalb eines Jahres um 0,4 kg CO₂eq je m² auf durchschnittlich 31,5 kg CO₂eq je m² gesunken. Dies ist unter anderem auf die Brennstoffumstellung von zuvor mit Heizöl versorgten Beständen zurückzuführen. Die noch mit Heizöl betriebenen Anlagen werden in den nächsten Jahren durch die EWS modernisiert und auf energieeffiziente und umweltfreundlichere Brennstoffe umgestellt.

Im Zuge von Bestandsmodernisierungen verbessern wir ebenfalls die Energieeffizienz unserer Gebäude. Auf Basis der Energieausweise für unseren Bestand hatten im Berichtsjahr rund 60 % unserer Wohnungen einen Energiekennwert in der Energieeffizienzklasse C (unter 100 kWh/m²a) oder besser.

Neben der umfassenden Modernisierung der Wärmeversorgung in unseren Beständen führen wir an all unseren Stand-

orten 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.



So bauen wir bei Bestandsmodernisierungen fensterlose Bäder nach Möglichkeit in Tageslichtbäder um. Dadurch kann der Strombedarf reduziert werden. Auch die Verwendung von wassersparenden Sanitärprodukten und verschleißarmen Armaturen sorgen für dauerhafte Funktionalität und Energiesparsamkeit. Außerdem beraten wir unsere Mieter in unseren Mieterbüros zum Thema energiesparendes Wohnen. Im Zuge von Heizanlagenmodernisierungen informieren wir speziell darüber, wie durch richtiges Heizen Energie gespart werden kann. Zusätzlich stellen wir auf unserer Website und in Broschüren entsprechende Informationen zur Verfügung. Auf unseren Allgemeinflächen reduzieren wir den Stromverbrauch unter anderem durch den Einbau von Bewegungsmeldern und Energiesparlampen.

In Köln haben wir in einem Mietobjekt am Zollstockgürtel eine Photovoltaik-Anlage installiert und im August 2021 in Betrieb genommen. Dabei haben wir mit der EINHUNDERT Energie GmbH als Betreiber-Partner zusammengearbeitet. Den Mieter*innen bieten wir unverbindlich 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 planen wir die Installation von Photovoltaik-Anlagen.

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

⁴Bestand 2020 ohne WEG- und Verkaufsobjekte.

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 mit einbezogen 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 Photovoltaik-Anlagen in Mietobjekten. Der dadurch erzeugte Strom wird vorrangig für Gemeinschaftsräume genutzt.

In unserem Wohnbauprojekt „Buforowa 89“ in Wrocław wurden beispielsweise seit 2020 Photovoltaik-Paneele installiert, um Strom aus Sonnenenergie zu gewinnen und gleichzeitig den Wärmeineffekt auf dem Dach zu reduzieren. Im Berichtsjahr ist dies in drei weiteren Gebäuden dieser Wohnanlage erfolgt. In naher Zukunft werden wir in allen unseren Mietneubauprojekten Photovoltaik-Paneele installieren. Zudem wollen wir auch weitere Gründächer in unseren Projekten umsetzen, wie ebenfalls im Projekt „Buforowa 89“ geschehen. Die Umsetzung von Mieterstrommodellen wird geprüft.

Auch durch unsere Beleuchtungskonzepte sparen wir 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.

Interne Maßnahmen wirken und werden optimiert

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 302-1]

Im Jahr 2020 wurde zum zweiten Mal nach 2015 ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt und 2021 abgeschlossen. Dafür wurde durch einen externen Anbieter ein aktualisiertes Energieverbrauchsprofil unserer Gebäudeaustattung und -technik erstellt. Die Auditoren haben erneut Ansätze zur Energieeinsparung und CO₂-Reduzierung in verschiedenen technischen Bereichen herausgearbeitet. Diese werden auf technische Machbarkeit, bauliche Umsetzbarkeit und Wirtschaftlichkeit geprüft. Die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen betreffen insbesondere die Umstellung auf energiesparende Beleuchtung an größeren Standorten sowie einzelne Maßnahmen im Bereich der Anlagenoptimie-

rung. Auch auf die weitere Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen, durch ihr Verhalten am Arbeitsplatz Energie einzusparen, wird hingewiesen.

Bürostandorte:

600.000 kWh
100 % zertifizierter
 Ökostrom

2021 haben wir einen Teil unserer Bürostandorte auf Grünstrom umgestellt. Dafür wurden zunächst überwiegend die größeren Niederlassungen und Verwaltungsstandorte mit höherem Stromverbrauch ausgewählt. Die Gesamtmenge an 100 % zertifiziertem Ökostrom betrug ca. 600.000 kWh.

Zudem halten wir unsere Mitarbeiter*innen durch Vorgaben und Richtlinien zu einem nachhaltigen und bewussten Gebrauch von IT-Geräten an. Durch den Einsatz sogenannter „Green IT“ sparen wir in unserem Rechenzentrum in Düsseldorf Kühlenergie und Strom.

Durch die Digitalisierung weiterer Prozesse und die Reduzierung gedruckter Dokumente konnten wir erneut Papier einsparen. Die Rückgabe von Altpapier zur 100 %-igen Rohstoffrückgewinnung gewährleisten wir durch weitere Partner. Im Berichtsjahr wurden rund 36 Tonnen in den Papierkreislauf zurückgeführt (2020: 27 Tonnen).

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 ganz überwiegend virtuelle Projekträume mit gemeinsamem Dokumentenzugriff und Chatmöglichkeiten zur Kommunikation genutzt.

Im verstärkten Austausch unserer Mitarbeiter*innen zum Thema Nachhaltigkeit im Rahmen des Projektes „Wir für eine bunte TAG“ entstehen auch neue Ideen zur Ressourceneinsparung. So stehen an den größeren Standorten auf Wunsch der Mitarbeiter*innen Wasserspender anstelle gekaufter Getränkeflaschen zur Nutzung bereit. Im Berichtsjahr haben wir beispielsweise bei Büro- und Werbeartikeln sowie Verbrauchs- und Reinigungsmitteln auf umweltfreundlichere Produkte umgestellt.

Des Weiteren stellen wir unseren Mitarbeiter*innen für die Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeiten auch personenbezogene Kraftfahrzeuge beziehungsweise Poolwagen zur Verfügung. Die Nutzung der Bahn wird dem Pkw vorgezogen. Zudem fördern wir Fahrten mit dem öffentlichen Personennahverkehr, indem wir Jobtickets bezuschussen. An verschiedenen Standorten können Firmen-Fahrräder, auch E-Bikes, genutzt werden. Diese werden vor allem von den Teams unseres Immobilienservice genutzt. Des Weiteren wurden an einigen Standorten größere Fahrradkeller eingerichtet. Außerdem können alle unsere Mitarbeiter*innen auch die vergünstigten Mobilitätsangebote nutzen, die wir unseren Mieter*innen zur Verfügung stellen, beispielsweise das Car-sharing im Rahmen unserer Kooperationen mit Flinkster oder teilauto.

Im Vergleich zum Jahr 2020 ist die Zahl der gefahrenen Bahnkilometer erneut deutlich gesunken, von 454.222 auf 157.569 Kilometer bzw. von 851 auf 100 Fahrten. Wird der Endenergieverbrauch einschließlich der Vorkette berücksichtigt, haben wir im Berichtsjahr durch Bahnnutzung 59,2 % weniger Energie gegenüber einer Pkw-Nutzung verbraucht.

Die weiter gesunkene Bahnnutzung ist vor allem auf die Reduzierung von Dienstreisen zurückzuführen. Team- und Projektbesprechungen fanden vermehrt digital statt, auch im Zuge der Covid-19-Pandemie. Unser CO₂-Ausstoß durch die Nutzung von Diesel- und Benzinfahrzeugen ist gegenüber 2020 um insgesamt 7,5 % gestiegen. Dies ist unter anderem durch die regionale Erweiterung der TAG Immobilien Service und der TAG Handwerkerservice bedingt. Vor allem im Rahmen unseres Kerngeschäfts sind viele Vor-Ort-Einsätze notwendig, 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. Allerdings konnten wir den Anteil von Elektro- und Hybridfahrzeugen in unserem Fuhrpark erhöhen, 2021 z.B. an den Standorten Leipzig und Düsseldorf. Eine sukzessive Umstellung der Fahrzeugflotte auf Elektroantriebe ist geplant. Der Ausbau unseres Angebots an umweltfreundlichen Fahrzeugen (neben E-Autos auch z.B. Fahrräder, E-Bikes) ist auch Gegenstand unseres betrieblichen Mobilitätskonzepts, das wir zurzeit erarbeiten.

Auch in Wrocław in Polen werden seit 2019 verschiedene Umweltschutz-Maßnahmen umgesetzt. Hier steht den Mitarbeiter*innen 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 Abfälle sortiert gesammelt werden müssen. Und zum Drucken wird ausschließlich Recyclingpapier verwendet. 2021 wurde die papierlose

Dokumentation und Kommunikation ausgeweitet. Das betraf im ersten Schritt die Geschäftsbeziehungen mit Kunden und wurde im zweiten Schritt auf weitere Geschäftspartner ausgeweitet. Dazu wurde auch ein Pilotprojekt in der Bauphase begonnen. Die Erkenntnisse werden dann für andere Bauprojekte übernommen. In Zusammenhang mit dem geplanten Umzug in eine neue Geschäftsstelle werden bereits in der Planungsphase weitere umweltfreundliche Lösungen für die Büros geprüft.

Umweltcompliance

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 307-1]

Im Berichtsjahr 2021 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 (vgl. Kapitel Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungs- und 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-Website veröffentlicht. Die Umsetzung der Umweltschutzziele wird mindestens einmal pro Jahr überprüft.

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

Umgang mit dem Klimawandel: Präventionsmaßnahmen im Bestand

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 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, Hitze. Auch TAG Standorte können davon betroffen sein. Daher ist es wichtig, diese Risiken frühzeitig zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen.

Risiken aus Extremwetterereignissen sind bereits Bestandteil des Risikomanagements der TAG und werden quartalsweise überprüft. Im Falle des Eintritts solcher Ereignisse (physikalische 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 (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 auch bisher keinen damit verbundenen Mehrbedarf an Investitionen in Schutzmaßnahmen oder Auswirkungen auf Gebäudeversicherungskosten.

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. Aktuell erfolgt auch eine Analyse zum Potenzial der Begrünung von Fassaden und Dächern im Bestand zur Klimaregulierung. Diese Maßnahmen sind ein wichtiger Baustein, um den Auswirkungen des Klimawandels zu begegnen. Hier soll gemeinsam mit einem Kooperationspartner der Einsatz von Klimaschutzfassaden und -dächern geprüft werden. Diese Projektidee wurde auch bei der Klimawoche auf der Bundesgartenschau in Erfurt vorgestellt. Darunter fallen z.B. Regenwassernutzungsanlagen, Photovoltaikflächen und Bauwerksbegrünung. Angedacht ist, Regenwasser an der Fassade in einem Sammelsystem zu speichern und über Verdunstung an die Umgebung abzugeben oder zur kontrollierten Kühlung etwa von Photovoltaik-Elementen zu verwenden. Maßnahmen zur Klimaregulierung spielen auch im Neubau eine wichtige Rolle.

Mit Hilfe unseres Kontroll- und Dokumentationssystems prüfen wir regelmäßig, ob die getroffenen Maßnahmen effizient sind. So garantieren wir auch die Einhaltung unserer Verkehrssicherungspflichten (vgl. Kapitel Gesundheit und Sicherheit).



Unsere Verantwortung in der Gesellschaft

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

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 & 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 & Aufklärung der Mieter*innen bzgl. Ressourcenschonendem Verhalten

Lebenswerte Nachbarschaften



- › Infrastruktur- & 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

Vor allem aufgrund des demografischen Wandels und 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 vorbereitet. Die anhaltende Covid-19-Pandemie hat jedoch auch uns vor große Herausforderungen gestellt, denen wir mit sozialer Verantwortung und flexiblen Lösungen begegnet sind.

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.⁵ Eine solche moderne Infrastruktur, die Treibhausgase reduziert, ist in Anbetracht des Klimawandels unentbehrlich.

Die zunehmende Urbanisierung führt sukzessive zu einem Einwohnerzuwachs in vielen Städten und damit auch zu einer verstärkten Wohnraumknappheit. Bereits heute ist bezahlbarer Wohnraum ein knappes Gut. Seit 1995 sind die Mieten kontinuierlich angestiegen, wie die Entwicklung des Mietpreisindex zeigt.⁶

In diesem herausfordernden Umfeld übernehmen wir als Anbieter von preiswertem Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten 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 Freizeitangebote 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.

Im Jahr 2020 haben wir die gemeinnützige TAG Miteinander Stiftung gegründet. Unter dem Dach der Stiftung initiieren wir 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, unverschuldet in Not geratener Menschen.

Die Covid-19-Pandemie hat auch 2021 unsere Mieter*innen vor besondere Herausforderungen gestellt. Als verantwortungsvolles Wohnungsunternehmen haben wir unser Gesprächs- und Beratungsangebot für Mieter*innen mit Zahlungsschwierigkeiten aufgrund coronabedingter Einnahmeausfälle verstärkt. Unsere Teams im Forderungsmanagement verstehen sich seit jeher als Schuldnerberater und versuchen, Mietschuldnern so zu helfen, dass sie in ihrer Wohnung weiter wohnen können. Im Fall von Gehalts- oder Lohneinbußen haben wir Mieter*innen Ratenzahlungen und Stundungen sowie Hilfe bei der Beantragung staatlicher Zuschüsse angeboten. Außerdem haben wir uns an vielen Hilfsprojekten beteiligt und beispielsweise Nachbarschaftshilfen initiiert, um konkret vor Ort Unterstützung leisten zu können. Dabei standen und stehen wir permanent im Kontakt mit unseren Sozialpartnern und verschiedenen Hilfsorganisationen.

5,55 EUR je m²
Durchschnittsmiete Wohnungen

Auch unsere polnische Tochtergesellschaft Vantage ist der gesellschaftlichen Verantwortung verpflichtet. Unsere Projekte in Polen beeinflussen die Stadtentwicklung ebenso wie die Lebensqualität der Bewohner*innen in unseren Quartieren. Vantage engagiert sich seit Jahren vor Ort, arbeitet eng mit lokalen Gemeinschaften zusammen und unterstützt deren Initiativen und Projekte.

Service und Engagement für unsere Mieter*innen vor Ort

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Im Hinblick auf unsere Mieter*innen sind in unserer Nachhaltigkeitsstrategie vier Themenbereiche wesentlich: die marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten einschließlich angemessener Mieten, lebenswerte Nachbarschaften, Kundenorientierung und Servicequalität sowie der Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern (vgl. Wesentlichkeitsmatrix S. 15).

Unsere Immobilien befinden sich im Umfeld und weiterem 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 31.12.2021 betrug in unseren Wohnungen EUR 5,55 je m². Wir schätzen unsere Märkte als sehr stabil und wenig konjunkturanfällig ein.

⁵ berlin.de – Berlin-Institut – (Gem)einsame Stadt

⁶ Statista.de – Entwicklung des Mietpreisindex für Deutschland in den Jahren von 1995 bis 2021 (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/70132/umfrage/mietindex-fuer-deutschland-1995-bis-2007/>)

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. Durch lebenswerte Nachbarschaften wollen wir die Wohn- und Lebensqualität unserer Mieter*innen verbessern. 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 seit 2021 von unserem zentralen Kundenmanagement. Dadurch gewährleisten wir eine bessere Erreichbarkeit und eine effizientere Bearbeitung der Mieteranliegen. Außerdem bleibt unseren Immobilienbewirtschaftungsteams vor Ort mehr Zeit für die persönliche Betreuung. Die LIMs berichten direkt an den Vorstand. Die Betreuung vor Ort (vgl. Kapitel Unsere Unternehmensstruktur) in zehn Regionen mit insgesamt 44 Mieterbüros ermöglicht uns Nähe zu unseren Kund*innen (vgl. Kapitel Kundenorientierung und Servicequalität), ergänzt durch das überregionale Kundenmanagement.

Den organisatorischen Rahmen für die Steuerung bilden unsere Geschäftsgrundsätze, Konzernrichtlinien und Arbeitshinweise (vgl. Kapitel Wie wir unsere Personalthemen steuern) sowie unsere „Grundsätze des sozialen Engagements“ (vgl. 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 Verbesserungspotential zu bekommen, führen wir regelmäßig Mieterbefragungen durch. Im Berichtsjahr haben wir eine bestandsweite Mieterbefragung durchgeführt ebenso wie standortbezogene Stichproben-Mieterbefragungen im Rahmen des Dienstleistermonitorings. Zudem erhalten wir über die TAG Mieter-App und die sozialen Medien kontinuierlich Feedback unserer Mieter*innen. 2021 haben wir vor allem Rückmeldung zu unserer organisatorischen Umstellung erhalten – und diese genutzt, um uns und unsere Arbeitsprozesse weiter zu verbessern. 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 der aktuellen Pandemiesituation ergeben (vgl. Kapitel Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung). Im Berichtsjahr haben wir vor allem Schulungen zu verschiedenen Fachthemen aus den Bereichen Immobilienbewirtschaftung und Kundenmanagement aufgrund der organisatorischen Umstellung im Zuge von

Triple E durchgeführt. Laut Mieterbefragung 2021 sind rund 83 % der Mieter*innen mit unserem Kundenservice zufrieden. Hohe Zufriedenheitsquoten konnten wir auch für unseren Hausmeisterservice (82 %) und unsere Handwerkerdienstleistungen (87 %) verzeichnen.

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 Vermietung stärker in den Vordergrund rücken. Daher wurden neue Teams aufgebaut, die für den Mieterservice, die Immobilienbewirtschaftung und Bestandsinvestitionen zuständig sind. Damit wollen wir schnelle Prozesse, hohe Qualität und bestmöglichen Service für unsere polnischen Mieter*innen gewährleisten. An den polnischen Standorten wurde Ende 2021 eine „Kundenzufriedenheitsumfrage“ vorbereitet, die aufgrund der Pandemie jedoch erst im Januar 2022 durchgeführt werden konnte. Eine große Mehrheit der Befragten äußerte sich sehr zufrieden mit dem Wohnungs- und Serviceangebot und über 93 % würden Vantage Rent weiterempfehlen. Für 2022 ist die Bildung von Fokusgruppen geplant, die sich intensiv mit weiteren Verbesserungen bei Angebot und Service befassen werden.

Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

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 leerstehende 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 alleine in Deutschland EUR 106,9 Mio. in unseren Bestand investiert (2020: 105,4) (vgl. Kapitel Kontinuierliche Investitionen für einen konkurrenzfähigen Bestand, sowie [↗ Geschäftsbericht 2021](#)). Im Jahr 2022 sind Investitionen auf einem ähnlichen Niveau geplant und zusätzliche Mittel für die Dekarbonisierung unseres Portfolios.

Neben der Bestandserhaltung wurde die Summe auch dafür eingesetzt, unsere Immobilien entsprechend der Nachfrage zu modernisieren. So konnten wir im Berichtsjahr weitere barrierearme Wohnungen für Mieter*innen bereitstellen. Außerdem haben wir unsere Mieter*innen bei individuellen Umbaumaßnahmen für altersgerechtes Wohnen unterstützt. Dazu zählten etwa die Beseitigung von Schwellen, der Umbau von Wannensäulen in leicht zugängliche Duschkabinen sowie die Montage von Haltegriffen. 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 Altbauensemble. Wir bauen die nicht mehr zeitgemäßen Gebäude zu modernem und bezahlbarem Wohnraum um, der mit variablen Grundrissen, Wärmedämmung nach aktuellen energetischen Standards und moderner Ausstattung die Wohnansprüche von Alt und Jung erfüllt. Es entstehen acht verschiedene Wohnungstypen, die zum Teil auch barrierefrei sind. Außerdem sollen auch zwei Arztpraxen und ein Pflegedienst Platz finden. Im Berichtsjahr wurde mit dem zweiten Bauabschnitt begonnen. In Magdeburg haben wir als weiteres Beispiel ein sechsgeschossiges Wohngebäude mit neun Aufgängen saniert. Es wurden Aufzüge 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. Für 2022 sind weitere Sanierungsmaßnahmen u.a. im Stadtzentrum von Döbeln geplant, 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 2021 eine Kooperationsvereinbarung mit Dignicare abgeschlossen, einem bundesweit tätigen ambulanten Pflegedienstleister. 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. Mit der Einrichtung von serviceorientierter Infrastruktur im Wohnumfeld stärken wir gezielt das nachbarschaftliche Miteinander und leisten einen Beitrag, um Einsamkeit, insbesondere von alleinstehenden Senior*innen, vorzubeugen.

