

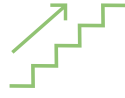
Zuhause heute und morgen

Nachhaltigkeitsbericht 2020



TAG

Immobilien AG



Inhaltsverzeichnis

Editorial	2
Wer wir sind	6
Unser Weg ins Morgen	11
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	11
Nachhaltigkeitssteuerung und Dialog mit Stakeholdern	16
Compliance und Integrität	26
Unser Portfolio verantwortlich entwickeln	33
Bedarfsgerechte Instandhaltung und Modernisierung	36
Lieferkette und Material	38
Klima und Umwelt	42
Unsere Verantwortung in der Gesellschaft	49
Zufriedene Mieter*innen	52
Lebenswerte Nachbarschaften	58
Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft	61
Wir leben unsere Werte	64
Bereit für die Zukunft mit einem qualifizierten Team	65
Verantwortung und Vertrauen für unsere Mitarbeiter	68
Über diesen Bericht	74
Kennzahlen	76
GRI Inhaltsindex	84
EPRA Sustainability Performance Measures	94
Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	96

Liebe Leser*innen,

(GRI 102-14)

mit mehr als 1.300 Mitarbeiter*innen bewirtschaftet unsere Unternehmensgruppe in Deutschland einen Bestand von über 88.300 Einheiten. Daraus erwächst eine Verantwortung für die Gesellschaft, der wir durch nachhaltiges Handeln gerecht werden wollen. Entsprechend bildet ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis die Basis unserer unternehmerischen Entscheidungen. Unser Ziel ist es, wirtschaftliche, ökologische und soziale Interessen in Einklang zu bringen.

Auf dieser Grundlage gestalten wir Lösungen, um den Herausforderungen der Zeit zu begegnen – wie dem Klimawandel, der demografischen Entwicklung oder aktuell der Covid-19-Pandemie. Wir sind uns bewusst, dass wir gerade in dieser Zeit als Wohnungsunternehmen eine besondere Verantwortung tragen, vor allem gegenüber unseren Mieter*innen und unseren Mitarbeiter*innen. Deshalb haben wir frühzeitig strategische sowie organisatorische Weichen gestellt, um auch ohne direkten persönlichen Kontakt für unsere Mieter*innen da zu sein und in unseren Teams erfolgreich zusammen zu arbeiten. Im Zuge dessen haben wir vor allem die Digitalisierung und die virtuelle Kommunikation vorangetrieben.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben wir 2020 sukzessive weiter ausgebaut und intensiver verankert. Dadurch konnten Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in die Geschäftstätigkeiten integriert und das Bewusstsein dafür gestärkt werden. Wir beziehen alle ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns entlang der gesamten Wertschöpfungskette in unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit ein. Denn eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ist für uns ein ganzheitliches Konzept mit Synergieeffekten zwischen den verschiedenen Nachhaltigkeitsebenen: Mit wirtschaftlicher Stabilität und dauerhaften Erträgen schaffen wir nach unserer Auffassung die Voraussetzungen für soziales und ökologisches Engagement. Und unsere sozialen und ökologischen Maßnahmen wirken sich wiederum positiv auf unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg aus.

2020 haben wir auch erste Schritte unternommen, um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten auf unsere neue Tochtergesellschaft in Breslau (Wrocław, Polen) auszuweiten. Dabei berücksichtigen wir die lokalen Gegebenheiten und setzen unsere Strategie stufenweise um. Indem wir mit dem Erwerb der Vantage Development S. A. im Januar 2020 unser Geschäftsmodell um den Bereich Neubau erweitert haben, bilden wir nun den gesamten Lebenszyklus einer Immobilie ab. Damit verbunden sind zusätzliche Herausforderungen beim Klima- und Umweltschutz. Gleichzeitig eröffnen sich aber auch neue Chancen, Gebäude nachhaltig zu planen und von Anfang an den Klima- und Ressourcenschutz einzubeziehen.

Es ist unser langfristiges Ziel, einen nahezu klimaneutralen Gebäudebestand zu entwickeln und zu bewirtschaften. Dafür erarbeiten wir derzeit eine umfassende Dekarbonisierungsstrategie, die wir im Laufe des Jahres 2021 fertigstellen wollen. So haben wir bereits die Datenerfassung und -qualität ausgebaut und werden uns konkrete Reduktionsziele setzen. Durch die Reduzierung der CO₂-Emissionen leisten wir unseren Beitrag zur Erfüllung der Klimaziele.

Unsere Mieter*innen möchten 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. Wir richten unsere Angebote konsequent an den Bedürfnissen unserer Mieter*innen

aus, setzen uns in unseren Quartieren für ein gepflegtes Umfeld ein und stärken das nachbarschaftliche Miteinander. Soziales Engagement, das wir seit Jahren in vielen unserer Wohnquartiere betreiben, ist uns wichtiger denn je. Ende 2020 haben wir die TAG Miteinander Stiftung gegründet, um unsere sozialen Aktivitäten zu bündeln und gute Lebensverhältnisse und gelebte Nachbarschaft noch gezielter zu fördern. Einen besonderen Fokus legen wir dabei auf die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie von älteren Menschen.

Während der Pandemie gilt es auch, unsere Mitarbeiter*innen, die sich für unsere Kund*innen tagtäglich engagieren, bei ihrer Arbeit zu schützen. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber haben wir deshalb 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 Mitte 2020 veröffentlichten Report von Sustainalytics, einem der führenden Unternehmen für Marktforschung, Ratings und Daten zu ESG-Themen (Environment, Social, Governance), belegt die TAG Platz 41 von insgesamt 905 analysierten Immobilienunternehmen weltweit. Damit liegt sie unter den TOP 5% 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.

Sowohl diese Erfolge als auch das Feedback unserer Mieter*innen, Mitarbeiter*innen und Stakeholder sind uns Ansporn und Anspruch zugleich, unsere Nachhaltigkeitsroute mit ganzer Kraft fortzusetzen.

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.

Ihr*e

Martin Thiel

Claudia Hoyer

Dr. Harboe Vaagt



Unser Handeln in der Covid-19-Pandemie

Die Covid-19-Pandemie prägt seit März 2020 unser Leben und unseren Geschäftsalltag und bleibt auch 2021 eine außergewöhnliche Herausforderung. Wir sind uns der besonderen Verantwortung bewusst, die wir als Wohnungsunternehmen gerade in dieser Zeit tragen. Dies gilt insbesondere gegenüber unseren Mitarbeiter*innen und Mieter*innen.