An vielen Hochschulstandorten bieten wir attraktiven Wohnraum für junge Menschen. Dieses Angebot haben wir 2020 von „studi home“ in „Junges Wohnen“ umbenannt. Mit dem neuen Namen wollen wir unterstreichen, dass hier unsere preislich attraktiven und verkehrsgünstig gelegenen Wohnungen nicht nur für Studierende, sondern auch für Auszubildende und alle, die ihre erste eigene Wohnung beziehen, besonders geeignet sind. 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 eine attraktive Alternative zu Wohnzimmerzimmern. Dies zeigt auch die starke Nachfrage nach diesem Angebot. Im Berichtsjahr sind im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen durch Zusammenlegung mehrerer Wohneinheiten beispielsweise mehr günstige große Wohnungen am Standort Plauen entstanden. Auf unserer Website finden Interessierte unter „Junges Wohnen“ ausführliche Informationen über die verschiedenen Standorte und besondere Aktionen, auch von Seiten der Städte, wie z.B. Umzugshilfen oder Begrüßungsgeld.

In Polen wollen wir attraktiven und ökologisch hochwertigen Wohnraum für den aufstrebenden Vermietungsmarkt bereitstellen. Um den angebotenen Wohnraum bestmöglich auf die Bedürfnisse der Mieter*innen zuzuschneiden, haben wir drei Projektgruppen gebildet, die vertiefende Erkenntnisse zu den Bedürfnissen unserer Zielgruppen sammeln und analysieren werden. Anhand dessen können wir dann gezielt Produkte und Services anpassen oder erweitern.

Die fertig gestellten Wohneinheiten sind modern 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, Einkaufsmöglichkeiten und Arztpraxen. Außerdem bieten die Standorte Grünanlagen, eine gute Anbindung an den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) und Fahrradwege.

Bezahlbarer Wohnraum

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Mieten im deutschen Portfolio moderat gestiegen. Die monatliche Durchschnittskaltmiete in unseren Bestandswohnungen betrug EUR 5,55 pro m² (2020: 5,48 pro m²). Der Quadratmeterpreis bei neuvermieteten Objekten lag pro Monat bei EUR 5,82 pro m² (2020: 5,77 pro m²). Auf vergleichbarer Basis („like-for-like“) belief sich das Mietwachstum aus Mieterhöhungen für Bestandsmieter*innen, aus Wiedervermietungen und durch Modernisierungsumlagen im Berichtsjahr auf 1,5 % nach 1,4 % im Vorjahr. Berücksichtigt man zusätzlich die Effekte aus Leer-

standsveränderungen, so ergab sich in 2021 ein gesamtes Mietwachstum von 1,3 % (Vorjahr: 1,5 %).

Unseren Leerstand konnten wir 2021 auf niedrigem Niveau halten. In den Wohneinheiten betrug der Leerstand zum Jahresende 5,4 % nach 5,3 % zum Jahresbeginn. Im Gesamtportfolio, d. h. inklusive der Akquisitionen des Geschäftsjahres und der zum Gesamtportfolio zählenden Gewerbeinheiten, belief sich der Leerstand zum 31. Dezember 2021 auf 5,7 % nach 5,6 % Ende 2020. 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 Räume, etwa für Mietertreffs, Mietnachlässe gewähren oder komplett auf die Miete verzichten, schaffen wir zusätzlichen sozialen Nutzen.

Mit Mieterhöhungen und Modernisierungsumlagen gehen wir sehr bewusst 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 all unseren Mieter*innen Unterstützung an. Unsere Mietschuldenberatung arbeitet dabei eng mit unserem Kundenmanagement zusammen. Wir beraten unter anderem zu Unterstützungsleistungen durch staatliche Stellen und bieten Ratenzahlungsmöglichkeiten an. 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.

Ausdruck der Zufriedenheit unserer Mieter*innen sind auch langfristige Mietverhältnisse. Die durchschnittliche Mietdauer im Berichtsjahr lag bei 10,2 Jahren und damit leicht über dem Vorjahr. Rund 38 % unserer Mietverhältnisse hatten zum 31. Dezember 2021 eine Laufzeit von mehr als zehn Jahren.

Mieterservice im Fokus: Vorbereitet auf den demografischen Wandel

Unseren Mieter*innen barrierearme Wohnungen zur Verfügung zu stellen, ist uns ein wichtiges Anliegen. Deshalb bie-

ten wir an ausgewählten Standorten spezielle Wohnraumberatungen für unsere älteren 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 2021 häufig genutzt.

Wir unterstützen unsere Mieter*innen bei der Beantragung von Zuschüssen für Umbaumaßnahmen, wie beim Badumbau. 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 über keine Ansprüche aus der Pflegeversicherung verfügen, können zusätzliche Leistungen über einen moderaten Mietaufschlag erbracht werden.

Bei der Bereitstellung besonderer Serviceleistungen wie einem Hausnotruf, ambulanten Services oder Krankentransporten arbeiten wir mit lokalen Sozialverbänden und Vereinen wie beispielsweise der Caritas, den Johannitern, dem Arbeiter-Samariter-Bund und seit 2021 auch Dignicare zusammen.

Insgesamt waren im Berichtsjahr rund 2.420 (2020: 1.670) unserer Wohnungen barrierearm beziehungsweise rollstuhlgerecht ausgebaut. Inzwischen sind etwa 12.500 (2020: 12.300) 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, so dass wir vermehrt an abschließbaren Lösungen arbeiten. Seit Oktober 2021 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, 2022 auch in Salzgitter eine Elmo-Station einzurichten.

In Erfurt und Gera bieten wir unseren Mieter*innen einen Concierge-Service für besonderen Wohnkomfort und zahlreiche Serviceleistungen an. Diese Dienstleistung steht für die Bewohner von rund 2.700 Wohnungen zur Verfügung.

Im Berichtsjahr wurden mehrere zusätzliche Serviceangebote an verschiedenen Standorten eingeführt. In Gera, Berlin, Chemnitz, Erfurt, Köln und Leipzig haben wir insgesamt 31

Amazon-Locker aufgestellt, bereits im Juni 2020 hatten wir in einem Wohnquartier in Jena in Kooperation mit dem Anbieter PAKETIN GmbH eine Paketstation eingerichtet. Die Locker und die Station erleichtern unseren Mieter*innen Paketlieferungen und tragen durch die dann entfallenden ggf. mehrfachen Anlieferungsversuche mittelbar auch zur Verringerung von CO₂-Emissionen bei.

Im August 2020 haben wir eine Kooperation mit dem Start-Up „Etepetete GmbH“ begonnen. Im Rahmen der Kooperation bieten wir unseren Mieter*innen seitdem vergünstigte Bio-Gemüse- und Obstboxvarianten an. Das Besondere an den Boxen: Sie 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.

Seit Oktober 2020 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 beteiligt Vantage sich seit 2018 am Projekt „Co-Creation of Public Services in Europe (Horizont 2020)“, das von der Universität Breslau und der Stiftung Active Senior durchgeführt wird. In Breslau (Wrocław) untersucht das Projekt, welche speziellen Anforderungen Senior*innen an die Gestaltung des öffentlichen Raums haben und wie sie diesen beeinflussen können. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse wurde im Sommer 2019 im Projekt „Port Popowice“ in Breslau ein Treffpunkt aufgebaut, der Ort der Begegnung und Integration für die Bewohner*innen ist. Aufgrund der umfangreichen Investition in Port Popowice sind wir zu einem der wichtigsten Akteure des Projekts geworden, das Anfang 2021 abgeschlossen werden konnte. Mit den beteiligten Organisationen steht Vantage weiterhin in Kontakt, etwa im Rahmen der Stakeholderanalyse, um Erkenntnisse zu den Bedürfnissen speziell von Senior*innen zu teilen.

Gepflegtes Wohnumfeld und Infrastruktur für Generationen

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 203-1]

Wir legen Wert auf ein gepflegtes, grünes Wohnumfeld, denn es trägt zum Wohlbefinden unserer Mieter*innen 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 Döbeln oder Salzgitter. Insgesamt betreiben wir mehr als 320 Spiel- und Bolzplätze. Bei der Gestaltung der Flächen an unseren Beständen beziehen wir Vorschläge und Wünsche unserer Mieter*innen mit ein.

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“. Dies gab den Anstoß für uns, im Berichtsjahr im Quartier Königshufen neue Bäume zu pflanzen.

Im Hinblick auf Mobilität setzen wir zunehmend auf ressourcenschonende Projekte und Maßnahmen. Unser Ziel dabei ist es, die Umwelt zu schützen (vgl. Kapitel Nachhaltiges Ressourcenmanagement) und den gemeinsam genutzten Raum zu entlasten. Aktuell fokussieren wir uns auf Carsharing und weitere umweltfreundliche Sharing- sowie E-Mobilitätsangebote.

Bestandsweit kooperieren wir seit 2019 mit dem Carsharing-Anbieter Flinkster. Seit 2020 kooperieren wir auch mit teilAuto. Unsere Mieter*innen und auch unsere Mitarbeiter*innen vor Ort können die Gemeinschaftsautos preiswerter nutzen. Damit erleichtern wir unseren Mieter*innen und Bewohner*innen die flexible und vernetzte Nutzung verschiedener öffentlicher Verkehrsmittel. Inzwischen haben wir gemeinsam mit Flinkster auch Verleihstationen in einigen unserer Wohnquartiere eröffnet, beispielsweise in Salzgitter, Erfurt und Dresden. Während der Klimawoche auf der BUGA 2021 in Erfurt hat die TAG auch die Car-Sharing-Modelle in Wohnquartieren vorgestellt.

Von August 2020 bis Ende März 2021 haben wir im Erfurter Wohnquartier Berliner Platz das Pilotprojekt „Mobilplaner“ durchgeführt. Im „Mobilplaner“ – einer Testplattform – können verschiedene Mobilitätsangebote miteinander verglichen und kombiniert werden wie Bus, Bahn sowie wohnortnahe Sharing-Angebote. An dem Pilotprojekt nahmen 18 Mieter*innen teil. Aus der Testphase haben wir Erkenntnisse über die Zufriedenheit und Akzeptanz des Angebotes sowie über das generelle Nutzungs- und Mobilitätsverhalten gewonnen. Ziel ist es, auf dieser Basis zusammen mit der Deutschen Bahn eine Plattform zu entwickeln, um unsere Mieter*innen in ihrer alltäglichen Mobilität zu unterstützen und diese mitzugestalten.

Zum Thema „wohnortnahe Mobilität“ fand im September 2020 ein gemeinsamer Workshop mit dem Verkehrsclub Deutschland (VCD) statt. Daraus ist eine längerfristige Kooperation entstanden. Im Rahmen der Zusammenarbeit wollen

wir wirkungsvolle Anreize schaffen, um die Nutzung privater Autos zu minimieren und umweltfreundliches Mobilitätsverhalten zu fördern. In Projektgesprächen an den Standorten Chemnitz, Erfurt, Gera und Schwerin haben wir deshalb 2021 mit dem VCD die Implementierung weiterer Mobilitätsangebote geprüft.

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 Shuttlebus 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 solcher 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 Berichtsjahr konnten wir beispielsweise im Wohngebiet Gera-Lusan einen lokalen REWE-Markt als direkten Kooperationspartner für das smarte Projekt „Vertrautes Wohnen“ (BeHome) gewonnen werden, das auch die Einbindung von Lieferdiensten ermöglicht. Damit werden die Liefermöglichkeiten für unsere Mieter*innen im Quartier ausgeweitet.

In Polen engagieren wir uns ebenfalls für eine umweltfreundliche Verkehrsentwicklung und beziehen den Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln in die Quartiersplanung mit ein. 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 durch die finanzielle Förderung von Fahrradstationen des Breslauer City-Bike-Netzwerks. Derzeit ist Vantage Sponsor einer City-Bike-Station in Port Popowice. Damit ist Vantage 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 noch stärker berücksichtigt, ebenso wird die Errichtung einer Fahrradreparaturstation in den vorhandenen Beständen geprüft.

Für einen zukunftsfähigen Bestand

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 203-1, 203-2]

Wir statten unsere Wohnungen zeitgemäß mit Multimediaanschlüssen und einem umfangreichen Fernsehangebot aus. Im Berichtsjahr wurden rund 70 % unserer Haushalte von unserer 2016 gegründeten Tochtergesellschaft Multimedia Immobilien GmbH versorgt.

Ein weiterer Pfeiler unserer zukunftsorientierten Bestandsentwicklung ist die Investition in Smart Home-Technologie (vgl. Kapitel Wir sind Ansprechpartner*innen bei allen Wohnthemen). Nach dem Erfolg unseres Pilotprojektes in Köln haben wir bereits 2019 weitere Smart Home-Maßnahmen in Döbeln umgesetzt und mit der Vermietung der modernisierten Wohnungen begonnen.

Bisher wurde das Angebot der Smart-Home-Lösungen vor allem von jüngeren Mieter*innen positiv aufgenommen. 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. Im Berichtsjahr haben wir uns deshalb auf smarte Assistenzsysteme fokussiert, nachdem wir bereits im September 2020 in Gera zusammen mit der Better@Home Service GmbH das Pilotprojekt „Vertrautes Wohnen“ (ehemals BeHome) gestartet hatten. Eingebunden sind auch die Caritas Ostthüringen und die Kassenärztliche Vereinigung Thüringen.

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 es ermöglicht, weiterhin am sozialen Leben teilzunehmen und örtliche Dienstleistungen oder Produkte zu nutzen. Dies stärkt gleichzeitig die regionalen Gewerbetreibenden.

Biodiversität fördern: Blühwiesen in Bernburg

Sie ist nicht nur ein schöner Anblick, sondern fördert auch die Artenvielfalt: die Wildblumenwiese am Kastanienweg in Bernburg. Gemeinsam mit der Hochschule Anhalt hat die TAG die Blühwiese in dem von Studierenden und Bernburgern bewohnten Quartier am Hochschulcampus angelegt.



„Wir holen uns ein Stück Natur in die Stadt zurück“, so beschreibt Sandra Dullau, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Hochschule Anhalt in Bernburg, die Motivation für das Anlegen von Blühwiesen. Seit dem Herbst 2020 kooperiert die TAG mit dem Fachbereich Landwirtschaft, Ökotropologie und Landschaftsentwicklung der Hochschule Anhalt in dem Projekt „Naturnahe Wohnumfeldgestaltung als Beitrag zur Förderung der Biodiversität und Nachhaltigkeit im Siedlungsgebiet“. Ziel ist es, die Flächen des Quartiers in Bernburg nachhaltig zu nutzen, die Biodiversität zu fördern – und nicht zuletzt die Lebensqualität im Quartier durch eine bunte Blumenvielfalt zu steigern. „Bisher sind die Rasenflächen in unseren Städten sehr häufig gemäht. Man findet in der Regel nur das Gänseblümchen und den Löwenzahn. Diese Arten bringen aber natürlich nicht die Nahrung, die Insekten brauchen“, sagt Sandra Dullau. Die TAG will im Rahmen ihres nachhaltigen Engagements dieser Entwicklung entgegenwirken und die Artenvielfalt durch Blühwiesen fördern. Auch die Mieter*innen sollen durch die naturnahe Gestaltung für umwelt- und naturbezogenen Themen sensibilisiert werden.

Den Auftakt haben die TAG und die Hochschule Anhalt im Herbst 2020 am Kastanienweg gemacht. Im Oktober 2021 wurden vier Blühwiesen angelegt, weitere sollen folgen – bis sich schließlich ein farbenfrohes Blühwiesenband durch die Außenanlagen ziehen wird: als Lebensraum und Futterquelle für Wildbienen, Schwebfliegen, Tagfalter und weitere Arten, die dann wiederum Nahrungsgrundlage für viele Vogelarten sind.

In dem gemeinsamen Projekt stellt die Hochschule das Saatgut und übernimmt die Expertise, während Mitarbeiter*innen der TAG das Saatbett vorbereiten und das Pflegemanagement übernehmen. Zudem erfährt das Projekt wissenschaftliche Begleitung. Studierende des Bachelor- und Masterstudiengangs Naturschutz und Landschaftsplanung erforschen, wie sich die Blühwiesen entwickeln. Im persönlichen Gespräche vor Ort sowie über verschiedene Kommunikationskanäle wie Instagram, Twitter oder die [TAG Wohnen-Website](#) können sich Studierende und Mitarbeitende der Hochschule, Mieter*innen im Quartier und Mitarbeiter*innen der TAG über das Projekt informieren und ihr Feedback dazu abgeben.

Gelungene Zusammenarbeit

Am Kastanienweg haben die Kooperationspartner eine Wiesen-Teilfläche von rund 200 Quadratmetern hinter einem Bestandsobjekt ausgewählt. Ende August haben Mitarbeiter*innen des TAG Immobilienservices den ersten wichtigen Schritt unternommen: Sie haben den vorhandenen Rasen zweimal gefräst. Anschließend haben Studierende der Hochschule das Saatgut ausgebracht – eine standortangepasste, gebietsheimische Wildpflanzenmischung mit 38 Wildpflanzenarten, vor allem Kräuter. Damit die Blühwiese schnell schön aussieht, bringt die Hochschule immer Arten in die Samenmischung mit ein, die gleich im ersten Jahr blühen und die Anwohner*innen erfreuen. Und damit sich die blühenden Wiesen mit dem reichen Nahrungsangebot für diverse Tiere entwickeln kann, werden die Flächen nur noch zweimal pro Jahr gemäht.

Für 2022 ist eine Vertiefung der Kooperation geplant: Expert*innen der Hochschule Anhalt sollen in einem Workshop ihr Know-how an interessierte LIM- und Immobilienservice-Mitarbeiter*innen weitergeben. Die Teilnehmer*innen können so mehr zur erfolgreichen Anlage von Blühwiesen in urbaner Lage erfahren und lernen, wie man die naturnahen Flächen richtig pflegt und die Pflanzen auswählt. Ausgestattet mit diesem Wissen, ist die TAG bestens vorbereitet, um weitere Blühwiesenprojekte umzusetzen.



Die Vermarktungsphase in Gera hat im März 2021 begonnen, die Pilotphase ist zunächst auf ein Jahr angelegt. Wichtig ist uns dabei, eine umfassende Beratung sowie Testmöglichkeiten anzubieten, so dass die Mieter*innen den praktischen Nutzen der Lösungen besser nachvollziehen können. Das Interesse an „Vertrautes Wohnen“ ist groß, doch stellt sich einigen Mieter*innen die Frage nach der Bezahlbarkeit. Mit unserem Kooperationspartner stellen wir deshalb vergünstigte Angebote, etwa zum Einstieg, bereit. Zudem haben wir ein eigenes Postfach für Fragen diesbezüglich 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 der Erreichbarkeit regionaler Angebote befragen. Wir befragen außerdem unsere Mieter*innen regelmäßig, ob ihrerseits Interesse an Assistenzsystemen besteht, vor allem im Rahmen von Modernisierungen.

2021 haben wir das Projekt „Vertrautes Wohnen“ auch in Sangerhausen gestartet. In Eisenach, Salzgitter, Merseburg und ggf. Erfurt wollen wir die digitale Plattform künftig ebenso anbieten.

Verantwortungsvoll neu bauen

Mit dem Eintritt in den polnischen Wohnimmobilienmarkt hat die TAG ihr Geschäftsmodell um den Bereich Neubau erweitert. Innerhalb der nächsten sechs bis sieben Jahre wollen wir in Polen einen Bestand von mehr als 20.000 Mietwohnungen aufbauen. Im Berichtsjahr waren bereits erste Wohneinheiten in der Vermietung, Ende 2021 lag die Zahl bei rund 400 Wohnungen.