Frühzeitig haben wir auf die Situation reagiert und strategische sowie organisatorische Maßnahmen getroffen. Die Koordination des Krisenmanagements liegt in den Händen des Vorstands, der Leiter*innen Immobilienmanagement sowie der Abteilungsleiter*innen der Fachbereiche. In überwiegend virtuellen Runden stimmen sich der Vorstand und die Führungskräfte über das konkrete Vorgehen ab. Wir beobachten die aktuellen Entwicklungen und passen unser Handeln, wenn nötig, an. Die entsprechenden Leitlinien sind auf unserer Website veröffentlicht.

➔ tag-ag.com/covid-19-leitlinien

Kommunikation mit unseren Mitarbeiter*innen

Während der Covid-19-Pandemie ist eine transparente und unterstützende Kommunikation mit den Mitarbeiter*innen für die TAG besonders wichtig. Sie erhalten vom Vorstand in Abstimmung mit den Führungskräften regelmäßige Informationen im Intranet und per E-Mail. An den Standorten, in den Abteilungen und in den Teams stimmen sich die Führungskräfte individuell mit den Beschäftigten über die aktuelle Situation ab. Ein konkretes Feedback aller Mitarbeiter*innen zum Umgang der TAG mit der Covid-19-Pandemie haben wir mittels einer konzernweiten Befragung im Dezember 2020 eingeholt. Darin äußerte sich eine deutliche Mehrheit mit ihrer persönlichen Arbeitssituation und den Corona-Schutzmaßnahmen als sehr zufrieden bis zufrieden.

Zudem haben wir den „TAG Covid-19-Notfallplan“ im Intranet bereitgestellt, der für alle Mitarbeiter*innen gilt. Er enthält Hinweise darauf, wie mit dem Verdacht auf eine Corona-Infektion oder mit einer bestätigten Infektion umzugehen ist und welche organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen sind. Somit bildet der Notfallplan auch die Grundlage für die Entscheidungen von Führungskräften und Standortleitungen.

Schutz unserer Mitarbeiter*innen

Wir wollen die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen bei der Arbeit schützen. So haben wir die Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten deutlich erhöht, eine konzernweite Betriebsvereinbarung zum Homeoffice abgeschlossen und die internen Arbeitsschutzregelungen angepasst. In unseren Büros beachten wir selbstverständlich die von der Bundesregierung empfohlenen Arbeitsschutzmaßnahmen. Unser Intranet informiert über die aktuell geltenden Hygiene- und Schutzmaßnahmen, die unsere Mitarbeiter*innen zuverlässig beachten. Dadurch schützen sie auch unsere Kund*innen.

Um reale Kontakte so weit wie möglich zu reduzieren, haben wir viele Präsenzveranstaltungen auf Telefon- und Videokonferenzen umgestellt. Wir haben zur verstärkten Nutzung unseres „Social Intranet“ angeregt und verbindende Aktionen gestartet, weil wir den sozialen Kontakt unter den Kolleg*innen auch auf digitalem Weg fördern möchten.

Mieterservice und Schutz unserer Mieter*innen

Unseren Mieter*innen wollen wir langfristig ein gesichertes Zuhause und guten Service bieten. Soweit wir es als Vermieter vermögen, stehen wir ihnen in schwierigen Situationen, die durch die Covid-19-Pandemie verursacht sind, helfend zur Seite.

Auch wenn an allen Standorten unsere Mieterbüros während der Pandemie überwiegend geschlossen waren bzw. sind, ist unser Service weiterhin über Telefon, E-Mail und die TAG Wohnen Mieter-App erreichbar. Auf der TAG Wohnen Website stellen wir allgemeine sowie standortspezifische Mieterinformationen zur Verfügung, die wir stets aktuell halten. Unser eigener Hausmeisterdienst ist weiterhin zuverlässig im Einsatz und Reparaturen werden erledigt.

Unser Gesprächsangebot für Mieter*innen mit Zahlungsschwierigkeiten haben wir in der Covid-19-Pandemie verstärkt. Wir bieten Ratenzahlungen und Stundungsvereinbarungen an und helfen bei der Beantragung von staatlichen Zuschüssen. Von März bis Juni sowie im Dezember 2020 hat die TAG zudem auf Mieterhöhungen durch Anpassung an die ortsübliche Vergleichsmiete verzichtet, ebenso auf Kündigungen und Räumungen bewohnter Wohnungen.

Insgesamt verzeichnet die TAG kaum Mietausfälle in Folge der Covid-19-Pandemie. Der Anteil der Wohnungsmieter*innen, die ihre Miete aufgrund von Einnahmeausfällen nicht zahlen konnten, blieb während des Jahres 2020 mit monatlichen Werten zwischen 0,1 % und 0,5 % äußerst niedrig. Im Bereich der Gewerbeimmobilien, die an den gesamten Mieteinnahmen der TAG mit einem Anteil von ca. 3 % nicht von wesentlicher Bedeutung sind, lag dieser Wert in 2020 zwischen 1,4 % und 8,5 % und damit ebenfalls auf sehr geringem Niveau.

Unser soziales Engagement

Für uns ist soziales Engagement in unseren Wohnquartieren selbstverständlich. Seit vielen Jahren unterstützen wir diverse Aktiv-Treffs für Senior*innen ebenso wie Kinder- und Jugendeinrichtungen an verschiedensten Standorten. Viele Möglichkeiten zur persönlichen Begegnung stehen jedoch während der Covid-19-Pandemie nicht offen. Deshalb sind wir in laufendem Kontakt mit unseren Sozialpartnern, um alternative Nachbarschaftshilfen für unsere Mieter*innen zu organisieren. So haben wir sie beispielsweise über Online-Angebote der Partner informiert und bereiten gemeinsam die Wiedereröffnung der Aktiv-Treffs vor.

Gerade Menschen, die ohnehin bedürftig sind, leiden sehr unter der Situation. Um ihnen zur Seite zu stehen, leisten wir in Kooperation mit Hilfsorganisationen unbürokratisch Hilfe. Mit Geldspenden und Hygieneartikeln unterstützen wir die Tafeln in Salzgitter, Gera, Erfurt, Chemnitz, Brandenburg, Schwerin, Döbeln, Nauen, Hermsdorf und Sangerhausen. In Salzgitter organisieren wir Einkaufshilfen mit der Caritas, der Diakonie und dem Verein SuPer. Zudem haben wir in der TAG das Projekt Alltagshelden gestartet, um gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen das soziale Engagement weiter auszubauen.

Wirtschaftlicher Ausblick

Unser Geschäftsmodell hat sich auch in dieser schwierigen Situation bewährt. Bezahlbares Wohnen in lebenswerten Quartieren anzubieten, erscheint uns gerade jetzt die richtige Strategie zu sein. Eine durchschnittliche Quadratmetermiete von unter EUR 5,50 bietet den Wohnraum, der in Deutschland gesucht ist und auch in einer wirtschaftlich schweren Zeit bezahlt werden kann.

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 (nachfolgend 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 wurden 2020 auch in den Nachhaltigkeitsindex DAX 50 ESG aufgenommen. Dieser berücksichtigt Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG – Environmental, Social, Governance).

Unser Hauptsitz 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 (Poznań) und Łódź im westlichen Teil Polens zu unseren Standorten. 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 Bestandshaltung von Wohnimmobilien. Zum Ende des Berichtsjahres waren 88.313 Einheiten (darunter 87.001 Wohnungen und 1.156 in den Wohnanlagen gelegene Gewerbeeinheiten) in unserem deutschen Portfolio. Der Gesamtwert des deutschen Portfolios beläuft sich zum Stichtag auf EUR 5.834,3 Mio.

Strategisch haben wir in diesem Berichtsjahr den Grundstein für eine regionale Erweiterung unseres Unternehmens über die Landesgrenze hinaus gelegt. Im November 2019 hat die TAG die Vantage Development S.A. mit Sitz in Breslau erworben. Diese Akquisition wurde im Januar 2020 rechtlich wirksam. Damit haben wir unser bisheriges Geschäftsmodell um den Bereich Neubau erweitert. In Polen planen wir den Aufbau eines Vermietungsbestandes von ca. 8.000 bis 10.000 Einheiten. Zum 31. Dezember 2020 sind Projekte und Grundstücke für den Bau von 8.742 Einheiten vertraglich gesichert. Davon sind nach derzeitigem Stand rund 3.039 Wohnungen für den Verkauf vorgesehen. Rund 5.703 Wohnungen sollen nach Fertigstellung vermietet werden und bilden den Grundstock des geplanten Vermietungsbestandes. Der Gesamtwert des Portfolios in Polen beläuft sich zum Stichtag auf EUR 150,1 Mio.

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 gewährleisten (vgl. Kapitel Unser Weg ins Morgen). Zudem arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere CO₂-Bilanz zu verbessern (vgl. Kapitel Klima und Umwelt). Im 4. Quartal 2020 haben wir mit der Entwicklung einer langfristigen Dekarbonisierungsstrategie begonnen, um die CO₂-Reduzierung in unserem Geschäft gezielter voranzutreiben. Es ist unser Ziel, entsprechend dem Pariser Klimaabkommen, bis 2050 klimaneutral zu werden bzw. unsere CO₂-Emissionen weitestgehend zu reduzieren. Dafür erarbeiten wir in der Dekarbonisierungsstrategie konkrete Maßnahmen und einen Zeitplan für deren Umsetzung.

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 1.443 Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon 1.305 Mitarbeiter*innen in Deutschland und 138 Mitarbeiter*innen in Polen.¹ Wir engagieren uns vor Ort aktiv in der Quartiersarbeit und unterstützen Städte und Gemeinden dabei, einen Beitrag für eine positive Entwicklung der Regionen zu leisten. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir zur Bündelung unseres sozialen Engagements die gemeinnützige TAG Miteinander Stiftung gegründet. 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).

¹Basis ist hier die Anzahl der Mitarbeiter*innen (1.305 in Deutschland und 138 in Polen) zum Stichtag 31.12.2020. Im Geschäftsbericht 2020 wurde die Beschäftigtenzahl gemäß Vorschriften des HGB berechnet (Gesamt: 1.354, davon 1.221 in Deutschland und 133 in Polen).

Die Aktien der TAG befinden sich mehrheitlich im Besitz nationaler und internationaler Investor*innen mit langfristig orientierter Anlagestrategie. Größte Einzelaktionäre waren zum 31. Dezember 2020 MFS Massachusetts Financial Services Company, USA (9,9%), The Capital Group Companies, Inc., USA (7,5%), BlackRock, Inc., USA (5,9%), die Flossbach von Storch AG, Deutschland (5,2%), 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

In unserem ➤ **Geschäftsbericht 2020** 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 (siehe Grafik S. 8). 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 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 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.

Eigene Dienstleistungsgesellschaften garantieren Qualitätsstandards

Unsere dezentrale Organisation ermöglicht 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. Unsere flachen Hierarchien und kurzen Entscheidungswege fördern das eigenverantwortliche Handeln (vgl. Kapitel Wir leben unsere Werte).

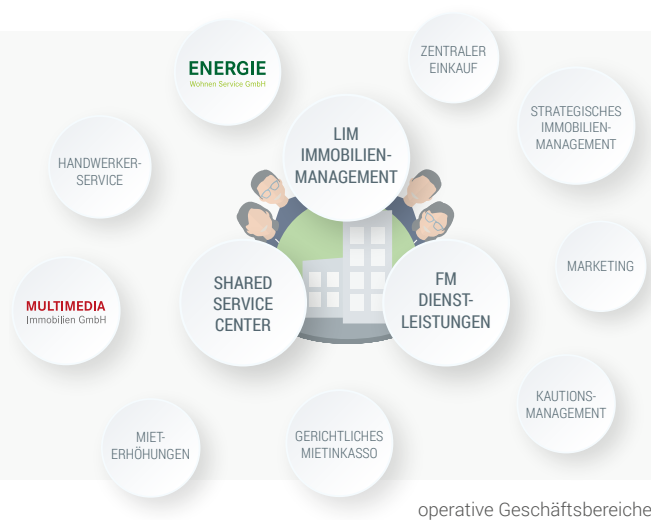
Im Berichtsjahr waren unsere deutschen Standorte zehn LIM-Regionen zugeordnet. Die LIM-Regionen organisieren Kundenbetreuung, Vermietung, Investitionen in den Bestand (Instandhaltung und Modernisierung) und Forderungsmanagement jeweils selbst. Außerdem bieten sie unseren Mieter*innen über unsere Tochtergesellschaften zusätzliche Services und Dienstleistungen an.

Es gehört zu unserer Unternehmensstrategie, möglichst viele Dienstleistungen selbst zu erbringen. Durch dieses Angebot können wir Produkt- und Qualitätsstandards besser durchsetzen und dadurch den Service für unsere Mieter*innen optimieren. Aus unserer letzten Mieterbefragung wissen wir, dass mehr als 80 % unserer Mieter*innen mit diesen Zusatzangeboten sehr zufrieden oder zufrieden sind.

Zur TAG gehören mehrere Dienstleistungsgesellschaften. Die TAG Immobilien Service GmbH ist seit 2012 unsere Hausmeistergesellschaft. Rund 480 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 Kundenbetreuer*innen bei der Überwachung der Verkehrssicherheit in und an unseren Wohnanlagen.