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

Kontinuierliche Investitionen für einen konkurrenzfähigen Bestand

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 203-1]

Insgesamt haben wir im Berichtsjahr EUR 106,9 Mio. in die Modernisierung und Instandhaltung unserer Bestände in Deutschland investiert. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020 (105,4 Mio.) haben wir unsere Investitionen damit konstant gehalten. Der Anteil für Modernisierung lag mit EUR 68,1 Mio. etwas unter dem Vorjahreswert (EUR 71,3 Mio.). Für Instandhaltungsmaßnahmen setzten wir EUR 38,8 Mio. (2020: EUR 35,0 Mio.) ein. In den kommenden Jahren rechnen wir bei den Materialien und Dienstleistungen mit weiteren Kostensteigerungen. Wir planen aber 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.

In Polen wurden im Berichtsjahr EUR 234,9 Mio. (2020: EUR 90,4 Mio.) in Neubauwohnungen investiert, davon entfallen EUR 177,9 Mio. (2020: EUR 46,0 Mio.) auf Projekte, die zum Aufbau des Vermietungsgeschäfts vorgesehen sind.

EUR Mio.	2021	2020	2019
Instandhaltung	38,8	35,0	33,3
Modernisierung	68,1	71,3	66,5

Kundenorientierung und Servicequalität

Unser kundenorientierter Service mit regionaler und persönlicher Betreuung wird von unseren Mieter*innen positiv bewertet (vgl. 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. Es ist unser Anspruch, das gute Zufriedenheitsniveau beizubehalten und die Servicequalität einzelner Leistungen noch weiter zu verbessern, im Rahmen von Triple E insbesondere den Kundenservice und die Erreichbarkeit. Einen weiteren Fokus legen wir vor allem auf digitale Angebote, die besonders während der Covid-19-Pandemie den Service erhöhen. Um die Zufriedenheit unserer Mieter*in-

nen zu gewährleisten und die Qualität von Serviceleistungen zu überprüfen, haben wir auch im Jahr 2021 ein Monitoring unserer Dienstleister durchgeführt. Die Monitoringergebnisse, das direkte Feedback unserer Mieter*innen und die Auswertung interner Prozesse liefern uns wertvolle Informationen zur Mieterzufriedenheit und weiteren Verbesserungspotenzialen. So ist 2021 die Zufriedenheit mit dem Hausmeisterservice und den Reparatur-/ Handwerkerleistungen, die überwiegend durch den TAG Handwerkerservice ausgeführt werden, gestiegen.

Zum Ausbau unseres Kundenservices haben wir 2019 am Standort Chemnitz erstmalig eine Service-App für Mieter*innen eingeführt und getestet. 2020 haben wir diese Mieter-App weiterentwickelt und schließlich in allen deutschen Regionen, in denen wir tätig sind, verbreitet. Wir holen uns dazu regelmäßig Feedback von unseren Mieter*innen und TAG-Teams ein und haben auf dessen Basis 2021 weitere Funktionalitäten ergänzt und die Benutzerfreundlichkeit erhöht. Beispielsweise wurde im Zusammenhang mit der Neugestaltung des Beschwerdeprozesses auch die entsprechende Kommunikation über die Mieter-App verbessert. Seit Dezember 2020 ist zudem unsere neue [TAG Wohnen-Website](#) online. Sie enthält viele Serviceinformationen für Mieter*innen ebenso wie Zusatzangebote und redaktionelle Beiträge. Im Berichtsjahr haben wir den Bereich ‚Mieterservice‘ um die Rubrik „Häufig gestellte Fragen“ erweitert, um den Mieter*innen nützliche Hinweisen und Links zu zahlreichen Themen rund ums Wohnen zu bieten.

Wir sind Ansprechpartner*innen bei allen Wohnthemen

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

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 zusätzlichen Dienstleistungen. Über unsere Tochtergesellschaften erbringen wir Hausmeisterdienstleistungen und Handwerkertätigkeiten in unserem Bestand und unterstützen die Multimediaversorgung unserer Mieter*innen.

Durch digitale Systeme und Vernetzung wollen wir den Wohnkomfort und die Sicherheit unserer Mieter*innen erhöhen, beispielsweise durch Smart Home-Lösungen. 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 Rundum-Sorglos-Paket mit vielen Alltagshilfen unterstützen (vgl. Kapitel Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten).

Das Angebot 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 begleitet das Projekt SMARTCity auch 2022 weiter, vor allem im Hinblick auf die Quartiersentwicklung.

Gesundheit und Sicherheit

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 416-2, H&S-COMP]

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.

Im Jahr 2021 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 2021 unser Kontroll- und Dokumentationssystem weiterentwickelt und auf eine digitale Lösung per Smartphone bzw. Tablet umgestellt. Werden im Rahmen der Kontrollen Verkehrssicherheitsmängel ermittelt, senden die zuständigen internen oder externen Dienstleistenden sofort eine elektronische Meldung an unser 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 seit Mitte 2021 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. normale 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 Kenntnis erforderlich sind. In 44 Mieterbüros beraten sie unsere Mieter*innen sowie Interessenten 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.

2021 konnten unsere Mieterbüros unter Achtung der regionalen Corona-Regelungen wieder geöffnet werden, jedoch gab es nach wie vor Einschränkungen aufgrund der pandemischen Lage. Parallel haben wir die kontaktlose, digitale Kommunikation verstärkt. Als die Büros phasenweise erneut schließen mussten, standen unsere Mitarbeiter*innen den Mieter*innen alternativ per Brief, Telefon oder E-Mail zur Verfügung. Zudem konnten und können die Mieter*innen über das Online-Formular auf unserer Website sowie auch per Mieter-App Kontakt zur TAG aufnehmen. Mit der App stehen den Mieter*innen bestandsweit umfangreiche Funktionalitäten zur Verfügung, die im permanenten Austausch mit Mieter*innen und TAG-Team weiter ausgebaut werden, während die neue TAG Wohnen Website umfassendere und ansprechendere Informationen als ihre Vorgängerin bietet. Sämtliche dieser Kanäle können auch außerhalb der Öffnungszeiten genutzt werden.

Unsere überregionale, gedruckte Mieterzeitung haben wir seit 2020 durch ein neues Online-Format ersetzt: das Magazin. Es steht für alle Interessierten auf unserer ebenfalls erneuerten TAG Wohnen-Website bereit und liefert vielfältige Informationen rund ums Wohnen sowie Neues aus den Quartieren. Zudem stellen sich TAG-Mitarbeiter*innen vor und geben Einblick in ihren Alltag. 2021 haben wir die Frequenz neuer redaktioneller Beiträge im Magazin erhöht. Die regionalen Mietermagazine in Printform gibt es weiterhin in den Regionen Erfurt, Gera und Salzgitter.

Über unsere [TAG Wohnen-Website](#) 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, gerade während der Covid-19-Pandemie, ist unsere Mieter-App. Diese bieten wir seit 2020 flächendeckend an. 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 Kundenmanager*in, Namensänderungen und Genehmigungen. Die App ermöglicht auch eine Einsicht in Mieterunterlagen, wie Mietvertrag und Betriebskostenabrechnungen.

Im Berichtsjahr haben wir das Design aufgefrischt und die Funktionen der Mieter-App erweitert. In der Rubrik „Marktplatz“ bieten verschiedene Kooperationspartnern Gutscheine und Vergünstigungen 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*innen. Ein wechselndes Programm zu unterschiedlichen Themen, insbesondere für Kinder und Senior*innen, bieten wir in unseren Wohnquartieren in insgesamt 26 Begegnungsstätten an (vgl. Kapitel Lebenswerte Nachbarschaften). Mietertreffs und andere Veranstaltungen vor Ort nutzen wir überdies auch zum Austausch mit unseren Mieter*innen. Im Vergleich zu 2020 konnten trotz anhaltender Pandemie wieder mehr Veranstaltungen in den Aktiv-Treffs, bei den Jumpers und in den Begegnungszentren stattfinden.

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 über 80 % ergeben. Die nochmals gestiegene und für die Branche gute Teilnahmequote von 27,1 % (2018: 22,4 %) zeigt weiterhin das Interesse unserer Mieter*innen an dieser Kommunikationsmöglichkeit. Vor allem die Möglichkeit der Online-Teilnahme wurde diesmal deutlich stärker genutzt. Die nächste bestandsweite Umfrage ist im Jahr 2024 geplant. Bis dahin wird

es voraussichtlich auch weiterhin gezielte lokale Befragungen zu spezifischen Themen geben. Im Rahmen unseres Dienstleistungsmonitorings können unsere Mieter*innen zudem mehrmals pro Jahr externe Dienstleistende bewerten.

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 der Erkenntnisse 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 dem Vorstand gemeinsam 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 (vgl. 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 Modernisierungen. Dabei prüfen wir zum einen standortübergreifend, ob die Ideen der Mieter*innen umgesetzt werden können, welcher Bedarf besteht und welche Maßnahmen standardisiert werden können, so dass 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.

Lebenswerte Nachbarschaften

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, dieses haben wir lokal und regional auch 2021 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.

Grundsätzlich liegt unser Fokus darauf, Mieteraktionen durchzuführen und Kinder und Familien zu unterstützen, 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 Insektenwiesen 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 Insekten- oder Streuobstwiesen. So ist in Bernburg in Kooperation mit der Hochschule Anhalt eine Streuobstwiese entstanden (vgl. Themenseite Biodiversität fördern: Blühwiesen in Bernburg). Im Geraer Stadtteil Lusan wurden außerdem zwei Bienenvölker auf der Blühwiese angesiedelt, die auch im kommenden Jahr den Rohstoff für den "TAG-Wohnen-Honig" liefern sollen. 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 2021 fortgeführt. Gerade während der Covid-19-Pandemie haben wir in den Quartieren 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. 2021 konnten im Vergleich zu 2020 wieder mehr Angebote vor Ort stattfinden, unter den entsprechenden Hygiene-Vorschriften.

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 103-1, 103-2, 103-3, 413-1]

An all unseren Standorten ist uns ein nachbarschaftliches Miteinander in unseren Wohnanlagen wichtig. Denn, dass sich unsere Mieter*innen mit ihrem Quartier identifizieren, 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, unerschuldet in Not geratene Menschen unterstützen. 2021 haben wir beispielsweise das bereits in Salzgitter erfolgreich durchgeführte Projekt „Gewaltfrei Lernen“ auch an der Erich-Kästner-Grundschule in unserem Wohnquartier Gera-Lusan finanziert. Ziel des Projektes ist es, Kinder zu stärken und vor Mobbing zu schützen. Auch in einem TAG Quartier in Erfurt wollen wir das Projekt 2022 initiieren. Unseren Anspruch haben wir bereits 2020 auch in unseren Grundsätzen und Leitlinien zum sozialen Engagement verankert. Zudem haben wir die TAG Miteinander Stiftung gegründet, um unser Engagement weiter auszubauen.

Ganzheitliche Quartiersentwicklung

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 406-1, 413-1]

Ob Ein-Zimmer-Appartments 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 Mietanfrage 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 so-

wohl Mitarbeiter*innen als auch externe Stakeholder unser Hinweisgebersystem nutzen. Dieses wurde 2020 um eine anonyme Ombudsstelle erweitert. 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 (vgl. Kapitel Unsere Mieter*innen). Unser Wohnratgeber behandelt außerdem wichtige Themen rund um das Wohnen und ein harmonisches Miteinander. In unseren Wohnungen leben Menschen aus verschiedenen 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.

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 im März 2021 einen weiteren Schirmherrn gewinnen können: Samuel Rösch, Gewinner von „The Voice of Germany 2018“ unterstützt das neue Jumpers Projekt „Musik und Wort“, in dem Kinder mit ihm Texte schreiben und Musik machen können. 2022 wollen wir auch in Merseburg einen Jumpers-Standort aufbauen.

In Kooperation mit verschiedenen Partnern betreiben wir an 22 Standorten für unsere Mieter*innen Begegnungsorte, unsere so genannten 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. Seit 2021 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.

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. Dafür arbeiten wir ebenfalls mit verschiedenen sozialen Partnern zusammen und haben beispielsweise das Begegnungscafé in Salzgitter mitgegründet. Die Treffpunkte erleichtern die Kontaktaufnahme in der Nach-

barschaft, 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.

Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, investieren wir Spendengelder hauptsächlich in gemeinnützige förderungsfähige 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 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, beispielsweise beim Quartiersverschönerungsprojekt in Salzgitter-Fredenbergl, beim Stadtteilprojekt „Helle Stunde mit Kultur“ in Eberswalde oder Ausstellungen in der Geschichtswerkstatt Gera.

Im nunmehr zweiten Jahr der Covid-19-Pandemie haben wir uns auch an Impfkampagnen beteiligt und beispielsweise im Generationentreff in Salzgitter gemeinsam mit der Diakonie ein Impfangebot ermöglicht.

Im Berichtsjahr unterstützten wir besonders diverse Ortsvereine der Arbeiterwohlfahrt, des Arbeiter-Samariter-Bundes, der Caritas, der Diakonie, der Johanniter-Unfallhilfe und der Volkssolidarität und haben die Spendensummen aufgrund der Pandemie weiter erhöht. Auch 2021 spendeten wir in verschiedenen Regionen an die Tafeln. 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, SuPer-Salzgitter e. V., den Deutschen Kinderschutzbund und den Studenten-Förderverein Gera e. V..

Unser lokales Engagement hängt stark von den Gegebenheiten vor Ort ab. 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, gemeinsam 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 in dem 2021 neu gegründeten Beirat für integrierte Sozialplanung und Stadtentwicklung in Eisenach, zusammen mit der Oberbürgermeisterin und elf weiteren Mitgliedern. Auch bei Infrastrukturprojekten, wie beispielsweise dem oben genannten autonomen Fahren, arbeiten wir mit kommunalen Akteuren zusammen.

2021 war die TAG Mitsponsor der Bundesgartenschau in Erfurt und hat sich dort während der Klimawoche präsentiert. Im Rahmen dessen haben wir eigene Projekte vorgestellt, etwa unsere Insektenwiesen und -hotels für Wildbienen, das etepetete-Angebot oder das Projekt „Klimaschutzfassade“. Damit konnten wir auch den Austausch mit unseren Mieter*innen zu ökologischen Themen im Quartier intensivieren.

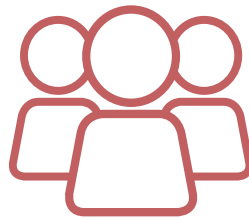
Unser soziales Engagement in Polen

Auch in Polen setzen wir uns dafür ein, die Lebensqualität der Bewohner*innen in ihren Quartieren zu verbessern. Dabei arbeitet Vantage mit Stadtbewohner*innen zusammen, die sich für positive Veränderungen in ihrer Umgebung engagieren. In einer Initiative arbeiten Stadtbewohner*innen zusammen daran, die Nachbarschaft in Port Popowice zu stärken und eine gute Lebensqualität zu fördern. Vantage steht seit dem Beginn der Quartiersentwicklung mit den Bewohner*innen in einem offenen Austausch und unterstützt Aktionen dieser Initiative. Dazu zählte 2018 und 2019 auch die Nachbarschaftsaktion „Popkurzac“, bei der die Bewohner*innen gemeinsam die Gebiete entlang der Oder und den West- sowie den

Popowicki-Park gereinigt haben. Inzwischen wurde ein Gebiet zwischen dem zweiten Abschnitt von Port Popowice und dem Western Park von der Vantage komplett umgestaltet. Es wurden neue Wege angelegt, Bäume und Sträucher gepflanzt, Stadtlampen, Bänke und Mülleimer aufgestellt. Jetzt kann jeder, einschließlich der Mieter*innen und Nachbarn*innen aus Popowice, dort seine Freizeit verbringen. Zudem unterstützt der Bauträger verschiedene Initiativen, die im Rahmen des Breslauer Bürgerhaushalts eingereicht werden.

Seit 2018 arbeitet Vantage zudem mit der Stiftung ProCuro zusammen. Ziel der Stiftung ist die Integration von Kindern mit Behinderungen, insbesondere durch künstlerische Aktivitäten. Vantage stellt regelmäßig finanzielle und materielle Unterstützung für ProCuro bereit. Auf die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen konzentriert sich auch die Stiftung Integration, die von Vantage seit 2021 unterstützt wird.

Die Covid-19-Pandemie hat das polnische Gesundheitswesen im Jahr 2020 stark getroffen. Daher hat Vantage beschlossen, die örtlichen Krankenhäuser in Breslau zu unterstützen, indem Geld und medizinische Geräte an die Einrichtungen gespendet werden. Alle Anschaffungen wurden dabei nach Rücksprache mit dem medizinischen Personal getätigt. 2021 wurde das Regionale Fachkrankenhaus J. Gromkowski in Breslau unterstützt. Das medizinische Personal wurde während der Osterzeit mit Kuchen und Gebäck versorgt und es wurde für technisches Gerät gespendet.



Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

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, 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

Die Covid-19-Pandemie hat auch 2021 viele Bereiche unseres Arbeitsalltags und unserer Unternehmenskultur beeinflusst. Erneut haben wir über Monate hinweg reale Kontakte so weit wie möglich reduziert und überwiegend virtuell zusammengearbeitet. In dieser Situation haben sich unsere digitalen Prozesse und Arbeitsmittel als sehr hilfreich erwiesen. Gleichzeitig hat sich aber auch gezeigt, was das direkte, persönliche Miteinander ausmacht.

So weit wie möglich haben wir deshalb den Austausch über digitale Kanäle gefördert, Online-Formate ausgebaut und gemeinschaftsfördernde Aktionen gestartet. So hat die ungewöhnliche Pandemie-Situation unsere Unternehmenskultur zwar vor neue Herausforderungen gestellt. Sie hat uns aber auch auf unserem Weg bestätigt, die Digitalisierung voranzutreiben, das Miteinander und die Mitgestaltung zu unterstützen und die Kommunikation weiter zu optimieren.

Denn ein faires Miteinander und Raum für Mitgestaltung fördern die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und das Engagement im Unternehmen, was eine wesentliche Voraussetzung für unseren Unternehmenserfolg ist. So haben die Umsicht und das Engagement unserer Mitarbeiter*innen dazu beigetragen, dass sich auch 2021 der Geschäftsverlauf der TAG trotz der Covid-19-Pandemie und der zusätzlichen Herausforderungen aufgrund der organisatorischen Veränderungen im Bereich Immobilienmanagement positiv entwickelt hat.

Wir haben uns zudem weiterhin mit der Fachkräftesicherung im Zuge des demografischen Wandels befasst. Denn für unsere Zukunftsfähigkeit sind die Auswahl und der Einsatz der richtigen Mitarbeiter*innen an den richtigen Stellen entscheidend. Wir wollen die besten Talente für die TAG gewinnen und langfristig im Unternehmen halten.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber wollen wir für unsere Mitarbeiter*innen ein Umfeld schaffen, in dem sie gerne arbeiten und in dem sie sich entfalten und weiterentwickeln können. Wir bieten vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und setzen uns für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.

Die Fokussierung auf drei Schwerpunkte haben wir auch 2021 fortgeführt – mit dem Ziel, unsere 1.475 Mitarbeiter*innen zu stärken.⁸

Besondere Bedeutung kam 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.

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 (vgl. 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. In acht verschiedenen Teilprojektgruppen haben sie praxistaugliche Lösungsvorschläge für verschiedene Bereiche erarbeitet. So wurden beispielsweise einige Arbeitsabläufe im Tagesgeschäft umgestaltet, die Aufgabenaufteilung verbessert und SAP-gestützte Prozesse weiterentwickelt. Wir sind überdies mit den Handelskammern im engen Austausch zu der Frage, ob wir als Praxispartner die Methodenkompetenz im Bereich „Arbeiten im Homeoffice“ künftig gezielt an Auszubildende vermitteln können.