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

Eine reibungslose Energieversorgung und ein effizientes Energiemanagement stellen wir über unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH (EWS) sicher.



Auf diese Weise nehmen wir auch unsere ökologische Verantwortung wahr und tragen zu Energieeinsparung und schonender Ressourcennutzung bei (vgl. Kapitel Bedarfsgerechte Instandhaltung und Modernisierung und Kapitel Klima und Umwelt).

Unsere Tochtergesellschaft Multimedia Immobilien GmbH (MMI) 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 2020 bestand der TAG Immobilien-Konzern, nach erfolgten Akquisition in Polen, aus 103 voll konsolidierten Gesellschaften. Die polnischen Tochtergesellschaften bilden einen separaten Teilkonzern innerhalb des Konzerns. Im Berichtsjahr gab es neben der Akquisition von Vantage 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. 70.200 Einheiten (Ausweitung auf ca. 75.000 Einheiten langfristig geplant, ca. 90 % des Gesamtportfolios)
TAG Handwerkerservice GmbH	Handwerkerdienstleistungen, u. a. Modernisierung, Herrichtung von Leerwohnungen (seit 2015)	5 Regionen Brandenburg a. d. H. inkl. Nauen, Chemnitz, Döbeln, Dresden, Leipzig inkl. Magdeburg
Energie Wohnen Service GmbH	Wärmeversorgung, Energiemanagement, Anlagenbetreuung (seit 2016)	ca. 35.700 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. 59.000 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. 9.500 Einheiten 4 Hauptregionen: Berlin, Erfurt, Gera, Hamburg

Einstieg in den polnischen Immobilienmarkt

Im Januar 2020 haben wir unser Geschäftsmodell regional erweitert: Wir sind in den polnischen Markt eingetreten und haben damit erstmals einen Zukauf im Ausland getätigt. Mit diesem Schritt sind wir nicht mehr nur in der Verwaltung und Sanierung von Wohnraum tätig, sondern auch im Neubau.

Die regionale Erweiterung des Portfolios basiert auf dem Erwerb aller Anteile an der **➤ Vantage Development S. A.** (im Folgenden: Vantage), einem Immobilienentwickler mit Sitz und Tätigkeitsschwerpunkt in Breslau (Wrocław) im Südwesten von Polen. Die Vertragsunterzeichnung erfolgte am 8. November 2019. Am 13. Januar 2020 wurde der Erwerb rechtlich wirksam. Daneben akquiriert die TAG auch Projekte direkt von weiteren Bauträgern in Polen im Rahmen von sogenannten „Forward Deals“. Diese Projekte werden während des Baus bereits durch Vantage begleitet und nach Fertigstellung auch durch Vantage betreut. Vantage ist verantwortlich für den Bau, den Verkauf und den Vermietungsprozess (Vantage Rent) der neu gebauten Wohneinheiten.

Zum 31. Dezember 2020 verfügte die TAG in Polen über eine vertraglich gesicherte Pipeline zum Bau von rund 8.700 Wohnungen, wovon ca. 3.000 Wohnungen zum Verkauf und rund 5.700 Wohnungen zur Vermietung bestimmt sind. Damit wurde bereits der Grundstein gelegt, um ein qualitativ hochwertiges Neubauportfolio zu errichten. Wir haben uns in Polen das mittelfristige Wachstumsziel gesetzt, innerhalb der nächsten drei bis fünf Jahre einen Bestand von rund 8.000 bis 10.000 vermieteten Wohneinheiten aufzubauen. Dieser Bestand würde auf Basis der Anzahl der Einheiten ca. 10 % des gegenwärtigen Wohnungsportfolios der TAG ausmachen. Der Investitionsschwerpunkt liegt auf Entwicklungsprojekten und Neubauten in Großstädten mit einer günstigen Bevölkerungsentwicklung, Universitätsnähe und einer gut ausgebauten Infrastruktur. Zurzeit realisiert Vantage Projekte in Breslau (Wrocław), Posen (Poznań) und Lodz (Łódź). In sämtlichen Projekten berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte, von der ersten Planung bis zur finalen Umsetzung. Einen besonderen Fokus richten wir dabei auf soziale und ökologische Aspekte. Wir streben in unseren Quartieren eine gesellschaftliche Durchmischung an und wollen den Bewohner*innen eine hohe Lebensqualität bieten. Wir denken den Klima- und Ressourcenschutz bereits bei der Planung mit und berücksichtigen entsprechende Kriterien sowohl beim Bau als auch für die gesamte Nutzungsphase.

Perspektivisch will die TAG entlang der gesamten Immobilienwertschöpfungskette eine führende Position im wachsenden polnischen Wohnimmobilienmarkt aufbauen.

Erste Nachhaltigkeitsaktivitäten umgesetzt

Wir haben mit Vantage ein Unternehmen gekauft, das bereits vielfältige Nachhaltigkeitsaktivitäten entwickelt und mit seinen zum 31. Dezember 2020 insgesamt 138 Mitarbeitern umsetzt. 2020 haben wir erste Schritte unternommen, um mit weiteren Maßnahmen an dieses Engagement anzuknüpfen und die Nachhaltigkeitsaktivitäten der TAG und von Vantage zu koordinieren. In den kommenden Jahren wollen wir das Nachhaltigkeitsmanagement bei Vantage sukzessive ausbauen.

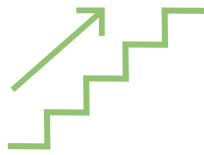
Den Fokus legen wir dabei auf ein strategisches Vorgehen in mehreren Stufen, unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten.

Im Berichtsjahr hat Vantage unter anderem im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements während der Covid-19-Pandemie 2020 in Breslau (Wrocław) drei Krankenhäuser unterstützt. In Absprache mit dem medizinischen Personal hat Vantage Geld und medizinische Geräte an die Einrichtungen gespendet. Außerdem haben Mitarbeiter*innen Geld gesammelt und dafür Lebensmittel für die Gesundheitsdienstleistenden erworben.

Einen Beitrag für den Klimaschutz leisten beispielsweise die Ende 2020 installierten Photovoltaik-Paneele auf einem Wohngebäude in Breslau (Wrocław). Sie erzeugen Strom für die gemeinschaftlich genutzten Bereiche.

Über weitere Nachhaltigkeitsaktivitäten in Polen informieren wir an den relevanten Stellen dieses Berichts. Die ersten bei Vantage erhobenen Nachhaltigkeitskennzahlen werden im Kennzahlenabschnitt dieses Berichts neben den Kennzahlen der TAG in einer zusätzlichen Tabellenspalte dargestellt.

➤ <https://vantage-sa.pl/>



Unser Weg ins Morgen

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 verantwortungsvoll entwickeln). Im Jahr 2020 hat auch die Covid-19-Pandemie die Entwicklung bei der TAG beeinflusst. Vor allem die Digitalisierung und die Kommunikation über digitale Kanäle wurde dadurch vorangetrieben. Gleichzeitig musste der persönliche Kontakt innerhalb des Unternehmens sowie mit unseren Mieter*innen deutlich eingeschränkt werden.

In die Nachhaltigkeitsstrategie beziehen wir alle ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns entlang der Wertschöpfungskette bzw. des gesamten Lebenszyklus einer Immobilie ein. Dazu tragen auch verschiedene ESG-Richtlinien bei, in denen wir unsere Anforderungen und Ziele noch einmal konkretisiert haben. Auch durch die intensivierete 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 Modernisierungen leisten wir so einerseits einen wirksamen Beitrag zum Klimaschutz, andererseits überschreiten wir nicht die Budgets unserer Mieter*innen.

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 eingestuften Themen überprüft, zum Teil aktualisiert und noch 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. So ermöglicht der Bericht 2020 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.

Für das Jahr 2021 ist eine erneute Überprüfung der wesentlichen Themen durch sukzessive Stakeholderbefragungen geplant. Die erste Teilbefragung, bei der Aktionäre, Investoren und Banken adressiert wurden, ist bereits in 2020 erfolgt.

Die Wesentlichkeitsmatrix bildet die Einordnung aller wesentlichen Themen unter drei Gesichtspunkten ab (vgl. Seite 13). 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.

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. Außerdem werden die Anforderungen unserer Mieter*innen und Mitarbeiter*innen integriert. Bei unserem Handeln werden wir regionale und lokale Besonderheiten weiterhin einbeziehen.

B) Integrität, 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 Compliance und Integrität). 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 Berichtsjahr haben wir ESG-Richtlinien finalisiert, die quartalsweise Risikoberichterstattung hinsichtlich ESG-Risiken konkretisiert, unser Hinweisgebersystem erweitert und unsere Mitarbeiter*innen weiter sensibilisiert.

C) Marktgerechte Bestandsentwicklung 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 Bedarfsgerechte Instandhaltung und Modernisierung). Bei allen Modernisierungen beachten wir zudem die Bedürfnisse und finanziellen Möglichkeiten unserer Mieter*innen.

Wesentlichkeitsmatrix



- A) Wirtschaftliche Stabilität
- B) Integrität, 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) Lieferkette

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 2020 aktuelle Leerstandsquote von 4,5% in unseren Wohnungen bestätigt die Akzeptanz bei unseren Mieter*innen.

Auch auf dem polnischen Markt wollen wir attraktiven Wohnraum schaffen. Darüber hinaus steigen wir in Polen erstmals in das Geschäftsfeld Wohnungsneubau ein. Mittelfristig, d. h. innerhalb der nächsten drei bis fünf Jahre, plant die TAG den Aufbau eines Bestandsportfolios von rund 8.000 bis 10.000 Mieteinheiten. Für den Neubau ebenso wie für die Bestandsentwicklung und -bewirtschaftung in Polen gelten auch Nachhaltigkeitskriterien, an deren Konkretisierung wir bereits arbeiten.

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 Berichtsjahr die TAG Miteinander Stiftung gegründet. In ihr bündeln wir unser soziales Engagement für Kinder und Jugendliche, Familien und Senior*innen. Mit der Stiftung setzen wir uns in Quartieren der TAG Wohnen für die Verbesserung der Lebensbedingungen und des sozialen und kulturellen Umfeldes ein. Gerade während der Covid-19-Pandemie ist uns dieses Engagement besonders wichtig.

Stadtteilentwicklung 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 verwalten alle unsere Bestände aus den Regionen heraus. Alle Entscheidungen zur Vermietung und Verwaltung werden direkt vor Ort getroffen. Alle Mieter*innen haben individuelle Kundenbetreuer*innen, die persönlich, telefonisch, per E-Mail oder per Mieter-App erreichbar sind. In 67 regionalen Mieterbüros stehen unseren Mieter*innen Ansprechpartner*innen zur Verfügung.

Es ist unser Ziel, dass unsere Mieter*innen und Mietinteressent*innen uns gut erreichen und Informationen leicht und schnell finden. 2020 hat vor allem die digitale Kommunika-

tion mit unseren Mieter*innen an Relevanz gewonnen, wir haben sie erweitert und verbessert.

So haben wir konzernweit eine Mieter-App eingeführt. Sie hat uns ermöglicht, trotz zeitweiser Schließung von Mieterbüros, bedingt durch die Covid-19-Lage, ein hohes Servicelevel zu halten. Gleichzeitig wollen wir den persönlichen Kontakt zu unseren Kund*innen beibehalten, sofern es die Covid-19-Lage zulässt. Aus unserer Mieterbefragung im Jahr 2018 wissen wir, dass dies unseren Mieter*innen wichtig ist.

Um zu erfahren, wie zufrieden unsere Mieter*innen sind und welche Wünsche sie haben, führen wir etwa 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 jetzt noch mehr Informationen bereit hält und noch nutzerfreundlicher ist.

F) Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung

Bei der TAG arbeiten alle Mitarbeiter*innen selbstständig – aber nicht allein (vgl. Kapitel Wir leben unsere Werte). Alle kennen unser Unternehmensziel und gemeinsam arbeiten wir daran, 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 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 Bereit für die Zukunft mit einem qualifizierten Team). Denn von Fort- und Weiterbildungen profitieren nicht nur unsere Mitarbeiter*innen und Mieter*innen, sondern das gesamte Unternehmen.

Fachwissen, Erfahrung, Ideenreichtum, Engagement und Loyalität unserer Mitarbeiter*innen sind die wesentliche Basis für unseren Erfolg. Deshalb fördern wir unsere Mitarbeiter*innen entsprechend ihrer Potenziale. Die Erweiterung der fachlichen, sozialen oder methodischen Kompetenzen trägt auch zur persönlichen Weiterentwicklung bei.

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 hat im Berichtsjahr einen noch höheren Stellenwert erlangt (vgl. Kapitel Verantwortung und Vertrauen für unsere Mitarbeiter*innen).

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 Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme). Auch im Einstellungsprozess achten wir auf Vielfalt. Davon profitieren auch unsere Mieter*innen.