Um den unternehmensinternen Wissenstransfer voranzutreiben, haben auch 2021 etliche TAG Spezialisten ihr Know-how weitergegeben. Zudem hat die TAG verstärkt Onlineformate und digitale Tools zur Weiterbildung eingesetzt. So wurden 2021 allein im Rahmen des Projektes Triple E 111 interne Online-Schulungen und -Workshops angeboten. Um die Mitarbeiter*innen beim Arbeiten im Homeoffice zu unterstützen, fanden auch offene Seminare zum Thema Selbstorganisation im Homeoffice statt, die wir 2022 erneut anbieten wollen.

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 zuhause aus zu arbeiten (vgl. 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.

⁸ Basis ist hier die Anzahl der Mitarbeiter*innen (1.299 in Deutschland und 170 in Polen) zum Stichtag 31.12.2021. Im Geschäftsbericht 2021 wurde die Beschäftigtenzahl gemäß Vorschriften des HGB berechnet (Gesamt: 1.390, davon 1.220 in Deutschland und 70 in Polen).

Wie wir unsere Personalthemen steuern

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Das Thema Personalmanagement gehört bei der TAG zu den Zentralbereichen und wurde bis Ende 2021 vom Vorstand (CLO) für den Gesamtkonzern verantwortet. Seit dem 1.1.2022 ist die Personalabteilung innerhalb des Vorstands dem COO zugeordnet. Unterhalb der Abteilungsleitung sind die verschiedenen Aufgabenbereiche angesiedelt. Dazu gehören die Personalbetreuung und -entwicklung, das Recruiting & Employer Branding, die Lohnbuchhaltung und das Travel Management.

Die Personalbetreuung kümmert sich um alle Themen rund um die Arbeitsverträge, in den Händen der Personalentwicklung liegt die Aus- und Weiterbildung. Für die Gewinnung und Bindung von Beschäftigten ist das Recruiting & Employer Branding zuständig. Die übergeordnete Personalbetreuung erfolgt zentral durch die Personalabteilung. An den einzelnen Standorten führen die Führungskräfte die Mitarbeiter*innen, setzen Mitarbeitergespräche um und führen Bewerbungsgespräche. Der Vorstand erhält quartalsweise einen Bericht zu wesentlichen Kennzahlen aus dem Personalbereich.

Im Austausch mit unseren Mitarbeiter*innen identifizieren wir wichtige Themen und Bedürfnisse. Wir führen Teambesprechungen und Leitungsrunden auf allen Unternehmensebenen durch. Neben jährlichen Personalgesprächen werden in der Regel ebenso einmal im Jahr unternehmensweite Befragungen umgesetzt, zur Bewertung der internen Zusammenarbeit, Zufriedenheit, Servicequalität und Optimierungspotenzialen. Die Ergebnisse fließen in die gemeinsame Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen ein (vgl. Kapitel Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung). 2021 haben wir bewusst auf eine unternehmensweite Befragung verzichtet, da im Rahmen unseres Projektes Triple E bereits ein intensiver Austausch untereinander zu den oben genannten Themen stattfand, vor allem in Teambesprechungen und LIM-Meetings. Die nächste unternehmensweite Befragung der Mitarbeiter*innen ist für das dritte oder vierte Quartal 2022 geplant. Im Zuge dessen möchte die TAG auch die Zertifizierung bei „Great Place To Work“ erlangen und künftig mit dem international tätigen Forschungs- und Beratungsinstitut kooperieren. „Great Place To Work“ unterstützt Unternehmen bei der Weiterentwicklung einer zukunftsfähigen Arbeitsplatz-, Vertrauens- und Unternehmenskultur und Themen wie Agilität, Innovation und Gesundheit.

Zum Dialog mit unseren Mitarbeiter*innen gehört auch die Möglichkeit, sich mit Kritik und Beschwerden an uns zu wenden. Unsere Mitarbeiter*innen können sich direkt an ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Betriebsrat

wenden. Zur Meldung von Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften und / oder Richtlinien oder Unternehmensregeln gibt es sowohl im Intranet als auch im Internet ein Formular zur Übermittlung anonymier Hinweise.

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 Teambesprechungen besprochen. Der Betriebsrat wird frühzeitig in wichtige Themen, Maßnahmen und Projekte eingebunden (vgl. Kapitel Analoge und digitale Mitbestimmung).

Unsere TAG-Projekte evaluieren wir kontinuierlich über Steuerungsgruppen. Beim Digitalisierungsprojekt Mission Zukunft (ehemals Mission '21 vgl. Kapitel Analoge und digitale Mitbestimmung) stimmt sich projektbegleitend eine monatliche Steuerungsrunde ab. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Lenkungs-kreise. Im Berichtsjahr fanden diese Termine überwiegend digital statt. Bei dem Projekt „WIR-Kultur“ (vgl. Kapitel Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung) koordiniert die Steuerungsgruppe die Themenbearbeitung und die Rückmeldungen. Der Vorstand erhält Zwischenberichte und nimmt bei Bedarf an den Steuerungsrunden teil. Im Projekt Triple E kam der Lenkungs-kreis einmal im Monat – vorwiegend digital – zusammen, bei Bedarf gab es zusätzliche anlassbezogene Online-Abstimmungen.

Vier Mal pro Jahr finden Ausschusssitzungen zur Arbeitssicherheit statt. Diese werden vom 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. Zusätzlich erfolgt mit den externen Berater*innen jährlich eine Auswertung der vorgenommenen Maßnahmen, Arbeitsunfälle 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 identifizieren. Daher setzen wir weiterhin auf die aktive Mitgestal-

tion unserer Mitarbeiter*innen auf allen Unternehmensebenen und eine offene Kommunikation zu allen wesentlichen Themen der Unternehmensentwicklung. Um die teamübergreifende Vernetzung und das kollegiale Miteinander zu stärken, führen wir unsere unternehmensweiten Projekte fort.

Flache Hierarchien bereiten den Weg für Innovationen

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Bei der TAG legen wir Wert auf ein hohes Maß an Eigenverantwortung 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 einbringen und weiterentwickeln können.

Voraussetzung dafür ist eine intensive Personalbetreuung und der regelmäßige persönliche Kontakt mit unseren Mitarbeiter*innen. Dieser fand pandemiebedingt im Berichtsjahr überwiegend auf digitalem Wege statt.

Die Organisationsstruktur der TAG mit flachen Hierarchien und kurzen Entscheidungswegen erleichtert den Dialog zwischen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten und fördert eigenverantwortliches Handeln.

Von diesem kontinuierlichen Informationsaustausch und dem fairen Miteinander profitieren langfristig alle. Unsere Mitarbeiter*innen können das Unternehmen mitgestalten und sich beruflich entfalten. Insbesondere im Rahmen des 2021 gestarteten Projektes Triple E werden die Mitarbeiter*innen intensiv in die Weiterentwicklung der Strukturen einbezogen. Durch den kontinuierlichen Austausch darüber, was bereits gut läuft und was noch verbessert werden sollte, erhält die TAG ein aussagekräftiges Stimmungsbild. Dieses ergänzt die Ergebnisse der letzten Befragung der Mitarbeiter*innen im Dezember 2020, die gezeigt hatte: Trotz Pandemiebedingungen sind rund 74 % der Mitarbeiter*innen mit ihrer persönlichen Arbeitssituation auch während der Pandemie sehr zufrieden oder zufrieden. Auch die Corona-Schutzmaßnahmen und die Zusammenarbeit unter diesen Bedingungen wurden positiv bewertet. In der nächsten konzernweiten Befragung, die wir 2022 durchführen wollen, werden wir erneut die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen ermitteln.

Als Arbeitgeber profitieren wir von den Ideen, dem Wissen und dem Engagement unserer Mitarbeiter*innen (vgl. Kapitel Gemeinsam mehr erreichen). Kund*innen und TAG-Partner schätzen unsere positive Unternehmenskultur und innovative

Lösungen. Den Erfolg unserer Arbeit unterstreicht auch diese Auszeichnung: Im Dezember 2021 hat die TAG 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 verbessern. Denn wir glauben, dass wir als engagiertes Team mehr erreichen können. Deshalb haben wir 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“. Als langfristige Projekt- bzw. Steuerungsgruppe begleitet sie unter anderem Themen wie das Spezialistenportal oder die WIR-Begrüßungsboxen. Zudem steht sie allen Mitarbeiter*innen für Fragen und Anregungen rund um das Thema WIR-Kultur zur Verfügung und ist über ein eigenes Postfach erreichbar. Da unsere Team-Veranstaltungen zur Stärkung der WIR-Kultur überwiegend nicht stattfinden konnten, haben wir während der Covid-19-Pandemie beispielsweise die verbindende Aktion „Lachen erlaubt“ gestartet. Wir haben die Mitarbeiter*innen dazu eingeladen, aufmunternde Bilder, Videos oder Tipps für die aktuelle Situation mit den Kolleg*innen im Intranet zu teilen. WIR-Gefühl und WIR-Code waren auch für die Bewältigung der Herausforderungen durch das Triple E-Projekt von großer Bedeutung.

Zwischenzeitlich konnten wir die Arbeit an verschiedenen Projekten wieder aufnehmen. Die Themen aus den Bereichen Kommunikation/Netzwerken/Digitalisierung, WIR-Gefühl zwischen TAG und Kund*innen sowie Begrüßung/ Patenschaften/Hospitation und Mentoring wurden weiterentwickelt. So wurde beispielsweise die Entwicklung einer digitalen Pinnwand zur besseren Vernetzung der Mitarbeiter*innen im Intranet vorangetrieben und an Werbemitteln zur besseren Erkennbarkeit unserer Kolleg*innen im Quartier gearbeitet.

2020 haben wir zudem das Projekt „Alltagshelden“ ins Leben gerufen. 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. Im Berichtsjahr wurde z.B. ein kleines Handbuch mit bunten Tipps und Ideen zum Familienalltag in Pandemiezeiten erstellt, es gab eine Blutspende-Aktion sowie wieder eine Spendenaktion zur Adventszeit, mit der in jeder unserer LIM-Regionen ein gemeinnütziges Projekt unterstützt werden konnte.

Die Kolleg*innen der Vantage 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 anschließenden Workshops wurden gemeinsam die wichtigsten Unternehmenswerte identifiziert und formuliert: Initiative, Zusammenarbeit, Selbstständigkeit und Vertrauen sowie Kundenorientierung. Diese Werte spiegeln sich auch im TAG-WIR-Code wider. Für die Zukunft ist eine bewusstere Einbindung und Kommunikation dazu geplant.

Analoge und digitale 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. Wir haben auch Intranet-Terminals für unsere Hausmeister*innen und Handwerker*innen ohne festen Büroarbeitsplatz eingerichtet.

Im Berichtsjahr haben wir die Interne Kommunikation und den digitalen Austausch über das Social Intranet intensiviert. Wir haben im Rahmen des Digitalisierungsprojekts „Mission Zukunft“ digitale Formate und IT-gestützte Prozesse ausgebaut und benutzerfreundlicher gestaltet. Für viele unterschiedliche Themen haben wir neue Schulungsunterlagen und Erklärvideos entwickelt, etwa zu fachlichen Aufgaben, IT-Tipps oder für die Nutzung der Projekträume im Social Intranet.

Das Projektziel von „Mission ‘21“ war es, mit den Mitarbeiter*innen die technischen und prozessualen Voraussetzungen für eine digitale Zukunft unserer Arbeitswelt zu schaffen und den Grundstein für die Umsetzung unserer Digitalisierungsstrategie zu legen. Dies wurde im März 2021 erreicht und das Projekt wurde in die „Mission Zukunft“ überführt.

Dort 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. So wurden 2021 mit der mobilen Erfassung von Mieterkontakten und der mobilen Verkehrssicherung weitere Arbeitserleichterungen eingeführt. Neben der Serviceverbesserung bleibt den Mitarbeiter*innen dadurch mehr Zeit für andere Aufgaben. Gleichzeitig motivieren die selbsterarbeiteten Verbesserungen zu weiteren Ideen und Verbesserungsvorschlägen. Durch die Covid-19-Pandemie wurden im Berichtsjahr zudem vor allem die technischen Möglichkeiten zur Zusammenarbeit beschleunigt und weiter ausgebaut.

Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter*innen

Im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes ist betriebliche Mitbestimmung in Deutschland vorgeschrieben und geregelt.

Die Betriebsräte werden von den Arbeitnehmer*innen gewählt und vertreten deren Interessen gegenüber dem Arbeitgeber. Gemeinsam werden arbeitsrechtliche und den Geschäftsalltag sowie die Unternehmensentwicklung betreffende Themen verhandelt und in partnerschaftlicher Zusammenarbeit gestaltet. Dazu zählen beispielsweise Arbeitsbedingungen. Es werden zwischen den Betriebsparteien 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 (vgl. 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. Auf dieser Basis wurden 2020 die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten und Nachträge zur Arbeitszeitregelung erarbeitet, Anfang 2021 folgte ein Nachtrag über die digitale Krankmeldung. Zudem wurde der Betriebsrat beispielsweise 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 Beleg-

schaft. In ihr ist unter anderem auch festgeschrieben, dass betriebsbedingte Kündigungen und wirtschaftliche Nachteile für die Mitarbeiter*innen vermieden und Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden.

In seiner Funktion ist der Betriebsrat auch in verschiedenen Komitees vertreten, beispielsweise in der Jury zum TAG Preis, in dem Mitarbeiter*innen bereits umgesetzte Projekte und Projektideen vorstellen konnten. 2021 musste die Ausschreibung für den TAG Preis pandemiebedingt entfallen. Es wurden aber Projekte aus 2020 fortgeführt, wie „Wiedereinstieg für Langzeitarbeitslose“ in der Kategorie ‚TAG Chancengeber‘. Dadurch konnten auch neue Mitarbeiter*innen über das Projekt hinaus in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

In unserem Betriebsrat waren im Berichtsjahr 51 Mitarbeiter*innen vertreten. Neben dem Gesamtbetriebsrat mit 15 Mitarbeiter*innen gab es mit dem neuen örtlichen Betriebsrat am Standort Salzgitter nun neun Regionalbetriebsräte. Diese bestehen – je nach Anzahl der Mitarbeiter*innen am Standort – aus drei bis sieben Mitarbeiter*innen. Zudem engagieren sich zwei Arbeitnehmervorteiler*innen im Aufsichtsrat der TAG.

Die regionalen Betriebsräte beraten sich etwa alle zwei bis drei Wochen, der Gesamtbetriebsrat alle sechs bis acht Wochen, während der Corona-Pandemie vorwiegend digital. Bei Bedarf werden Führungskräfte und Vorstände ebenfalls eingeladen. Ein bis zweimal jährlich stimmt sich unser Vorstand mit den Ausschüssen des Gesamtbetriebsrates zu konzernweiten Themen ab. 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.

Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen

[GRI 102-41, 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 in Folge von Akquisitionen.⁹

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 12.620 (Vorjahr: 26.080) TAG-Aktien von unseren Mitarbeiter*innen gezeichnet.

2021 haben wir außerdem allen Mitarbeiter*innen erneut eine gewinnabhängige Jahresabschlussprämie gezahlt. Diese haben wir im Vergleich zur ursprünglichen Planung auch wieder aufgestockt, um das Engagement unserer Mitarbeiter*innen für den Unternehmenserfolg zu honorieren und die mit der Covid-19-Pandemie einhergehenden Belastungen im Arbeitsalltag zu kompensieren.

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-Website anbieten (z.B. Carsharing oder Lebensmittellieferungen). Zusätzlich stellen wir an unseren Standorten kostenlose Getränke zur Verfügung. Wo örtlich machbar und durch Covid-19 nicht beeinträchtigt, wurden in den Bürogebäuden regelmäßig Massagen für die Mitarbeiter*innen angeboten.

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter*innen kostengünstig und umweltschonend zur Arbeit gelangen. Deshalb bezuschussen wir Monatskarten für den öffentlichen Nahverkehr

⁹Dies betrifft rund 2 % der Mitarbeiter*innen.

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.

Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung

Unsere Mitarbeiter*innen sind die Basis unseres Erfolgs

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 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 unser 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 ihrer Fähigkeiten und Karriereziele zu fördern und langfristig im Unternehmen zu halten.

2020 haben wir damit begonnen, TAG-Spezialist*innen zu Trainer*innen auszubilden. 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.

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.

Das 2019er Pilotprojekt „Patenschaften für neue Mitarbeiter*innen“, das neuen Kolleg*innen den Einstieg ins Unternehmen erleichtern soll, wird ausgeweitet. 2021 haben wir 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.

Konkrete Fortbildungswünsche unserer Mitarbeiter*innen setzen wir nach Möglichkeit um. Im Laufe des Jahres 2022 wollen wir ein spezielles Abfrageformat launchen, mit dem Führungskräfte und Mitarbeiter*innen noch gezielter ihre konkreten Schulungswünsche formulieren und bei der Personalabteilung platzieren können. 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.

Auch die Gewinnung von 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 150 neue Mitarbeiter und 84 neue Mitarbeiterinnen eingestellt, bei Vantage in Polen haben 19 Mitarbeiter und 28 Mitarbeiterinnen 2021 ihre Arbeit aufgenommen. 143 Mitarbeiter und 109 Mitarbeiterinnen haben das Unternehmen in Deutschland verlassen, in Polen sind elf Mitarbeiter und neun Mitarbeiterinnen aus dem Unternehmen ausgeschieden. Die Angestelltenfluktuation ist demnach 2021 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen: von 10,9 % im Jahr 2020 auf 19,4 % im Jahr 2021. Zurückzuführen ist die erhöhte Fluktuation vor allem auf die organisatorischen Veränderungen durch Triple E. Es gab zwar keine betriebsbedingten Kündigungen, jedoch haben einige Mitarbeiter*innen trotz vielfältiger Angebote, Qualifizierungsmaßnahmen und Hilfestellungen von sich aus gekündigt.

Für 2022 planen wir weitere Formate, um neuen Mitarbeiter*innen bei der TAG den Einstieg zu erleichtern. Wir produzieren einen Begrüßungsfilm, in dem unsere Mitarbeiter*innen mitwirken und stellen ihn auf unserer geplanten Neueinsteigerseite im Intranet bereit. Kompakt und informativ nimmt diese Seite die neuen Kolleg*innen an die Hand und bietet vor allem für die ersten Wochen wertvolle Unterstützung. Neben Erklärfilmen finden die Neueinsteiger*innen dort Schulungsunterlagen, Betriebsvereinbarungen und den Link zum Mitarbeiterportal.

Bei unserem polnischen Tochterunternehmen Vantage wurden die Fortbildungsangebote ebenfalls weiterentwickelt. So wurde mit der „Vantage Academy“ of skills ein neues Schulungsprogramm ins Leben gerufen.

Zahlreiche Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten

[GRI 103-1, 103-2, 103-2, 103-3, 404-2]

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter*innen zufrieden sind. Das jährlich stattfindende Personalgespräch nutzen wir deshalb 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. Durch diese Förderung können wir unseren Mitarbeiter*innen und dem Unternehmen den größten Nutzen bieten.

Uns ist auch der kontinuierliche Dialog mit unseren Mitarbeiter*innen wichtig. 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.

Interne und externe Möglichkeiten zur Weiterbildung

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 im Berichtsjahr viele der Veranstaltungen in kleineren Gruppen oder als Online-Formate statt. Da dadurch Reisezeiten entfallen sind, konnten wir die Anzahl der Seminare im Vergleich zu Präsenzterminen sogar steigern.

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 angeschafft. Wie diese genutzt und angenommen werden, bringen wir derzeit durch einen Test mit Mitarbeiter*innen, Auszubildenden und Ausbilder*innen in Erfahrung. Auch im Rahmen des Projekts Triple E bringen Mitarbeiter*innen ihre Wünsche und Ideen für Weiterbildungen ein.

Einen ähnlichen Ansatz verfolgen wir in Polen mit dem neuen 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.



Im Berichtsjahr 2021 bildeten sich unsere Mitarbeiter*innen in Deutschland im Durchschnitt jeweils 10,6 Stunden weiter. Das entspricht insgesamt circa 1.700 Schultagen. Bei Vantage lag die Anzahl je Mitarbeiter*in bei 11 Stunden pro Jahr.

Außerdem fördern wir berufsbegleitende Fortbildungen zur Ausbilder*in oder Immobilienfachwirt*in. So haben 2021 wieder drei Mitarbeiter*innen eine berufsbegleitende Fortbildung zum geprüften Immobilienfachwirt erfolgreich abgeschlossen. Einige geplante Fortbildungen dieser Art wurden pandemiebedingt verschoben.