I) Optimierung der Energieeffizienz und der Emissionen

Durch die Verbesserung der Energieeffizienz und die Senkung von Emissionen leisten wir einen Beitrag für die Umwelt (vgl. Kapitel Bedarfsgerechte Instandhaltung und Modernisierung und Kapitel Klima und Umwelt). Im Berichtsjahr ha-

ben wir mit der Erarbeitung einer Strategie zur langfristigen Dekarbonisierung unserer Immobilienbestände begonnen, die voraussichtlich im Verlauf des Jahres 2021 fertiggestellt wird. 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 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 2020 versorgt unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH rund 42 % 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 Klima und Umwelt).

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.

Indem wir auf dem polnischen Markt jetzt auch im Neubau tätig sind, hat sich die Wertschöpfungskette der TAG erweitert. Deshalb haben wir die Betrachtung des Lebenszyklus unserer Immobilien im Berichtsjahr um den Teilbereich Neubau erweitert. 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 [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 Zufriedene Mieter*innen).

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) 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 Lieferkette und Material). 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.

Nachhaltigkeitssteuerung und Dialog mit Stakeholdern

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.

Das Strategische Immobilienmanagement ist in Nachhaltigkeitsfragen 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.

Nachhaltigkeitskriterien werden in den einzelnen Aufgaben- und Fachbereichen je nach Relevanz berücksichtigt. Die übergreifende Abstimmung erfolgt auf Führungskräfteebene. Mitarbeiter*innen werden entsprechend ihrer Aufgabengebiete einbezogen und setzen die Maßnahmen um.

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

Indem 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 und regen sie 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.

Werden vorhandene Regeln vom Gesetzgeber geändert, aktualisieren wir unsere operative Umsetzung umgehend. Die Bereiche Strategisches Immobilienmanagement und Recht haben im Berichtsjahr 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 [TAG-Website](#)). Dadurch wird unser Nachhaltigkeitsprogramm transparenter und kann besser überprüft und gesteuert werden.

Unsere Nachhaltigkeitsziele

Mit unserem Nachhaltigkeitsmanagement wollen wir einen Beitrag für ein nachhaltiges Wirtschaften, eine lebenswerte Gesellschaft und den Schutz der Umwelt leisten.

Unser ökonomisches Ziel ist die Sicherung unserer Zukunftsfähigkeit (vgl. Kapitel Bedarfsgerechte Instandhaltung und Modernisierung). 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 Klima und Umwelt).

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

den Geschäftszahlen und Qualitätskennziffern findet monatlich auf Führungskräfteebene statt. Darauf aufbauend werden Teamleiter*innen und Mitarbeiter*innen eingebunden.

Darüber hinaus werden wir künftig die Sustainable Development Goals (SDGs), die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, 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).

Nachhaltigkeitsmanagement · Unser Weg ins Morgen

Handlungsfelder und wesentliche Themen	Ziele und Teilziele	Zeitplan	Status
Nachhaltigkeitsmanagement	Weiterer Ausbau der Datenbasis zur Nachhaltigkeit im Gesamtkonzern	kurz- und mittelfristig	↗
	Fortführung und weiterer Ausbau des internen Vorschlagwesens zur Nachhaltigkeit durch das Nachhaltigkeitskomitee und Umsetzung von mindestens drei Projektthemen jährlich	kurz- und mittelfristig	↗
Fair und verantwortungsvoll handeln <i>(B) Integrität, Faires Wirtschaften und Compliance</i>	Null Compliance-Verstöße und Null Korruptionsfälle im Jahr	kontinuierlich	☑ →

☑ geplant ↗ in Umsetzung → fortlaufend ☑ erfolgt

Portfolio und Umwelt · Unser Portfolio verantwortlich entwickeln

Handlungsfelder und wesentliche Themen	Ziele und Teilziele	Zeitplan	Status
Positive Ergebnisentwicklung <i>(A) Wirtschaftliche Stabilität</i>	Kontinuierliche Steigerung des FFO I je Aktie in den folgenden Geschäftsjahren	kurz- und mittelfristig	☑ →
	• Steigerung des FFO I je Aktie in 2021 um mindestens 4 %	2021	☑ ↗
	Kontinuierliche Steigerung der Dividende je Aktie in den folgenden Geschäftsjahren	kurz- und mittelfristig	☑ →
	• Steigerung der Dividende je Aktie für 2021 um mindestens 4 %	2021	☑ ↗
	Beibehaltung eines Kreditratings im Bereich „Investment Grade“ einer international anerkannten Ratingagentur	kontinuierlich	☑ →
Werterhalt und Wertsteigerung <i>(C) Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten einschl. angemessener Mieten</i>	Bestandserhalt und Sicherung der langfristigen Vermietbarkeit und nachfragegerechten Bestandsentwicklung, u.a. durch:	kontinuierlich	☑ →
	• Investitionen in den Bestand in Deutschland in Höhe von mindestens 1,5 % des Wert des Immobilienvolumens zum Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres	kontinuierlich	☑ →
	Weiterer Ausbau des Angebots an bezahlbarem Wohnraum in Deutschland durch überwiegenden Erwerb von Portfolios, deren durchschnittliche Nettokaltmiete EUR 6,00 je m ² nicht übersteigt	kontinuierlich	☑ →
	Aufbau eines ökologisch hochwertigen Bestands- und Verkaufsportfolios im Bereich Neubau in Polen, insbesondere durch folgende Maßnahmen:	mittelfristig	↗
	• Bau von mindestens 8.000 neuen Wohnungen in Polen	bis Ende 2025	↗
	• Gesamtinvestitionsvolumen im Bereich ökologisch hochwertiger und klimaeffizienter Neubawohnungen in Polen von mindestens EUR 1.000 Mio.	bis Ende 2025	↗