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. Kaufleute für Büromanagement bilden wir ab 2022 vorerst nicht mehr aus.

Im Berichtsjahr beschäftigte die TAG in Deutschland 48 Auszubildende, davon haben 22 ihre Ausbildung 2021 beendet. Sieben Studierende sind bei uns im Rahmen ihres dualen

Studiiums an 15 Standorten im Einsatz. Vier von ihnen haben ihr Studium im Laufe des Jahres beendet, eine hat ihr Studium aufgenommen. 2021 starteten zudem 13 junge Menschen bei uns mit einer Berufsausbildung (2020: 17 neue Auszubildende). Bei der Vantage waren 2021 vier Auszubildende beschäftigt.

Eine Ausbilder*in ist im Durchschnitt für drei 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 22 junge Kolleg*innen ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen, davon konnten wir 13 in ein Angestelltenverhältnis übernehmen.

Um den Kontakt zu geeigneten Bewerber*innen herzustellen, nutzen wir verschiedene Kanäle. Auf unserer Unternehmenswebsite finden interessierte Bewerber*innen unsere Ausbildungsseite und erhalten Einblick in die Ausbildungsberufe der TAG. Dort sowie in unserem Magazin auf der TAG Wohnen Website berichten auch einige unserer Auszubildenden persönlich aus ihrem Arbeitsalltag. Zusätzlich kooperieren wir mit Schulen aus der Umgebung. Im Berichtsjahr haben wir vor allem unsere Online-Kommunikationswege erweitert und mehr auf die junge Zielgruppe ausgerichtet. Wir nutzen vor allem die Plattformen [ausbildung.de](https://www.ausbildung.de) und inserieren bei [stepstone](https://www.stepstone.de).

Weiterbildung für unsere Ausbilder*innen

Voraussetzung für eine fundierte Ausbildung sind auch didaktisch qualifizierte Ausbilder*innen. Deshalb hat die TAG 2015 die „Ausbilderwerkstatt“ gegründet. Dort schulen wir unsere Ausbilder*innen zu neuen Lernmethoden, Strategien zur Motivation sowie zu den Erwartungen der jüngeren Generationen. Die Fortbildung findet zweimal im Jahr mit durchschnittlich 13-15 Teilnehmer*innen statt. 2021 haben wir die Werkstatt online fortgeführt, im Mittelpunkt standen der Erfahrungsaustausch, die kollegiale Beratung und gemeinsame Standardarbeit. Gemeinsam haben sich die Teilnehmer*innen auch mit der Integration von Homeoffice Methoden in die Ausbildung auseinandergesetzt. Außerdem haben sie die künftigen Ausbildungsstationen an die geänderten Organisationsstrukturen im operativen Bereich aufgrund von Triple E angepasst. Wir sind überdies mit den Handwerkskammern im engen Austausch zu der Frage, ob wir als

Praxispartner die Methodenkompetenz im Bereich „Arbeiten im Homeoffice“ künftig gezielt an Auszubildende vermitteln können.

Personalsuche mit zeitgemäßen Maßnahmen

Um den Unternehmensbestand 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 Bewerber*innenzahl.

Neben den klassischen Möglichkeiten zur Personalgewinnung, wie beispielsweise Anzeigenwerbung, Informationsbroschüren oder die Teilnahme an Recruiting-Veranstaltungen, setzen wir auf Präsenz in Online-Medien. Dazu zählt das digitale Geschäftsnetzwerk Xing. Außerdem sind wir auf der Arbeitgeberbewertungsplattform [kununu.de](https://www.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. So werben in unseren 2020 aktualisierten Stellenanzeigen unsere Mitarbeiter*innen als Botschafter*innen für die TAG, auch die Karriere Seite wurde im Berichtsjahr weiter modernisiert.

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, was 2021 erneut vor allem über digitale Kanäle erfolgte. In Präsenz konnten wir beispielsweise den ErstiTAG für unsere neuen Auszubildenden veranstalten. Seit 2020 läuft das Projekt „Wir für eine bunte TAG“, mit dem wir Nachhaltigkeitsthemen besser koordinieren und voranbringen wollen. 2021 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 vor allem auch Themen aufgegriffen, die laut der letzten Mitarbeiterumfrage für unsere Mitarbeiter*innen von besonderer Bedeutung sind, wie beispielsweise Mülltrennung, Recycling oder die Nutzung von Ökostrom. Gerade junge Nachwuchskräfte achten bei der Arbeitgeberwahl heute vermehrt auf ein nachhaltig gestaltetes Arbeitsumfeld. Insofern erhöhen wir durch den Ausbau von Nachhaltigkeit an den 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 verstärkt 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 Website der TAG Wohnen ebenso wie auf externen Plattformen, wie zum Beispiel kununu.de. 2021 haben wir Texte und Bilder im Karrierebereich unserer Internetseite überarbeitet und Kurzformate für Stellenanzeigen konzipiert. Diese wurden testweise für bestimmte Regionen als Banner auf facebook, google, youtube und instagram geschaltet. Eine belastbare Auswertung von Reichweite und Klickzahl sowie Adressatentreffgenauigkeit je Plattform erwarten wir 2022.

Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt

Auch in Zukunft wollen wir die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf gewährleisten. Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen es 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, so dass nicht nur jetzt, sondern auch künftig mehr Mitarbeiter*innen die Möglichkeit nutzen können, von zuhause aus zu arbeiten. Unser Angebot an präventiven Gesundheitsmaßnahmen für unsere Mitarbei-

ter*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 AG und der TAG Wohnen.

Gleichberechtigung und Gesundheit im Fokus

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Bei der TAG haben alle Mitarbeiter*innen gleiche Chancen. Eine Gleichbehandlung unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder körperlicher Beeinträchtigung ist für uns selbstverständlich und in unserer Antidiskriminierungsrichtlinie verankert.

Wir setzen auf eine ausgewogene Mischung aus jungen und erfahrenen Kolleg*innen. Dies 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. Ein besonderes Augenmerk gilt dem Aspekt, dass Frauen innerhalb der TAG-Unternehmensgruppe auch in Führungspositionen angemessen vertreten sind. 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. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen ist die Voraussetzung für ihre Leistungsfähigkeit. Deshalb haben Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit bei der TAG einen hohen Stellenwert. Es ist selbstverständlich, dass wir allen Mitarbeiter*innen Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, die modernen Gesundheitsstandards entsprechen.

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 einen hohen Stellenwert. Entsprechend lag im Berichtsjahr die Anzahl unserer Sicherheitsbeauftragten bei 18 (2020: 21, 2019: 17; 2018: 15), Brandschutzhelfer*innen bei 57 (2020: 59, 2019: 67, 2018: 54) und Ersthelfer*innen bei 168 (2020: 71, 2019: 75, 2018: 72) sowie Evakuierungshelfer*innen bei 5 Kolleg*innen. Jeder dieser Mitarbeiter*innen wurde entsprechend ausgebildet. Wir wollen für die genannten Aufgaben zusätzlich neue Mitarbeiter*innen gewinnen und ausbilden, um auch künftig die Arbeitssicherheitskriterien gut erfüllen zu können.

Zum Schutz unserer Mitarbeiter*innen während der Covid-19-Pandemie haben wir einen neuen 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 pandemiebedingt acht TAG-Standorte bzw. Hausmeisterstützpunkte geprüft. Dabei wurden keine gravierenden Mängel beim Arbeitsschutz festgestellt.

Alle Mitarbeiter*innen werden einmal pro Jahr persönlich zu arbeitsschutzrelevanten Themen unterwiesen. Im Intranet können alle Mitarbeiter*innen sicherheits- und gesundheitsrelevante Themen nachlesen. Für unsere Mitarbeiter*innen im Außendienst stellen wir aufgabengerechte Arbeitsschutzbekleidung zur Verfügung. Jedes Jahr werden Evakuierungsübungen durchgeführt. Im Berichtsjahr ist es nicht zu schwerwiegenden Arbeitsunfällen gekommen. Es gab 37 Arbeitsunfälle (2020: 35). Dabei handelte es sich vor allem um Wegeunfälle und kleinere Verletzungen, zum Beispiel bei Arbeiten unserer Hausmeister*innen und Handwerker*innen. Dies entspricht einer Unfallrate von 2,8 % (2020: 2,7 %). Für

Mitarbeiter*innen der TAG besteht kein erhöhtes Krankheits- oder Verletzungsrisiko. Die Abwesenheitsrate insgesamt (Arbeitsunfähigkeit jeglicher Art) lag bei der TAG in Deutschland bei 7,1 %. Im Berichtszeitraum gab es wie im Vorjahr keinen arbeitsbedingten Todesfall bei der TAG.

Vier Mal pro Jahr finden Ausschusssitzungen zur Arbeitssicherheit 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. Zusätzlich erfolgt mit den externen Berater*innen jährlich eine Auswertung der vorgenommenen Maßnahmen, Arbeitsunfälle und Erkenntnisse aus Arbeitsplatzbegehungen. Pandemiebedingt wurde im Herbst 2021 eine ASA-Sitzung in Form einer Videokonferenz gemeinsam mit der Sicherheitsfachkraft und dem Betriebsrat durchgeführt. Um in Zukunft alle Standorte noch besser einzubinden, sollen ab 2022 häufiger Videokonferenzen für die ASA-Sitzung genutzt werden.

Vorsorgemaßnahmen mit Praxisrelevanz

Seit 2015 organisiert die TAG in Zusammenarbeit mit Krankenkassen unternehmensweit einen Gesundheitstag mit wechselnden Schwerpunktthemen. Ziel der Veranstaltung ist es, den Arbeitsalltag unserer Mitarbeiter*innen zu verbessern. Im Berichtsjahr konnte der Gesundheitstag pandemiebedingt und aufgrund der hohen Auslastung unserer Ansprechpartner*innen bei den Krankenkassen nicht stattfinden, auch der alljährliche Staffellauf musste erneut ausfallen.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu schützen, bieten wir ihnen zudem regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen an. 2021 fanden bei mehreren Inhouse-Terminen an diversen 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. Im Jahr 2021 haben 26 Mitarbeiter*innen einen Erstattungsantrag gestellt, 25 von ihnen erhielten eine Erstattung.

Da auch bei Vantage viele Mitarbeiter*innen während der Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben, hat der Personalbereich in Polen im Berichtsjahr wieder ein zusätzliches Sommer-Gesundheitsprogramm durchgeführt. 2021 stand

das Thema Herzgesundheit im Fokus. Ziel war es, die Mitarbeiter*innen zu motivieren, sich mehr im Freien zu bewegen und einen gesunden Lebensstil zu fördern. Die Beschäftigten von Vantage nahmen auch an einem Wettbewerb teil, durch den sportliche Aktivitäten gefördert wurden. Zudem haben zwei Teams der Vantage bei einem jährlichen Firmenlauf mitgemacht, der in größeren Städten stattfindet und bei dem Spenden für Menschen mit Behinderung gesammelt werden.

Ergebnisorientiertes Arbeiten mit flexiblen Arbeitszeiten

Unsere Mitarbeiter*innen arbeiten selbstständig und ergebnisorientiert. Eine betriebliche Kontrolle der täglichen Arbeitszeit findet nicht statt. Alle Mitarbeiter*innen können ihre Arbeitszeit im Rahmen der vertraglichen Wochenarbeitszeit grundsätzlich flexibel aufteilen und entscheiden eigenverantwortlich, wann Aufgaben erfüllt werden.

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.

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. Auf Wunsch können Mitarbeiter*innen den Betriebsstandort wechseln. Uns ist wichtig, dass unsere Mitarbeiter*innen durch ihren Arbeitsplatz sozial abgesichert sind. Deshalb stellen wir möglichst viele Mitarbeiter*innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen ein (2021 und 2020: rund 91 %). 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 betriebsbedingten Beendigungskündigungen geben würde. Entsprechend haben wir dies auch in der Betriebsvereinbarung zu Triple E festgeschrieben.

Mehr Vereinbarkeit für Familien

[GRI 401-3]

Unser Angebot an zeitlich und lokal flexiblen Arbeitszeitmodellen kommt insbesondere Familien mit Kindern zugute.

Nach Beendigung der Elternzeit bieten wir Projektarbeit mit flexibler Einsatzzeit an.

Im Jahr 2021 haben 11 Mitarbeiter und 38 Mitarbeiterinnen die Möglichkeit einer Elternzeit in Anspruch genommen. Davon werden bis einschließlich 2022 voraussichtlich alle an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Im Berichtsjahr haben 10 Mitarbeiter und 24 Mitarbeiterinnen nach einer Elternzeit ihre Arbeit wiederaufgenommen.

Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen

[GRI 103-1, 103-2, 103-3, 406-1]

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

Innerhalb der Belegschaft der TAG in Deutschland liegt der Frauenanteil seit mehreren Jahren bei über bzw. rund 50 % (2021: 49,0 %). Bei der polnischen Belegschaft lag der Frauenanteil im Berichtsjahr bei 62,4 %.

Für Führungspositionen der 1. und 2. Führungsebene, also für Leiter*innen Immobilienmanagement sowie Abteilungsleiter*innen, hat der Vorstand eine Frauenquote von mindestens 40 % festgelegt. Diese wurde, wie in den vergangenen Jahren auch, im Berichtsjahr übertroffen (44,4 %). Für den Vorstand hat der Aufsichtsrat eine Frauenquote von mindestens 30 % festgelegt. Diese liegt bereits seit 2012 bei 33 %. Mit dem Ausscheiden eines Vorstands-Mitglieds zum 01.01.2022 hat sich die Frauenquote im Vorstand auf 50 % erhöht. Das Geschlecht spielt bei der Vergütung keine Rolle (vgl. Kapitel Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen).

Im Berichtsjahr beschäftigten wir in Deutschland 162 Mitarbeiter*innen, die jünger als 30 Jahre waren, in Polen waren es 37. 686 Mitarbeiter*innen in Deutschland waren zwischen 30 und 50 Jahre alt (in Polen: 123) und 451 Mitarbeiter*innen älter als 50 Jahre (in Polen: 10). 51 der deutschen Mitarbeiter*innen haben eine Schwerbehinderung. Dies entspricht

rund 3,9 % aller Beschäftigten (2020: 2,8 %). 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. Die ersten Mitarbeiter*innen konnten in eine unbefristete Anstellung übernommen werden. Das Projekt hat sich sein Prädikat „Chancengeber“ demnach mehr als verdient.

Gemeinsam gestalten: das Projekt Triple E

Im Januar 2021 hat die TAG das Projekt Triple E gestartet. Gemeinsam haben Mitarbeiter*innen und Führungskräfte darin die Organisation der TAG weiterentwickelt. Im Fokus des Projekts stand die Umstrukturierung von Arbeitsaufgaben und deren organisatorische Zuordnung innerhalb des Unternehmens.



Effektivität, Effizienz und Eigenständigkeit – dafür steht Triple E. Wesentliches Ziel des Projekts ist es, operative Prozesse zu optimieren und dadurch den Nutzen für die Mieter*innen zu erhöhen – vor allem im Hinblick auf Erreichbarkeit, Prozesstempo und Transparenz.

Um die drei E's insbesondere in den Bereichen operatives Immobilienmanagement, Shared Service Center (SSC) und Technik zu erreichen, haben wir die Mitarbeiter*innen aus diesen Bereichen intensiv in die Projektarbeit eingebunden. Darüber hinaus waren auch Mitarbeiter*innen anderer Abteilungen dazu eingeladen, Anregungen zu sammeln, wie bestehende Prozesse zum Nutzen aller noch effizienter gestaltet werden können. „Gemeinsam haben wir mit Triple E die Weiterentwicklung der TAG vorangebracht, um im Interesse aller Kolleg*innen sowohl den Erfolg unserer Arbeit als auch die Beständigkeit unserer Unternehmenskultur für die Zukunft zu sichern“, erklärt COO Claudia Hoyer.

Zukunft gemeinsam gestalten

Seit Februar 2021 haben mehrere Teams in verschiedenen Teilprojekten neue Prozesse und Strukturen erarbeitet. Während der gesamten Projektlaufzeit haben wir alle Mitarbeiter*innen intensiv über Inhalte, Fortschritte und Veränderungen auf dem Laufenden gehalten und in den Austausch eingebunden. Dafür haben wir sowohl persönliche Gespräche

geführt als auch verschiedene Kommunikationskanäle und Formate genutzt: Intranetmeldungen in einer eigenen Triple E-Rubrik, Präsentationen zum Status quo, Plakate mit Kommunikationsangeboten im gesamten Unternehmen, ein eigenes Funktionspostfach zum Projekt, gezielte Themenbefragungen sowie regelmäßige Podcasts und Videoupdates. Die Koordination hat die eigens dafür eingerichtete Teilprojektgruppe „Change und Kommunikation“ übernommen. Zur Projektumsetzung wurde zudem eine Gesamtbetriebsvereinbarung verabschiedet.

Im Juli dieses Jahres startete dann die Einführungsphase, in der nach und nach die Neuorganisation umgesetzt wird. Zum Auftakt gab es für die Mitarbeiter*innen in neuen Positionen „Start-Boxen“ und an allen Standorten wurde eine virtuelle Roadshow durchgeführt. Ein umfangreiches Schulungsangebot für alle von den Veränderungen betroffenen Bereiche diente zudem dem Kompetenzauf- und ausbau. Die Entwicklung ist damit aber natürlich nicht abgeschlossen, vielmehr arbeiten die Teams laufend weiter an erforderlichen Optimierungen von Prozessen und Abläufen. Iris Ströhla, die sich mit der Umstrukturierung des Kundenmanagements beschäftigt, hat die Zusammenarbeit in ihrem Projektteam sehr positiv erlebt: „Durch die vielschichtigen Diskussionen mit den Projektteilnehmer*innen tasten wir uns an unsere Lösung heran. Es begeistert mich, wenn wir am Ende einen Prozess gemeinsam auf die Beine gestellt haben, mit dem wir alle gut arbeiten können.“

»Es haben im Rahmen von Teamrunden, Vorstellungen der Präsentationen von Update & Dialog und auch durch die normale Kommunikation mit den Kolleg*innen diverse Austausche stattgefunden«

Henrik Kreime, hat Bewerbungsgespräche am Standort Hamburg geführt

Zentral und regional gut aufgestellt

Die Neustrukturierung auf Basis von Triple E ermöglicht es der TAG, Erwartungen von Kund*innen, Unternehmen und Mitarbeiter*innen noch besser in Einklang zu bringen. Vereinheitlichte und optimierte Arbeitsweisen und Prozesse im gesamten Konzern sorgen dafür, dass alle effizienter und schneller agieren können. So unterteilt sich das Immobilienmanagement in den LIM-Regionen jetzt in die Schwerpunkte Vermietung und Immobilienbewirtschaftung. Diese Neuaufteilung gibt mehr Zeit für die persönliche Betreuung der Kund*innen und für alle Anliegen rund um die Objekte in unseren Beständen. Unterstützt werden alle Mitarbeiter*innen des Immobilienmanagements von unserem neu geschaffenen überregionalen Kundenmanagement. Hier werden neben einer verbesserten telefonischen Erreichbarkeit und der Ausführung von Rückrufwünschen unserer Mieter*innen auch viele Anliegen sofort im Erstkontakt erledigt und dadurch das Prozesstempo und die Servicequalität für die Mieter*innen erhöht. Antje Tochtenhagen, die innerhalb der TAG von der Kundenbetreuung ins Kundenmanagement gewechselt hat, war gerne beim Aufbau dabei: „Ich glaube, dass wir mit einem gut aufgestellten zentralen Kundenmanagement eine Serviceverbesserung im Sinne unserer Mieter*innen erreichen können und ich hatte Lust darauf, das mitzugestalten.“ Zum Kundenmanagement gehören neben den Generalisten das Qualitätsmanagement und das Back Office. Auch die Einheiten des Shared Service Centers übernehmen im Rahmen des Triple E-Projekts einige Teilaufgaben aus der LIM-Region. Neu geschaffen wurde zudem die Zentrale Technik. Sie ist zuständig für größere Investitionsprojekte sowie Großinstandhaltungsmaßnahmen im gesamten TAG-Bestand und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung unserer Dekarbonisierungsstrategie.

Parallel zur Organisation der neuen Arbeitsstrukturen wurden auch die Führungsstrukturen angepasst, dadurch soll auch der standortübergreifende Austausch intensiviert werden. In den kommenden Monaten geht es nun darum, die Veränderungen weiter konsequent umzusetzen und ggf. weiter zu optimieren.

Über diesen Bericht

[GRI 102-46, 102-48]

In unserem diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht vertiefen wir erneut unsere Berichterstattung und knüpfen an die Aussagen, Ergebnisse und Zielsetzungen des Vorjahresberichts an. Wir erörtern unser Verständnis einer nachhaltigen Unternehmensführung. Zudem berichten wir über die wesentlichen Faktoren, die von der TAG beeinflusst werden und die wiederum Einfluss auf unseren Unternehmensbestand ausüben. Weiterhin stellen wir unsere Entwicklungen und Fortschritte sowie die Herausforderungen auf dem Weg zu einem vollständig nachhaltig agierenden Unternehmen dar. Erneut gehen wir auf bedeutende ökonomische, ökologische und soziale Parameter ein und ziehen Bilanz, ob und wie wir entsprechende Ziele erreicht haben. Unsere Berichterstattung orientiert sich an der Datenbasis des Vorjahresberichts, die wir erweitert haben um neue und detaillierte Kennzahlen zu unseren CO₂-Emissionen sowie erste Kennzahlen zum Wasserverbrauch. Damit wollen wir die Transparenz unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung weiter erhöhen. Die wesentlichen Kennzahlen werden in einer Kennzahlentabelle dargestellt (vgl. S. 89 ff.). Damit ist eine vertiefende Vergleichsanalyse einzelner Aspekte gegeben.

Aufgrund unseres Einstiegs in den polnischen Immobilienmarkt 2020, haben wir auch 2021 weiter daran gearbeitet, die Daten und Informationen aus beiden Ländern für die Berichterstattung abzugleichen und neue Daten zu integrieren. Welche Nachhaltigkeitsaktivitäten wir seitdem bei unserer Tochtergesellschaft Vantage in Polen umgesetzt haben, stellen wir in den jeweiligen Kapiteln vor. Es wurden 2021 weitere Nachhaltigkeitskennzahlen erhoben. Sie werden im Kennzahlenabschnitt dieses Berichts in einer zusätzlichen Tabellenspalte neben den Kennzahlen der TAG aufgeführt.

Berichtsstandards

[GRI 102-54]

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)⁹ an. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Die GRI wurde über die Anwendung ihrer Standards und die Veröffentlichung des Berichts informiert und hat die Umsetzung der Anforderungen des

GRI Materiality Disclosures Service bestätigt (vgl. GRI-Inhaltsindex ab S. 96). Künftig werden wir nach Universal Standards berichten.

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 Index auf S. 106 ff. dargestellt. Im Anhang haben wir die berichteten Aspekte den jeweiligen Standards zugeordnet und geben Seitenverweise zu deren Darstellung im Bericht.

Inhalte und Struktur des Berichts

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht informieren wir über finanzielle und nicht-finanzielle Aspekte, die für das Geschäftsmodell der TAG wesentlich sind.¹⁰ Die finanziellen Angaben zum Unternehmen basieren, soweit nicht anders angegeben, auf den Aussagen des Geschäftsberichts für das Jahr 2021. Die nicht-finanziellen 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 und entspricht damit weiterhin den Handlungsfeldern der TAG im Bereich Nachhaltigkeit. 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. Ab diesem Jahr richten wir die Struktur unseres Nachhaltigkeitsberichtes noch stärker an den wesentlichen Themen (vgl. Wesentlichkeitsmatrix S. 15) aus.

Prinzipien der Berichterstattung

In der Berichterstellung folgt die TAG den Prinzipien der Berichterstattung entsprechend der GRI-Standards.

Prinzip der Regelmäßigkeit

[GRI 102-51, 102-52]

Der Nachhaltigkeitsbericht der TAG erscheint jährlich. Der vorliegende Bericht schließt unmittelbar an den Vorjahresbericht an, der im April 2021 veröffentlicht wurde.

⁹ Die deutsche Version der 2016 veröffentlichten GRI Standards wurde im Juli 2018 aktualisiert und findet in dieser Form Anwendung in diesem Bericht.

¹⁰ Die im Nachhaltigkeitsbericht dargestellten nichtfinanziellen Indikatoren sind nicht steuerungsrelevant im Sinne des Deutschen Rechnungslegungs Standard Nr. 20 (DRS 20)

Prinzip der Vergleichbarkeit und Transparenz

[GRI 102-56]

Dem Vorjahresbericht folgend, informieren wir im diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht auf Grundlage der GRI-Standards: Option ‚Kern‘ sowie der ergänzenden EPRA-Empfehlungen. 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 102-45, 102-50]

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021). 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 2022 im Bericht thematisiert. Diese sind entsprechend gekennzeichnet. Redaktionsschluss war der 20. April 2022. Darüber hinaus beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht 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 Stakeholder-Ausrichtung/Wesentlichkeit

[GRI 102-46]

Wir möchten eine transparente und umfassende Berichterstattung für interne und externe Anspruchsgruppen gewährleisten. Zu diesem Zweck haben wir unsere wesentlichen Interessensgruppen 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 jährlich und haben sie zuletzt 2019 aktualisiert. Dabei beleuchten wir jeweils, wie die TAG zu einer nachhaltigen Entwicklung bei-

trägt und den Unternehmenserfolg langfristig sichern kann. Die Themen wurden entsprechend den GRI-Wesentlichkeitskriterien formuliert. Da die wesentlichen Themen im Jahr 2021 in dieser Form bestehen blieben, ermöglicht der Bericht die Darstellung von Fortschritten im direkten Vergleich zum Vorjahr.

Wir haben auch für das Berichtsjahr 2021 unsere Wesentlichkeitsanalyse überprüft. Diese Überprüfung ist anhand der drei Dimensionen Stakeholderrelevanz, Geschäftsrelevanz und Auswirkungen erfolgt. Zudem wurden Stakeholderbefragungen durchgeführt. Bisher haben sich aus der Überprüfung keine Änderungen ergeben. Im Zuge künftiger Befragungen, der weiteren Implementierung unserer Dekarbonisierungsstrategie und der Berichtspflicht zur EU-Taxonomie werden wir voraussichtlich die Wesentlichkeitsanalyse erneut beleuchten.

Somit informiert der diesjährige Nachhaltigkeitsbericht über für uns und unsere Stakeholder wesentliche ökonomische, ökologische oder soziale Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns.

Kennzahlenübersicht

Seit der Übernahme der Vantage Development S.A. zu Beginn des Jahres 2020 und damit der Erweiterung unseres Geschäftsportfolios werden – wo geeignet vor allem im Sinne der Vergleichbarkeit – Kennzahlen von Vantage berichtet. In den kommenden Jahren wird die gemeinsame Datenerfassung mit den polnischen Tochterunternehmen (seit 2021 auch ROBYG S.A.) sukzessive ausgebaut.

Unser Weg ins Morgen

	Einheit	Vantage ²				GRI	EPRA	
		2021	2020	2021	2020			
Wirtschaftskennzahlen¹								
Vollkonsolidierte Gesellschaften (operative Tochtergesellschaften und Objektgesellschaften)	Anzahl	83	81	18	22			
Annualisierte Netto-Ist-Mieten	EUR Mio.	335,8	334,2	0,5	---	102-7 201-1		
Netto-Ist-Miete Wohneinheiten	EUR/m ²	5,55	5,48	10,42	---			
Leerstand Wohneinheiten	%	5,4	4,5	5,9	---			
Verschuldungsgrad "Loan to Value" (LTV)	%	43,2	45,1	0	0			
Compliance und Integrität								
Personen im Vorstand		3	3	2	2			
weiblich	Anzahl	1	1	---	---			
männlich	Anzahl	2	2	2	2			
Personen im Aufsichtsrat		6	6	4	4	102-22	Gov-Board	
weiblich	Anzahl	2	2	1	1			
männlich	Anzahl	4	4	3	3			

¹Weitere Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der TAG sind im Geschäftsbericht 2021 zu finden.

²Das bisherige Geschäftsmodell von Vantage fokussierte den Verkauf von Immobilien, nicht die Vermietung. Mietwohnungen wurden ab 2021 ins Portfolio aufgenommen, über Daten zum Vermietungsportfolio wird ab 2021 berichtet.

Unser Portfolio verantwortlich entwickeln

	Einheit	Vantage				GRI	EPRA
		2021	2020	2021	2020		
Portfoliübersicht³							
Einheiten Portfolio ⁴	Anzahl	87.576	88.313	368	---		
Gesamtfläche Portfolio ⁴	m ²	5.263.883	5.302.495	15.243	---		
Anteil Verwaltungseinheiten am Gesamtportfolio ⁵	%	0,5	0,6	0	0		
Gesamtfläche Verwaltungseinheiten ⁵	m ²	27.200	26.700	0	0	102-7	
Wohneinheiten ⁶	Anzahl	86.325	87.001	368	---		
Gesamtfläche Wohneinheiten ⁶	m ²	5.101.753	5.282.310	14.363	---		
Investitionen in Modernisierung (Capex)	EUR Mio.	68,1	71,3	---	---		
Investitionen in Instandhaltung	EUR Mio.	38,8	35,0	---	---		
Wohnungsbestand nach Energieeffizienzklassen gemäß Energieausweisen⁶							
Energielevel A+ (< 30 kWh/m ² a)	%	0,1	0,1	---	---		
Energielevel A (30 bis < 50 kWh/m ² a)	%	4,6	4,1	---	---		
Energielevel B (50 bis < 75 kWh/m ² a)	%	22,3	24,5	93,7	---		
Energielevel C (75 bis < 100 kWh/m ² a)	%	35,1	32,7	6,3	---		
Energielevel D (100 bis < 130 kWh/m ² a)	%	18,0	17,5	---	---	CRE8	Cert-Tot
Energielevel E (130 bis < 160 kWh/m ² a)	%	9,8	9,5	---	---		
Energielevel F (160 bis < 200 kWh/m ² a)	%	7,1	7,2	---	---		
Energielevel G (200 bis < 250 kWh/m ² a)	%	2,5	2,8	---	---		
Energielevel H (> 250 kWh/m ² a)	%	0,6	1,7	---	---		

³Nicht-Wohneinheiten machen ca. 1,5% des Portfolios in Deutschland aus (Vantage: ca. 5,8% Gewerbefläche im Vermietungsportfolio)

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

⁵Umfasst die in Deutschland für eigene Geschäfts-/Verwaltungstätigkeit genutzte Fläche (es befinden sich keine Büroflächen im Eigentum der Vantage).

⁶Umfasst Wohnungen inkl. Akquisitionen (ohne Gewerbe, Sonstige).

⁷Umfasst Bedarfsausweise (rd. 14%) und Verbrauchsausweise (rd. 86%). Nicht berücksichtigt sind Objekte, für die kein Energieausweis notwendig ist (wie denkmalgeschützte Objekte) sowie Nichtwohngebäude (insgesamt ca. 5% des Gesamtbestandes) und in 2021 verkaufte Objekte..

	Einheit	Absolut		Like-for-Like ¹¹		GRI	EPRA
		2020	2019	2020	2019		
Energie							
Gesamtenergie (Wärme und Strom)	MWh	694.202	694.750	694.202	692.380		
Wärmeverbrauch Gesamtportfolio ⁸	MWh	685.210	685.589	685.210	683.265		
davon Fernwärme	MWh	347.520	337.495	347.520	337.495		
davon Erdgas	MWh	331.941	342.185	331.941	339.861		
davon Heizöl	MWh	5.503	5.690	5.503	5.690	302-2	DH&C- Abs DH&C LfL Elec-Abs Elec-LfL
davon Strom	MWh	246	219	246	219		
Allgemeinstrom (anteilig) ⁹	MWh	8.992	9.162	8.992	9.115		
Energieintensität Gesamtportfolio ¹⁰	kWh/m ²	149,7	148,7	149,7	148,8	302-3 CRE1	Energy-Int

⁸Dieser Wert bezieht sich auf den Wärmeverbrauch im Gesamtportfolio (Bestand 2020 ohne WEG- und Verkaufsobjekte, klimabereinigt auf das Jahr 2019). Einbezogen wurden insgesamt 80.515 Einheiten bzw. rund 91 % des Bestandes 2020. Die Berechnung erfolgt auf Basis tatsächlicher Verbräuche, für Objekte ohne Verbrauchsdaten ergänzt durch Hochrechnungen, z. B. über Energieausweise. Die Untergliederung erfolgt anhand der Energieträger für die Heizenergie im Jahr 2020. Im Vergleich zum Jahr 2019 wurden Energieträger für die Heizenergie aus der Datenersterfassung korrigiert.

⁹Dieser Wert bezieht sich auf den anteiligen Stromverbrauch in unserem Gesamtportfolio für die Erzeugung der Heizenergie (auf Basis von tatsächlichen Verbräuchen, ergänzt durch Hochrechnungen).

¹⁰Ausgewiesen ist der mittlere Verbrauchskennwert, ermittelt auf Basis von tatsächlichen Wärmeverbrauchswerten im Gesamtportfolio (Bestand 2020 ohne WEG- und Verkaufsobjekte, klimabereinigt auf das Jahr 2019, bereinigt um die Leerstandsfläche für Objekte mit Verbrauchsdaten). Aufgrund der aktualisierten Berechnung für 2020 (Berechnung der Gesamtintensität für Objekte mit und ohne Verbrauchsdaten) ergeben sich rückwirkend Veränderungen für den 2019er Wert.

¹¹Die Like-for-Like-Betrachtung umfasst rund 91 % des Gesamtportfolios 2020 und berücksichtigt Bestandsveränderungen.

	Einheit	Vantage				GRI	EPRA
		2021	2020	2021	2020		
Kraftstoffverbrauch aus Dienstfahrten mit Kraftfahrzeugen							
Diesel	l	528.651	491.964	35.185	21.512		
Diesel	l	421.588	388.002	19.157	16.480	302-1	Fuels-Abs
Benzin	l	107.063	103.962	16.027	5.032		

	Einheit	Vantage				GRI	EPRA
		2021	2020	2021	2020		
Treibhausgasemissionen aus dem Geschäftsbetrieb							
Gesamtemissionen	Tonnen CO ₂ e	1.515	1.412	71	39		
Scope 1: Direkte Emissionen ¹²	Tonnen CO ₂ e	1.515	1.409	71	39		
davon aus dem Verbrauch von Dieselmotorkraftstoff	Tonnen CO ₂ e	1.227	1.129	41	29	305-1	GHG-Dir-Abs
davon aus dem Verbrauch von Benzin	Tonnen CO ₂ e	288	280	30	10		
Scope 2: Indirekte Emissionen ¹³	Tonnen CO ₂ e	(0)	---	---	---	305-2	
davon aus Strom	Tonnen CO ₂ e	(0)	---	---	---		GHG-Indir-Abs
Scope 3: Andere indirekte Emissionen ¹⁴	Tonnen CO ₂ e	(0)	3	---	---	305-3	
davon aus Dienstreisen (Bahn)	Tonnen CO ₂ e	(0)	3	---	---		

¹²Scope 1: Enthalten die Emissionen aus dem eigenen Fuhrpark. Die Berechnung der Emissionen wurde aus den Daten des Abrechnungsdienstleisters übernommen.

¹³Scope 2: Erfasst wurde hier nur der Stromverbrauch an den größten TAG-Bürostandorten in Deutschland. Durch die Verwendung von 100 % Grünstrom ist diesbezügliche Stromverbrauch als emissionsfrei zu bewerten.

¹⁴Scope 3: 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.

	Einheit	Absolut		Like-for-Like ¹⁸		GRI	EPRA
		2020	2019	2020	2019		
Treibhausgasemissionen aus dem Bestand^{15, 16}							
Gesamtemissionen (Wärme und Strom)	t CO ₂ e	146.339	149.103	146.339	148.589		
Scope 1: Direkte Emissionen (Wärmeenergie)	t CO ₂ e	68.749	70.063	68.749	69.568	305-1	GHG-Dir-Abs
davon aus Erdgas	t CO ₂ e	67.233	68.396	67.233	67.901		
davon aus Heizöl	t CO ₂ e	1.516	1.667	1.516	1.667		
Scope 2: Indirekte Emissionen (Wärmeenergie) - marktbasierend	t CO ₂ e	40.038	43.378	40.038	43.378		
davon aus Fernwärme	t CO ₂ e	40.038	43.378	40.038	43.378		
Scope 2: Indirekte Emissionen (Wärmeenergie) - standortbasiert	t CO ₂ e	37.551	35.662	37.551	35.643	305-2	GHG-Indir-Abs
davon aus Fernwärme	t CO ₂ e	33.847	31.882	33.847	31.882		
davon aus Strom	t CO ₂ e	99	98	99	98		
davon aus Allgemeinstrom (anteilig)	t CO ₂ e	3.606	3.682	3.606	3.663		
Emissionsintensität Gesamtportfolio (Wärme und Strom) ¹⁷	kg CO ₂ e/ m ²	31,5	31,9	31,5	31,9	305-4 CRE3	GHG-Int

¹⁵Die Emissionen (Scope 1 und 2) beziehen sich auf den Wärme- und anteiligen Stromverbrauch zur Wärmeerzeugung im Gesamtportfolio (Bestand 2020 ohne WEG- und Verkaufsobjekte, klimabereinigt auf das Jahr 2019). Einbezogen wurden insgesamt 80.515 Einheiten bzw. rund 91% des Bestandes 2020. Für die Berechnung der Emissionen wurden CO₂-Emissionsfaktoren der Versorger und des Umweltbundesamtes verwendet. Die Untergliederung erfolgt anhand der Energieträger für die Heizenergie im Jahr 2020. Im Vergleich zum Jahr 2019 wurden Energieträger für die Heizenergie aus der Datenersterfassung korrigiert. Die Emissionen je Energieträger in den Jahren 2019 und 2020 sind daher eingeschränkt vergleichbar. Hinweis: Für unsere Verwaltungstätigkeit nutzen wir nur einen Anteil von rund 0,5 % unserer gesamten Immobilienfläche. 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 Mietern genutzten Flächen.

¹⁶Scope 3: Hier wurden für 2021 erstmals indirekte Emissionen der Vorkette (aus zugekaufte Materialien) im Neubau (Vantage) erfasst. Der Wert liegt bei rund 755 t CO₂e. Zukünftig ist eine Ausweitung der Scope 3-Berichterstattung geplant.

¹⁷Dieser Wert bezieht sich auf den Wärme- und anteiligen Stromverbrauch (für Wärmeerzeugung) im Gesamtportfolio (Bestand 2020 ohne WEG- und Verkaufsobjekte, klimabereinigt auf das Jahr 2019 bereinigt um die Leerstandsfläche für Objekte mit Verbrauchsdaten).

¹⁸Die Like-for-Like-Betrachtung umfasst rund 91% des Gesamtportfolios 2020 und berücksichtigt Bestandsveränderungen.

	Einheit	Vantage				GRI	EPRA
		2021	2020	2021	2020		
Wasser und Abwasser							
Wasserverbrauch im Bestand ¹⁹	m ³	---	856.411	5.866	---	303-5	Water-Abs Water-Int
Wasserintensität	m ³ /m ²	---	1,05	0,61	---		

¹⁹Für das Geschäftsjahr 2020 erstmalig ausgewertet für ein Analyseportfolio von ca. 14.500 Einheiten (ca. 17 % des Gesamtportfolios in Deutschland). Für die Vantage in Polen wurde erstmals der unterjährige Verbrauch (sechs Monate) der Vermietungsobjekte in 2021 erfasst. Die Werte wurden um die Leerstandsfläche bereinigt.