☑ geplant ↗ in Umsetzung → fortlaufend ☑ erfolgt

Portfolio und Umwelt · Unser Portfolio verantwortlich entwickeln

Handlungsfelder und wesentliche Themen	Ziele und Teilziele	Zeitplan	Status
Klimafreundlicher Bestand mit geringem Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß <i>(I) Optimierung der Energieeffizienz und Emissionen</i>	Weiterführung der klimafreundlichen Modernisierung des Gesamtbestands in Deutschland und in Polen mit Fokus auf energetischen und emissionsenkenden Maßnahmen	mittelfristig	☑➔
	• Erhöhung des Anteils der Gebäude mit einer Energieeffizienzklasse von mindestens „C“ (unter 100 kWh) von derzeit ca. 61 % auf ca. 65 %	bis Ende 2025	⬆️
	• Sanierung bzw. Erneuerung von ca. 100 bis 120 Heizanlagen jährlich	jährlich	☑➔
	• Umstellung nahezu aller Heizölanlagen im Bestand der EWS auf emissionsärmere Brennstoffe (Zielanteil unter 1 %)	2022	⬆️
	• Reduzierung der CO ₂ -Emissionen durch Heizanlagenanierung um ca. 3.000 Tonnen	bis 2024	☑➔
	• Ausstattung von rund 250 Heizzentralen der Energie Wohnen Service GmbH mit Fernüberwachungstechnologie zur Optimierung der Betriebssteuerung	bis Ende 2021	⬆️
	Fertigstellung der Dekarbonisierungsstrategie mit Quantifizierung des Ziels zur weiteren Verringerung des CO ₂ -Ausstoßes von derzeit 31,9 kg/qm p.a. im Gesamtportfolio und Definition weiterer Maßnahmen	2021	⬆️
Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und Optimierung des Ressourceneinsatzes <i>(J) Nachhaltiges Ressourcenmanagement</i>	Optimierung des Müllmanagements im Bestand und an Bürostandorten	kurz- bis mittelfristig	⬆️
	• Ausbau des professionellen Müllmanagements (Reduzierung des Restmülls, Sammlung von Papier und Wertstoffen für Recycling) durch eigenen Immobilienservice und externe Dienstleistende	kurz- bis mittelfristig	⬆️
	• Überprüfung von Müllmanagement und Papierkreislauf an den Bürostandorten auf Verbesserungspotenziale und unmittelbare Umsetzung der Maßnahmen	2021	⬆️
	Ressourcenschonendes Management von Dienstreisen und Fahrzeugeinsatz der Mitarbeiter*innen	kontinuierlich	☑➔
	• Weitgehender Verzicht von Dienstreisen per Flugzeug für konzerninterne Meetings	kontinuierlich	☑➔
	• Angebot der geförderten Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, z. B. durch Zuschüsse für Monatskarten für mindestens 650 Mitarbeiter*innen	kontinuierlich	☑➔
	• Ausbau des Angebots an umweltfreundlichen Fahrzeugen (z. B. Fahrräder, E-Bikes, E-Fahrzeuge) mit dem Ziel, mindestens in der Hälfte unserer deutschen Regionen entsprechende Angebote zu schaffen	2022	⬆️
Erhöhung von Transparenz und Nachhaltigkeit sowie Sicherstellung von regelkonformem Verhalten in der Lieferkette <i>(L) Lieferkette</i>	Regelmäßige Überprüfung bestehender Lieferanten- und Rahmenverträge auf Ergänzung von Nachhaltigkeitskriterien	fortlaufend, mindestens jährlich und bei Neuabschluss	☑➔
	Ausbau des ressourcenschonenden, digitalen Bestell- und Abrechnungsprozesses mit Rahmenvertragspartnern	kontinuierlich	⬆️
	• Steigerung dieser Quote von derzeit 60 % auf mindestens 80 % im Bereich Kleininstandhaltung	bis Ende 2023	⬆️

Mieter*innen und Gesellschaft · Unsere Verantwortung in der Gesellschaft

Handlungsfelder und wesentliche Themen	Ziele und Teilziele	Zeitplan	Status
Hohe Zufriedenheit der Mieter*innen <i>(E) Kundenorientierung und Servicequalität</i>	Durchführung einer bestandsweiten Befragung der Mieter*innen zur Ermittlung der Zufriedenheit mindestens alle drei Jahre	alle 3 Jahre, nächste: 2021	☑➔
	• Zufriedenheitsquote (Anteil der Mieter*innen, die mit der TAG als Vermieter sehr zufrieden oder zufrieden sind) von mindestens 70 %		☑➔
	Fortführung des Facility Management-Dienstleistungsmonitorings einschließlich Befragung von Mieterhaushalten	mindestens jährlich	☑➔
	Langfristige Mietverhältnisse	kontinuierlich	☑➔
	• Durchschnittliche Wohndauer von derzeit 10 Jahren mindestens beibehalten	kontinuierlich	☑➔
	Ausbau und Weiterführung der Kommunikationsformate (z. B. der neuen digitalen Kommunikationsformen, die 2020 im Zuge der Pandemiesituation etabliert wurden: Mieter- App, neue TAG Wohnen-Website)	kontinuierlich	☑➔
	Ausbau und Weiterführung der Service- und Betreuungsleistungen für Mieter*innen (z. B. Seniorenberatung)	kontinuierlich	☑➔
	• Angebot zur Ausstattung der Wohnungen mit smarten Assistenz- und Notrufsystemen an mindestens 6.000 Haushalte in Gera	2021	➔
Zielgruppenspezifische Angebote <i>(E) Kundenorientierung und Servicequalität</i>	Kontinuierliche Vergrößerung des Bestands an barrierearmen und altersgerechten Wohnungen von derzeit rund 1.670 Wohnungen	kontinuierlich	➔
	Passende Wohnangebote für junge Menschen („Junges Wohnen“) an mindestens 20 Standorten	kontinuierlich	☑➔
Fortführung des gesellschaftlichen Engagements und Stärkung unserer Wohnquartiere <i>(D) Lebenswerte Nachbarschaften</i>	Fortsetzung der Förderung sozialer Projekte (Spenden und Sponsoring)	kontinuierlich	☑➔
	• Ausbau des Engagements der neugegründeten TAG Miteinander Stiftung zur Förderung sozialer Projekte mit Spendenvolumen der Stiftung von mindestens TEUR 150 jährlich	ab 2022	➔
	Weiterführung der Zusammenarbeit mit sozialen Organisationen vor Ort	kontinuierlich	☑➔
	Förderung des sozialen Engagements unserer Mitarbeiter*innen durch Ausbau des Projekts „Alltagshelden“	kontinuierlich	➔