	Einheit	Vantage				GRI	EPRA
		2021	2020	2021	2020		
Abfall							
Abfallmenge aus dem Geschäftsbetrieb ²⁰	t	36	27	---	---		
Abfallmenge aus dem Bestand ²¹							
Gesamtmenge ungefährlichen Abfalls	m ³	69.888	64.376	1.636	---	306-5	Waste-Abs Waste-LfL
- davon Restabfall	m ³	42.640	39.312	605	---		
- davon Verpackungen (gelbe Tonne: Recycling)	m ³	18.148	16.952	619	---		
- davon Papier/Pappe (blaue Tonne: Recycling)	m ³	9.100	8.112	412	---		

²⁰Im Geschäftsbetrieb wird derzeit ausschließlich die Menge an Papier/Pappe in Höhe des tatsächlichen Anfalls erfasst.

²¹Die Abfallmengen werden in m³ angegeben. Diese Angabe ist aus der Anzahl und dem Volumen der aufgestellten Behälter sowie aus dem Leerungszyklus abgeleitet worden. Sie umfasst fünf große Standorte (2021: 25.600 Einheiten, 2020: 25.700 Einheiten) mit Abfallmanagement durch externe Dienstleister. Die Like-for-Like-Betrachtung ist für die Betrachtungszeiträume nahezu identisch mit der absoluten Betrachtung, daher wurde auf eine Darstellung verzichtet.

	Einheit	Vantage				GRI	EPRA
		2021	2020	2021	2020		
Grünflächenbestand							
Grünflächen ²²	m ²	3.000.000	3.000.000	8.258	14.235	304-3	
Bäume ²³	Anzahl	43.310	40.299	182	65		

²²Erfasst wurde der bewirtschaftete Grünflächenbestand im Gesamtportfolio in Deutschland. Für die Vantage wurde der Grünflächenbestand dargestellt, der im Rahmen der Neubauprojekte durch das Unternehmen angelegt wurde.

²³Umfasst den gesamten Baumbestand im deutschen Portfolio (Baumkataster) sowie im Rahmen der Neubauprojekte neugepflanzten Baumbestand der Vantage im polnischen Portfolio.

Unsere Verantwortung in der Gesellschaft

	Einheit	Vantage				GRI	EPRA
		2021	2020	2021	2020		
Gesellschaft							
Aktiv-Treffs, Kinder- und Familienzentren ²⁴	Anzahl	26	25	---	---	413-1	Comty-Eng
Unterstützung gemeinnütziger Initiativen, Spenden und Sponsoring ²⁵	T €	599	587	9	22		
Anzahl barrierearmer Wohneinheiten ²⁶	Anzahl	2.420	1.670	---	---		

²⁴Die Aktiv-Treffs werden von der TAG in Kooperation mit sozialen Partnern betrieben.

²⁵Spenden an soziale Einrichtungen u.Ä. inkl. Personal- und Sachkostenzuschüsse aus Kooperationen. Nicht enthalten sind Mietnachlässe für soziale Einrichtungen. Eine Gesamtübersicht der Spenden und Beiträge findet sich im Geschäftsbericht 2021, unter „Beiträge und Spenden“.

²⁶TAG Deutschland: Rund 14% der Einheiten sind über Aufzüge erreichbar. Vantage: 100% der Einheiten sind über Aufzüge zugänglich.

Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft

	Einheit	Vantage				GRI	EPRA
		2021	2020	2021	2020		
Mitarbeiterzahlen							
Gesamtzahl der Angestellten zum Stichtag 31.12.2021 ²⁷	Anzahl	1.299	1.305	170	138		
weiblich	Anzahl	637	654	106	87		
männlich	Anzahl	662	651	64	51		
Gesamtzahl der Angestellten mit unbefristeten Verträgen	Anzahl	1.187	1.182	130	112		
weiblich	Anzahl	586	599	85	69		
männlich	Anzahl	601	583	45	43		
Gesamtzahl der Angestellten mit befristeten Verträgen	Anzahl	112	123	40	21		
weiblich	Anzahl	51	55	21	13	102-8	
männlich	Anzahl	61	68	19	8		
Gesamtzahl der Angestellten in Teilzeit ²⁸	Anzahl	228	241	2	0		
weiblich	Anzahl	186	193	1	0		
männlich	Anzahl	42	48	1	0		
Gesamtzahl Auszubildende und Studierende ²⁹	Anzahl	55	57	4	5		
weiblich	Anzahl	31	24	2	5		
männlich	Anzahl	24	33	2	0		
Neueinstellungen & Fluktuation³⁰							
Gesamtzahl der neuen Angestellten	Anzahl	234	209	47	39		
weiblich	Anzahl	84	71	28	23		
männlich	Anzahl	150	138	19	16		
Angestelltenfluktuation Gesamtzahl	Anzahl	252	142	20	18		
weiblich	Anzahl	109	71	9	8	401-1	Emp-Turnover
männlich	Anzahl	143	71	11	10		
Quote der Angestelltenfluktuation gesamt	%	19,4	10,9	7,0	11,0		
Fluktuationsquote TAG Immobilien AG (ohne Renteneintritte und gewerbliche Arbeitnehmer) ³¹	%	13,9	7,6	—	—		
Elternzeit							
Gesamtzahl der Angestellten, die im Berichtsjahr Elternzeit in Anspruch genommen haben ³²	Anzahl	49	47	2	4		
weiblich	Anzahl	38	32	2	4		
männlich	Anzahl	11	15	0	0		
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind ³³	Anzahl	34	24	4	0	401-3	
weiblich	Anzahl	24	10	4	0		
männlich	Anzahl	10	14	0	0		

	Einheit	Vantage				GRI	EPRA
		2021	2020	2021	2020		
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	19	25	1	2		
weiblich	Anzahl	7	15	1	2	401-3	
männlich	Anzahl	12	10	0	0		
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ³⁴	%	85,3	91,7	100,0	100,0		
Weiterbildung							
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter pro Jahr	Stunden	11	8	11	---	404-1	Emp-Training
Arbeitssicherheit							
Ausgefallene Arbeitstage aufgrund von Betriebsunfällen	Tage	776	819	3	0		
Anzahl gemeldete Betriebs- und Wegeunfälle	Anzahl	37	35	1	0	403-2 403-9	H&S-Emp
Abwesenheitsrate ³⁵	%	7,1	6,9	---	0,0		
Vielfalt des Managements³⁶							
weiblich	%	43,3	46,4	25,0	20,0		
männlich	%	56,7	53,6	75,0	80,0		
Altersgruppe <30	%	0,0	0,0	0,0	0,0	405-1	Diversity-Emp
Altersgruppe 30–50	%	51,9	57,1	75,0	66,0		
Altersgruppe >50	%	48,1	42,9	25,0	33,0		
Vielfalt und Alterstruktur der Angestellten							
weibliche Angestellte	%	49,0	50,1	62,4	65,2		
männliche Angestellte	%	51,0	49,9	37,6	34,8		
Altersgruppe <30	%	12,5	13,7	21,8	27,3	405-1	Diversity-Emp
Altersgruppe 30–50	%	52,8	51,8	72,4	69,7		
Altersgruppe >50	%	34,7	34,5	5,8	3,0		
Durchschnittsalter	Jahre	44	44	36,4	35,5		
Lohnquote							
Geschlechtsspezifische Lohnquote (gender pay ratio) ³⁷	%	100,8	101,2	77,2	62,0	405-2	Diversity-Pay

²⁷Basis ist hier die Anzahl der Mitarbeiter*innen (1.299 in Deutschland und 170 in Polen) zum Stichtag 31.12.2021. Im Geschäftsbericht wurde die Beschäftigungszahl gemäß Vorschriften des HGB berechnet (Gesamt: 1.390, davon 1.220 in Deutschland und 170 in Polen).

²⁸Nicht eingeschlossen sind Mitarbeiter*innen, die in einem sogenannten Minijob angestellt sind.

²⁹Eingeschlossen sind Auszubildende und Studierende im dualen Studium.

³⁰Die Werte beziehen sich auf die Abgänge insgesamt: inkl. Renteneintritte, auslaufende Befristungen, Beendigung von Ausbildungsverhältnissen, etc.

³¹Die Fluktuationsrate ist im gewerblichen Bereich üblicherweise etwas höher als in anderen Unternehmensbereichen.

³²Alle Mitarbeiter*innen der TAG haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit.

³³Eingeschlossen ist die Rückkehr im Berichtsjahr (bei unterschiedlichen Startzeitpunkten der Elternzeit).

³⁴Eingeschlossen sind die Angestellten, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit vereinbart war.

³⁵Der Wert bezieht sich auf Arbeitsunfähigkeit jegl. Art (inkl. Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten), ohne Freistellungen (Urlaub, Studium, Mutterschaft, Elternzeit, Sonderurlaub, Kur, Wiedereingliederung), ohne chronisch Kranke.

³⁶Die Werte beziehen sich auf Vorstand und 1. Führungsebene. Letztere umfasst die Leiter Immobilienmanagement (LIMs) und die Abteilungsleiter.

³⁷Die Werte beziehen sich auf alle Mitarbeiter*innen einschl. Vorstand.

GRI Inhaltsindex

[GRI 102-55]

Für den Materiality Disclosures Service prüfte das GRI Services Team, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Berichtsteilen übereinstimmen. Der Service wurde für die deutsche Version des Berichts erbracht.



GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1	Name der Organisation	Unser Geschäftsmodell, S. 4
	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Unser Geschäftsmodell, S. 4 Unsere Unternehmensstruktur, S. 5
	102-3	Hauptsitz der Organisation	Unser Geschäftsmodell, S. 4
	102-4	Betriebsstätten	Unser Geschäftsmodell, S. 4
	102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Unser Geschäftsmodell, S. 4
	102-6	Belieferte Märkte	Unser Geschäftsmodell, S. 4
	102-7	Größe der Organisation	Unser Geschäftsmodell, S. 4 Unsere Unternehmensstruktur, S. 5 Kennzahlen, S. 89–90
	102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Kennzahlen, S. 94
	102-9	Lieferkette	Unsere Unternehmensstruktur, S. 5 Die Wertschöpfungskette der TAG, S. 44 Nachhaltigkeit über den gesamten Lebenszyklus, S. 42
	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Unser Geschäftsmodell, S. 4 Unsere Unternehmensstruktur, S. 5 Die Wertschöpfungskette der TAG, S. 44 Nachhaltigkeit über den gesamten Lebenszyklus, S. 42
	102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Risiken konzernweit im Blick, S. 30
	102-12	Externe Initiativen	Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 29 Risiken konzernweit im Blick, S. 30
	102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	↘ Geschäftsbericht 2021, S. 20

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
Strategie				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Editorial, S. 2	
	102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Unsere wesentlichen Themen, S. 11 Risiken konzernweit im Blick, S. 30	
Ethik und Integrität				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Compliance als Instrument der Unternehmensführung, S. 33	
	102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	Compliance Management System und Geschäftsgrundsätze, S. 33	
Governance				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-18	Führungsstruktur	Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, S. 10 Unsere Leitungs- und Kontrollgremien, S. 29	
	102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern, S. 30	
	102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Unsere Leitungs- und Kontrollgremien, S. 29 Kennzahlen, S. 89	
	102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Unsere Leitungs- und Kontrollgremien, S. 29	
	102-25	Interessenkonflikte	Unsere Leitungs- und Kontrollgremien, S. 29	
	102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, S. 10	
	Stakeholdereinbeziehung			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern, S. 30	
	102-41	Tarifverträge	Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen, S. 77	
	102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern, S. 30	
	102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern, S. 30	
	102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Unsere wesentlichen Themen, S. 11 Dialog mit Mieter*innen, Kommunen und anderen Stakeholdern, S. 30	

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Unsere Unternehmensstruktur, S. 5 Über diesen Bericht, S. 88 Eine vollständige Liste der Entitäten findet sich im ↘ Geschäftsbericht 2021 , S. 160–162	
	102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Unsere wesentlichen Themen, S. 11 Über diesen Bericht, S. 87, 88	
	102-47	Liste der wesentlichen Themen	Unsere wesentlichen Themen, S. 11	
	102-48	Neudarstellung von Informationen	Unsere wesentlichen Themen, S. 11 Über diesen Bericht, S. 87	
	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Unsere wesentlichen Themen, S. 11	
	102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht, S. 88	
	102-51	Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht, S. 87	
	102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht, S. 87	
	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Kontakt, S. 115	
	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht, S. 87	
	102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex, S. 96	
	102-56	Externe Prüfung	Über diesen Bericht, S. 88	
GRI 200: ÖKONOMIE				
Wirtschaftliche Leistung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unser Geschäftsmodell, S. 4 Unsere Unternehmensstruktur, S. 5 Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten, S. 58 Umgang mit dem Klimawandel: Präventionsmaßnahmen im Bestand, S. 54	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Unser Geschäftsmodell, S. 4 Kennzahlen, S. 89 ↘ Geschäftsbericht 2021	
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Umgang mit dem Klimawandel: Präventionsmaßnahmen im Bestand, S. 54	
Indirekte ökonomische Auswirkungen				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unser Ansatz für eine verantwortungsvolle Entwicklung unseres Portfolios, S. 39 Ziele zur Umsetzung, S. 40	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Gepflegtes Wohnumfeld und Infrastruktur für Generationen, S. 61	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Gepflegtes Wohnumfeld und Infrastruktur für Generationen, S. 61 Für einen zukunftsfähigen Bestand, S. 62 Kontinuierliche Investitionen für einen konkurrenzfähigen Bestand, S. 65	
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Für einen zukunftsfähigen Bestand, S. 62	
Beschaffungspraktiken				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Die Wertschöpfungskette der TAG, S. 44	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44	
Korruptionsbekämpfung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Compliance-Management-System und Geschäftsgrundsätze, S. 33	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 34 Compliance-Management-System und Geschäftsgrundsätze, S. 33	
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 34	Keine Korruptionsvorfälle festgestellt
GRI 300: ÖKOLOGIE				
Materialien				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nutzung nachhaltiger Materialien, S. 45	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 301: Materialien 2016	301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Nutzung nachhaltiger Materialien, S. 45	Eine umfangliche Erfassung der wiederverwerteten Produkte findet derzeit noch nicht statt.
Energie				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 51 Mehr Klimaschutz durch unsere Dekarbonisierungsstrategie, S. 51 Interne Maßnahmen wirken und werden optimiert, S. 53	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Interne Maßnahmen wirken und werden optimiert, S. 53, Kennzahlen, S. 91	
	302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 51, Kennzahlen, S. 91	
	302-3	Energieintensität	Kennzahlen, S. 91	
	CRE1	Energieintensität von Gebäuden	Kennzahlen, S. 91	
	CRE8	Art und Zahl von Nachhaltigkeitszertifikaten, Bewertungs- und Kennzeichnungssystemen für Neubau, Management, Bezug und Sanierung	Kennzahlen, S. 90	Derzeit keine Nachhaltigkeitszertifizierung. Angegeben wird der Wohnungsbestand nach Energieeffizienzklassen gemäß Energieausweisen.
Wasser und Abwasser				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		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.
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-4	Wasserrückführung	Ressourcenschutz im Neubau, S. 46	
	303-5	Wasserverbrauch	Unser Ansatz für eine verantwortungsvolle Entwicklung unseres Portfolios, S. 39 Unser Beitrag zum Ressourcenschutz, S. 46 Kennzahlen, S. 92	
Biodiversität				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Kontinuierliches Engagement für mehr Biodiversität, S. 47	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 304: Biodiversität 2016	304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Kennzahlen, S. 93	
Emissionen				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 51	Mehr Klimaschutz durch unsere Dekarbonisierungsstrategie*, S. 51
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kennzahlen, S. 91–92	
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Kennzahlen, S. 91–92	
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Kennzahlen, S. 92	
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlen, S. 92	
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 51	
	CRE3	Intensität der THG-Emissionen von Gebäuden	Kennzahlen, S. 92	

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
Abfall				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unser Beitrag zu Ressourcenschutz, S. 46	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 306: Abfall 2020	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Kennzahlen, S. 93	
Umwelt-Compliance				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Umweltcompliance, S. 54	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Umweltcompliance, S. 54	
Umweltbewertung der Lieferanten				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44	
GRI 400: SOZIALES				
Beschäftigung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft, S. 72 Wie wir unsere Personalthemen steuern, S. 74	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	Unsere Mitarbeiter*innen sind die Basis unseres Erfolgs, S. 78 Kennzahlen, S. 94	
	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. 77 Teilhabe am Unternehmenserfolg und Sozialleistungen, S. 77	
	401-3	Elternzeit	Mehr Vereinbarkeit für Familien, S. 83 Kennzahlen, S. 94–95	

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Gleichberechtigung und Gesundheit im Fokus, S. 81	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeits- und Gesundheitsschutz konzernweit gewährleistet, S. 82	
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeits- und Gesundheitsschutz konzernweit gewährleistet, S. 82 Kennzahlen, S. 95	
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeits- und Gesundheitsschutz konzernweit gewährleistet, S. 82	
	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		
Aus- und Weiterbildung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Zahlreiche Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, S. 79	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Kennzahlen, S. 95	
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Zahlreiche Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, S. 79	
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		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 %).

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen, S. 83
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Kennzahlen, S. 95
	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. 77 Kennzahlen, S. 95
Nichtdiskriminierung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Ganzheitliche Quartiersentwicklung, S. 69 Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen, S. 83
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Ganzheitliche Quartiersentwicklung, S. 69 Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen, S. 83
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44
Kinderarbeit			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
Zwangs- oder Pflichtarbeit				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44	
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44	
Lokale Gemeinschaften				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Lebenswerte Nachbarschaften, S. 68 Engagiert für ein vielfältiges Miteinander, S. 69	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Lebenswerte Nachbarschaften, S. 68 Engagiert für ein vielfältiges Miteinander, S. 69 Ganzheitliche Quartiersentwicklung, S. 69 Kennzahlen, S. 93	
Soziale Bewertung der Lieferanten				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44	
Politische Einflussnahme				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 34	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1	Parteispenden	Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 34	

GRI-Standard		Angabe	Verweis	Kommentar/Auslassungen
Kundengesundheit und -sicherheit				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nutzung nachhaltiger Materialien, S. 45 Gesundheit und Sicherheit, S. 66	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	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. 66	Keine Verstöße festgestellt
Schutz der Kundendaten				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Compliance Management System und Geschäftsgrundsätze, S. 33	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Compliance Management System und Geschäftsgrundsätze, S. 33	
Sozioökonomische Compliance				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Compliance Management System und Geschäftsgrundsätze, S. 33	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Compliance Management System und Geschäftsgrundsätze, S. 33 Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 44	

EPRA Sustainability Performance Measures

EPRA-Code	Leistungsindikator	Verweis	Kommentar/Auslassungsbegründung
Environmental Sustainability Performance Measures			
Elec-Abs	Stromverbrauch gesamt	Kennzahlen, S. 91	
Elec-LfL	Stromverbrauch like-for-like	Kennzahlen, S. 91	
DH&C-Abs	Heizenergieverbrauch gesamt	Kennzahlen, S. 91	
DH&C-LfL	Heizenergieverbrauch like-for-like	Kennzahlen, S. 91	
Fuels-Abs	Kraftstoffverbrauch gesamt	Kennzahlen, S. 91	
Fuels-LfL	Kraftstoffverbrauch like-for-like		Nicht erfasst
Energy-Int	Energieintensität der Gebäude	Kennzahlen, S. 91	
GHG-Dir-Abs	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kennzahlen, S. 91–92	
GHG-Indir-Abs	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2, Scope 3)	Kennzahlen, S. 91–92	
GHG-Int	Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlen, S. 92	
Water-Abs	Wasserverbrauch gesamt	Kennzahlen, S. 92	
Water-LfL	Wasserverbrauch like-for-like		Nicht erfasst
Water-Int	Wasserintensität der Gebäude	Kennzahlen, S. 92	
Waste-Abs	Abfall Gesamtgewicht	Kennzahlen, S. 93	
Waste-LfL	Abfall Gesamtgewicht like-for-like	Kennzahlen, S. 93	
Cert-Tot	Gebäude mit Nachhaltigkeitszertifikaten	Kennzahlen, S. 90	Derzeit keine Nachhaltigkeitszertifizierung. Angegeben wird der Wohnungsbestand nach Energieeffizienzklassen gemäß Energieausweisen.
Social Performance Measures			
Diversity-Emp	Geschlechtervielfalt der Mitarbeiter	Kennzahlen, S. 95	
Diversity-Pay	Geschlechterspezifisches Lohnverhältnis	Kennzahlen, S. 95	
Emp-Training	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	Kennzahlen, S. 95	
Emp-Dev	Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter		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 %)
Emp-Turnover	Neueinstellungen und Fluktuationsrate	Kennzahlen, S. 94	
H&S-Emp	Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	Kennzahlen, S. 95	
H&S-Asset	Gesundheits- und Sicherheitsbewertungen von Anlagen		100 % der Immobilien werden auf Sicherheitsrisiken geprüft
H&S-Comp	Einhaltung von Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit von Anlagen	Gesundheit und Sicherheit, S. 66	Keine Verstöße festgestellt
Comty-Eng	Engagement in der Gemeinschaft, Folgenabschätzungen und Entwicklungsprogramme	Kennzahlen, S. 93	

EPRA-Code	Leistungsindikator	Verweis	Kommentar/Auslassungsbegründung
Governance Performance Measures			
Gov-Board	Zusammensetzung des höchsten Leitungsorgans	Unsere Leitungs- und Kontrollgremien, S. 29	
Gov-Selec	Verfahren zur Ernennung und Auswahl der höchsten Leitungsorgans	Unsere Leitungs- und Kontrollgremien, S. 29	
Gov-Col	Verfahren zum Umgang mit Interessenkonflikten	Unsere Leitungs- und Kontrollgremien, S. 29	

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. 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 und 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 Effekte des Klimawandels auf die Kapitalmärkte verringern. Die TAG setzt die Empfehlungen der TCFD kontinuierlich in die Praxis um. In dem nachfolgend dargestellten Index sind erstmals Referenzen zu relevanten Inhalten in unsere Berichterstattung abgebildet.

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 Immobilien Management und die Abteilungsleiter im Zuge des quartalsweisen (ESG-) Risikocontrollings identifiziert und bewertet. Derzeit überprüfen wir insofern quartalsweise und auch anlassbezogen, ob und wie unsere Standorte von Klimaveränderungen betroffen sind, wie zum Beispiel mehr Starkregen, Sturm, Hochwasser

und Hitze. Zudem ermitteln wir, ob Schäden 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 tendenziell zunehmen. Klimatische Veränderungen können für uns auch Auswirkungen auf die Kosten für Gebäudeversicherungen haben und Schutzmaßnahmen erforderlich machen. Auch diese Aspekte haben wir laufend im Fokus. Wir überprüfen den Bedarf für Anpassungsmaßnahmen, etwa zum Schutz vor Wetterschäden oder zur Senkung des Energie- oder Wasserverbrauchs. Und nicht zuletzt halten wir stets gesetzliche Anforderungen oder behördliche Auflagen im Blick, beispielsweise hinsichtlich der CO₂-Bepreisung (vgl. Kapitel Risiken konzernweit im Blick und Kapitel Energieeffizienz und Emissionen).

Klimastrategie weiterentwickeln

Mit Unterstützung externer Beratung haben wir 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 geringhalten.

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).

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. Weitere Maßnahmen werden wir danach weiter konkretisieren. Zu den Maßnahmen, die wir in den nächsten Jahren realisieren wollen, zählen insbesondere Modernisierungsmaßnahmen im Bestand und von Heizanlagen, die Umstellung auf effizientere Anlagensteuerung und der Einsatz nichtfossiler Brennstoffe (vgl. Themenseite Emissionen verringern, Effizienz erhöhen: Unsere Dekarbonisierungsstrategie).

Maßnahmen zur Absicherung umsetzen

Wir führen regelmäßig Überprüfungen durch, um die Gebäudesicherheit zu gewährleisten, und schützen das Portfolio

mit einem umfangreichen Gebäudeversicherungschutz. Mit einem Überwachungs- und Dokumentationssystem stellen wir sicher, dass Sicherheitsmängel an Objekten rechtzeitig erkannt werden. Wenn bei Begehungen Verkehrssicherheitsmängel festgestellt werden, sendet die zuständige Mitarbeiter*in oder der Fremddienstleister umgehend einen Bericht an unsere Kundenmanagementmitarbeiter*innen. 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 erhoben 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.

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 (aktuell also 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 ca. EUR 690 Mio.

Unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH ermöglicht es, unser Energiemanagement zu professionalisieren. Durch die kontinuierliche Modernisierung von Heizungsanlagen und den effizienten Einsatz von Energieträgern erreicht die Energie Wohnen Service GmbH die Reduzierung von Emissionen. Zum 31.12.2021 versorgte unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH 47 % unseres Portfolios mit Energie. Auch die Installation von Photovoltaik-Anlagen auf Bestandsimmobilien ermöglicht die Nutzung erneuerbarer Energien und trägt so zur Reduktion der Treibhausgasemissionen bei. In einem Pilotprojekt in Köln haben wir beispielsweise eine Photovoltaik-Anlage auf einem Gebäude installiert, der grüne Strom wird an die Mieter*innen verkauft (vgl. Kapitel 3 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 erfüllen, setzen wir auf die Vernetzung vielfältiger Angebote. Dazu zählen Carsharingpartner an allen größeren Standorten, Ladestationen für E-Autos, E-Scooter in Salzgitter und Erfurt und der Mobilitätsplaner in Erfurt (vgl. Kapitel Unsere Verantwortung in der Gesellschaft).

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 potentiellen 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 (vgl. Kapitel Umgang mit dem Klimawandel: Präventionsmaßnahmen im Bestand) • Diese Risiken sind Teil des TAG-Risikomanagementsystems • Aktuell werden diese Risiken nicht als wesentlich eingestuft • Eine vertiefende Analyse einschließlich Szenarienbetrachtung ist geplant 	<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 • 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 Risiken und Chancen und ihres Einflusses auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung mit Hilfe verschiedener Szenarien • Derzeit erfolgen der Ausbau und die Quantifizierung klimabezogener Risiken und Chancen im Risikomanagement • Ebenso wird die Integration klimabezogener Risiken und Chancen in die Finanzberichterstattung vorangetrieben • Wir sind auf dem Weg zur CO₂-Reduktion bis 2045 (Insofern konkrete Ziele/Meilensteine mittlerweile festliegen) • 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 • 2021 wurde die Datenbasis zu Energieverbräuchen und CO₂-Emissionen weiter ausgebaut bzw. aufbereitet und eine CO₂-Bilanz aufgestellt

	Governance	Strategie	Risikomanagement	Kennzahlen und Ziele
Nachhaltigkeitsbericht 2021	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, S. 10 • Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 29 • Unsere Leitungs- und Kontrollgremien, S. 29–30 • Risiken konzernweit im Blick, S. 30 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen, S. 51–55 <p>Kap. Unsere Verantwortung in der Gesellschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit und Sicherheit, S. 66 	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, S. 9 • Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, S. 10 • Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 29 • Risiken konzernweit im Blick, S. 30 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen, S. 51–55 <p>Kap. Unsere Verantwortung in der Gesellschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit und Sicherheit, S. 66 	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, S. 10 • Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 29 • Risiken konzernweit im Blick, S. 30 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen, S. 51–55 <p>Kap. Unsere Verantwortung in der Gesellschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit und Sicherheit, S. 66 	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeitsprogramm, S. 18–26 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen, S. 51–55 <p>Kap. Kennzahlen, S. 89–95</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portfolioübersicht • Energie • Treibhausgasemissionen
Geschäftsbericht 2021	<p>Grundlagen des Konzerns (Lagebericht)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Steuerungssystem, S. 23–25 <p>Prognose-, Chancen- und Risikobericht, S. 68–83</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chancen- und Risikobericht • Vergütungsbericht, S. 88-95 	<p>Grundlagen des Konzerns (Lagebericht), S. 20–21</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überblick und Konzernstrategie <p>Prognose-, Chancen- und Risikobericht, S. 68–83</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. 68–83</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chancen- und Risikobericht • Darstellung der Einzelrisiken im Hinblick auf die künftige Entwicklung 	<p>Prognose-, Chancen- und Risiko-bericht, S. 68–83</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 (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 Taxonomie soll ein gemeinsames Verständnis zur ökologischen Nachhaltigkeit von Wirtschaftsaktivitäten und Investitionen gefördert und Kapitalströme in nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten bzw. nachhaltige Unternehmen gelenkt werden. Als europäisches Klassifikationssystem regelt die EU-Taxonomie einheitlich, verbindlich und detailliert, welche Wirtschaftstätigkeiten in der EU als ökologisch nachhaltig gelten. Die Taxonomie-Verordnung 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 (und die technischen Bewertungskriterien für die jeweilige Aktivität erfüllen),
- b) die anderen Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen und
- c) soziale Mindeststandards einhalten.

Die sechs Umweltziele der EU 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 Quantifizierung erfolgt anhand sektorenspezifischer, technischer Bewertungskriterien, die 2021 in Form eines delegierten Rechtsakts, der del. Verordnung (EU) 2021/2139 zur Ergänzung der EU-Taxonomie-Verordnung, veröffentlicht wurden. Konkretisiert wurden zunächst die technischen Bewertungskriterien für die ersten beiden Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“. Die technischen Bewertungskriterien je Wirtschaftsaktivität sind dabei

grundsätzlich in Anhang II des delegierten Rechtsakts definiert. Für Immobilienunternehmen sind im Wesentlichen die in Anhang 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. Juli 2020 in Kraft getreten. Die damit verbundenen Berichtspflichten gelten im ersten Schritt ab dem 01.01.2022 für die beiden Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“. Ab 01.01.2023 muss auch über die Erfüllung der übrigen Umweltziele berichtet werden. Inhalt und Darstellung der Informationen, die von Unternehmen zur veröffentlichen sind, wurden seitens der Europäischen Kommission in einem weiteren delegierten Rechtsakt, der del. Verordnung (EU) 2021/2178, konkretisiert. Kapitalmarktorientierte Unternehmen, die gemäß CSR-Richtlinie 2014/95/EU (zukünftig Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)) zur Veröffentlichung einer nicht-finanziellen Erklärung verpflichtet sind, sollen ab 2022 über den ökologisch nachhaltigen Anteil ihrer Umsatzerlöse, ihrer Investitionsausgaben (CapEx) und ihrer Betriebsausgaben (OpEx) berichten. Die verpflichtende Berichterstattung gilt damit auch für die TAG als kapitalmarktorientiertes Immobilienunternehmen.

Im ersten Berichtsjahr gelten gem. Art. 10 Abs. 2 del. VO (EU) 2021/2178 vereinfachte Anforderungen an die Berichterstattung. Die Berichtspflicht umfasst 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“. Gefordert sind quantitative Angaben zum jeweiligen Anteil der taxonomiefähigen und der nicht taxonomiefähigen Umsätze, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx). Ergänzend müssen der Prozess der Zuordnung und Ermittlung sowie die Berechnung der Kennzahlen qualitativ erläutert werden. Ab dem Folgejahr wird es erforderlich, zu jedem der Umweltziele umfassende Angaben zu machen, die Taxonomie-Kennzahlen detailliert aufzuschlüsseln und taxonomiekonforme und nicht taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten klar zu unterscheiden.

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 relevanten Fachbereichen Konzernrechnungswesen und Controlling

(Rechnungslegung) und dem Strategischen Immobilienmanagement (Nachhaltigkeitsmanagement) besteht. Das Projektteam hat die TAG-Geschäftstätigkeiten analysiert im Hinblick auf Übereinstimmungen mit den in der EU-Taxonomie beschriebenen Tätigkeiten. 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.

In Vorbereitung darauf, dass im Folgejahr über die Taxonomiekonformität berichtet werden muss, wurde auch bereits eine erste interne Einschätzung zu der Frage vorgenommen, inwieweit die als taxonomiefähig eingestuft Tätigkeiten auch als taxonomiekonform bewertet werden können. Des Weiteren wurden im Laufe des Prozesses einige Anpassungen angestoßen, um zukünftig die Erfassung und Aufbereitung der Daten für die Berichterstattung zu erleichtern.

Offenlegung der erforderlichen Angaben

Für die TAG sind grundsätzlich die für den Immobiliensektor aufgestellten Tätigkeiten und Bewertungskriterien relevant. Diese betreffen weite Teile des Immobilienlebenszyklus und auch die wesentlichen Geschäftstätigkeiten der TAG. Dies sind:

Nr. ¹	Wirtschaftsaktivitäten nach Taxonomie
7.1	Neubau (für späteren Verkauf; Errichtung ab 2021)
7.2	Renovierung bestehender Gebäude (größere Maßnahmen, Sanierung)
7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten (einzelne Renovierungsmaßnahmen, Ausstattung)
7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen; spezifische Einzelmaßnahmen)
7.5	Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden (spezifische Einzelmaßnahmen)
7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien (spezifische Einzelmaßnahmen)
7.7	Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (bzw. Ausübung des Eigentums)

Einzelne Geschäftstätigkeiten, insbesondere unserer Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH (EWS), weisen grundsätzlich bzw. perspektivisch auch Bezüge zu anderen Sektoren (insbesondere „4. Energie“, z. B. 4.1. Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Technologie; 4.10. Speicherung von Strom; 4.11. Speicherung von Wärmeenergie) auf. Da sich diese Tätigkeiten noch in der Entwicklung befinden und keinen Einfluss auf die geforderten Kennzahlen haben, wurden die entsprechenden Bewertungskriterien bisher nicht angewendet. Neben der Taxonomiefähigkeit war die Wesentlichkeit der Geschäftstätigkeiten bzw. ihr jeweiliger Anteil am Gesamt-Umsatz, Gesamt-CapEx bzw. Gesamt-OpEx ein wichtiges Kriterium für die Zuordnung.²

Die Berechnung erfolgte gemäß den Vorgaben der del. VO (EU) 2021/2178 zu Inhalt und Methodik. Aus sämtlichen Wirtschafts- bzw. Geschäftstätigkeiten der TAG wurden diejenigen bestimmt, für die technische Bewertungskriterien zu den beiden klimabezogenen Umweltzielen vorliegen (taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten i.S.d. Art. 1 Nr. 5 del. VO (EU) 2021/2178). Alle anderen Wirtschaftstätigkeiten wurden als nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten i.S.d. Art. 1 Nr. 6 del. VO (EU) 2021/2178 eingestuft. Anschließend wurden die Anteile der taxonomiefähigen Tätigkeiten (Zähler) an den Umsatzerlösen, CapEx und OpEx (Nenner), ermittelt. Grundlage sind die Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden des Konzernabschlusses, der nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellt wurde.

taxonomiefähiger Nettoumsatz
Nettoumsatz

taxonomiefähiger CapEx
CapEx

taxonomiefähiger OpEx
OpEx

Im Nenner der Umsatzkennzahl sind gem. Anhang I Nr. 1.1.1. del. VO (EU) 2021/2178 sämtliche Umsatzerlöse gemäß Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung gemäß IAS 1.82a enthalten (Umsätze aus Vermietung, Verkauf und Dienstleistungen), im Zähler der Anteil der Nettoumsatzerlöse (aus Vermietung, Verkauf und Dienstleistungen), der mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden ist. Grundsätzlich wurden sämtliche Umsatzerlöse der TAG mit Ausnahme von Umsatzerlösen aus Pacht, aus der Vermietung von Stellplätzen und Garagen sowie aus Signalentgelten und sonstige Umsatzerlöse als taxonomiefähig eingestuft.

Der CapEx-Nenner umfasst gem. Anhang I Nr. 1.1.2.1. del. VO (EU) 2021/2178 alle Zugänge zu als Finanzinvestitionen gehaltenen Immobilien (Renditeliegenschaften) nach IAS 40.76a und b, Zugänge zu Sachanlagen nach IAS 16.73e Ziffern i) und iii) sowie Zugänge zu immateriellen Vermögens-

¹ Gemäß Anhang II del. VO (EU) 2021/2139.

² Dabei wurde die Nicht-Wesentlichkeit (in Anlehnung an die Handhabung in der Rechnungslegung) so definiert, dass eine Berücksichtigung der Daten das Ergebnis bzw. dessen Aussagekraft nicht so stark verändern würde, dass die Stakeholder zu einer anderen Einschätzung gelangen würden.

werten nach IAS 38.118e Ziffer i) und Zugänge Leasingverhältnissen nach IFRS 16.53h. Der CapEx-Zähler beinhaltet den Anteil der im Nenner enthaltenen Investitionsausgaben, der sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Im Nenner des OpEx gem. Anhang I Nr. 1.1.3.1. del. VO (EU) 2021/2178 sind alle direkten, nicht aktivierten Ausgaben erfasst, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Instandhaltung und Reparatur sowie sämtliche andere direkten Ausgaben im Zusammenhang mit Immobilien, Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen selbst oder Dritte beziehen. Im OpEx Zähler ist der Anteil der im Nenner enthaltenen Betriebsausgaben erfasst, der sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Durch eindeutige Zuordnung der jeweiligen Kennzahlen zu den jeweiligen Wirtschaftstätigkeiten werden Doppelungen vermieden.

Die für das Berichtsjahr 2021 ermittelten Anteile der taxonomiefähigen und der nicht taxonomiefähigen Umsätze, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) sind nachfolgend aufgelistet:

Kennzahl	Anteil taxonomiefähiger Tätigkeiten	Anteil nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	Erläuterungen
Umsatz	90,3 %	9,7 %	Anteil des Umsatzes von Produkten oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit (potenziell) ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten: Umsätze aus Verkauf (Neubau Polen); Umsätze aus Vermietung (Bestand Deutschland, Polen); Umsätze aus Verkauf (Bestand Deutschland). (Nicht enthalten sind Erlöse aus sonstigen Dienstleistungen ohne Bezug zu technischen Bewertungskriterien, z. B. Miet- und Verkaufserlöse aus Stellplätzen.)
Investitionsausgaben (CapEx)	95,7 %	4,3 %	Anteil der Gesamtinvestitionen (CapEx) im Zusammenhang mit Vermögenswerten oder Prozessen, die (potenziell) mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind: CapEx für Großmodernisierungen; Leerwohnungsherrichtungen; Errichtung Ladestationen in Wohngebieten; Technologien für erneuerbare Energien, Ankauf Portfolios, Investitionen aufgrund Mieterwechsel. (Nicht enthalten sind sonstige aktivierte Investitionen ohne Bezug zu technischen Bewertungskriterien, z. B. Investitionen in Feuerwehruzufahrten und Müllplätze.)
Betriebsausgaben (OpEx)	97,7 %	2,3 %	Anteil der Betriebsausgaben (OpEx) im Zusammenhang mit Vermögenswerten oder Prozessen, die mit (potenziell) ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind: nicht aktivierter Wartungs- und Reparaturaufwand in Verkaufsobjekten; für Großmodernisierungen; Leerwohnungsherrichtungen; Ladestationen; Technologien für erneuerbare Energien, Investitionen aufgrund Mieterwechsel (energieeffiziente Geräte). (Nicht enthalten sind sonstige nicht aktivierte Betriebsausgaben ohne Bezug zu technischen Bewertungskriterien, z. B. Ausgaben für Reinigung und Entsorgung.)

Ausblick

Im Laufe des Jahres 2022 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-Taxonomie mit weiteren Spezifizierungen zu vielen Themenbereichen und 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 mit einem Energieausweis der Energieeffizienzklassen C und besser derzeit bei rund 60 %, davon mit Energieeffizienzklasse A und besser bei rund 5 %. Wir rechnen daher damit, dass der für das folgende Berichtsjahr auszuweisende Anteil unserer taxonomiekonformen Tätigkeiten voraussichtlich deutlich geringer ausfallen wird als der Anteil unserer taxonomiefähigen Tätigkeiten.

Kontakt

[GRI 102–53]

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

Strategisches Immobilienmanagement
Tel. +49 (0)30 52 00 54-662
Fax +49 (0)30 52 00 54-951
nachhaltiger@tag-ag.com

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 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, 9, 16, 43, 48)

Fotos

Vantage (S. 36, 37), Sandra Dullau (S. 63, 64),
valdiviaphotography.com (S. 85).

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.