☑ geplant ➔ in Umsetzung ➔ fortlaufend ☑ erfolgt

Mitarbeiter*innen · Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft

Handlungsfelder und wesentliche Themen	Ziele und Teilziele	Zeitplan	Status
Erhalt und Ausbau der Unternehmens- und Mitbestimmungskultur <i>(F) Wertschätzende Unternehmenskultur, Transparenz und Mitbestimmung</i>	Weiterführung des Mitarbeiteraktienprogramms	jährlich	☑➔
	• mit einem jährlichen Volumen von mindestens TEUR 1.500	jährlich	☑➔
	Auszahlung einer gewinnabhängigen Jahresprämie für alle Mitarbeiter*innen in Abhängigkeit der Steigerung der Dividende	2021	☑➔
	Jährliche Durchführung von Befragungen der Mitarbeiter*innen zu spezifischen Themen	jährlich	☑➔
	• Anteil der Mitarbeiter*innen, die mit ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation sehr zufrieden oder zufrieden sind, von mindestens 70 %	jährlich	☑➔
	Mindestens zwei unternehmensweite Events pro Jahr für alle Mitarbeiter (z. B. in Form einer konzernweiten Weihnachtsfeier, TAG-Staffellauf, etc.)	jährlich	☑➔
Ausbau von Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung <i>(G) Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung</i>	Ausbildung von TAG-Spezialist*innen zu Trainer*innen	kontinuierlich	➔
	Weiterführung und Ausbau des Fortbildungskonzepts STEP	kontinuierlich	☑➔
	• mindestens 8 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter und Jahr	jährlich	☑➔
Stärkung von Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt <i>(H) Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt</i>	Vielfältige Belegschaft mit ausgewogenen Geschlechterquoten	kontinuierlich	☑➔
	• Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft von mindestens 50 % (aktuell ca. 53 %)	kontinuierlich	☑➔
	• Frauenanteil in Führungspositionen (1. und 2. Führungsebene) von mindestens 40 % (aktuell 50 %)	kontinuierlich	☑➔
	• Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 25 % sowohl für die Vertreter*innen der Anteilseigner*innen als auch für das Gesamtgremium (aktuell 25 % bzw. 33 % im Gesamtgremium)	kontinuierlich	☑➔
	• Frauenanteil im Vorstand von mindestens 33 % (aktuell 33 %)	kontinuierlich	☑➔
	Ausbau der Anreiz- und Motivationsinstrumente zur Mitarbeiterbindung (Nutzung von Homeoffice-Angeboten, Angebot an präventiven Gesundheitsmaßnahmen)	kontinuierlich	➔
Nachwuchsförderung und Mitarbeiter*innengewinnung <i>(G) Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung</i>	Weitere Förderung und Ausbau des Projekts „Wir für eine bunte TAG“	kontinuierlich	☑➔
	Ausbau der Rolle der Mitarbeiter*innen als Unternehmensbotschafter*innen (Karriereseite im Internet, Stellenanzeigen, Mietermagazin, externe Plattformen)	kontinuierlich	➔

☑ geplant ➔ in Umsetzung ➔ fortlaufend ☑ erfolgt

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 eine tragende Rolle bei der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft spielt.

Wir haben 2020 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.

Unser Beitrag zur Zielerreichung



SDG 5 Geschlechtergleichheit

Wesentliches Thema: Work-Life Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt

Mehr als 50 % der Belegschaft bei der TAG sind Frauen, auch in Führungspositionen. 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 ein Drittel der Mitarbeiter*innen, die sich bei der TAG in Elternzeit befinden, sind männlich (seit Beginn der Auswertung 2019; 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, berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien im Neubau und setzen Smart Home Lösungen zur Steigerung der Energieeffizienz ein (vgl. Kapitel Unser Portfolio verantwortlich entwickeln).



SDG 10 Weniger Ungleichheiten

Wesentliche Themen: Lebenswerte Nachbarschaften, Kundenorientierung und Servicequalität

Einen besonderen Fokus legen wir auf die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen sowie von älteren Menschen, insbesondere aus ökonomisch schwächeren Bevölkerungsschichten. Wir fördern vielfältige Freizeitangebote und bieten soziale Hilfestellungen. 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 einem Programm zur Integration von Langzeitarbeitslosen (vgl. Kapitel Unsere Verantwortung in der Gesellschaft).



SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden

Wesentliches Thema: Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten einschließlich angemessener Mieten

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 und soziale Einrichtungen (vgl. Kapitel Unsere Verantwortung in der Gesellschaft).



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. Zudem entwickeln wir derzeit eine Dekarbonisierungsstrategie zur weiteren Senkung von CO₂-Emissionen. In unseren Quartieren fördern wir in den Außenanlagen die Biodiversität (vgl. Kapitel Unser Portfolio verantwortlich entwickeln).



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).

Kontinuierlicher Austausch mit Stakeholdern

(GRI 102-21, 102-40, 102-43, 102-42, 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 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 Wünsche haben einen unmittelbaren Einfluss auf unseren wirtschaftlichen Erfolg. Unseren Kund*innen bieten wir zahlreiche Möglichkeiten uns zu erreichen. An unseren Standorten stehen Kundenbetreuer*innen in 67 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 Zufriedene Mieter*innen).

Auf der Website unserer Wohnmarke, in unserem Mietermagazin und in diversen Broschüren stellen wir unseren Mieter*innen nützliche Informationen zum Thema Wohnen zur Verfügung. Mieteranschreiben 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 konnte die Mieter-App im Berichtsjahr in allen TAG-Regionen eingeführt werden. Sie wird 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. Im Berichtsjahr wurde dieser Service wieder häufig genutzt. 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 Zufriedene Mieter*innen).

Etwa alle drei Jahre befragen wir unsere Mieter*innen zu ihrer Zufriedenheit und zu ihren Wünschen rund um das Thema Wohnen. Die nächste Mieterbefragung findet im Jahr 2021 statt. Die Ergebnisse wandeln wir in konkrete Maßnahmen um.

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 Wir leben unsere Werte).

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.

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 im Berichtsjahr unsere Mitarbeiter*innen im Intranet dazu aufgerufen, Ideen für Nachhaltigkeitsmaßnahmen bei der TAG zu entwickeln und einzureichen. Diese wurden auf Umsetzbarkeit geprüft, teilweise schon umgesetzt bzw. weiterentwickelt und prämiert.

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.

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 Lieferkette und Material).

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 2020 pandemiebedingt eingeschränkt. Dafür konnten wir die Anbindung zu unseren Partnern über die Optimierung digitaler Prozesse verbessern (vgl. Kapitel Lieferkette und Material).

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.

Mit Aktionären, Banken, anderen Investoren und Analysten stehen wir in regelmäßigem Kontakt. Denn eine transparente Kommunikation ist für beide Seiten wichtig. Im Berichtsjahr haben wir zudem in dieser Stakeholdergruppe eine Befragung zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt. 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 2020 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.

2020 waren die Möglichkeiten unseres lokalen Engagements stark durch die Covid-19-Pandemie eingeschränkt. Grundsätzlich sind wir jedoch im Rahmen der Mieterbetreuung und des Quartiersmanagements direkt und persönlich vor Ort. Für Vorschläge und Anregungen sind wir offen und setzen Ideen um, sofern sie zu unserer Unternehmensstrategie passen. In einem Erfurter Wohnquartier haben wir 2020 beispielsweise ein Objekt für soziale Zwecke angemietet und hergerichtet. Hier werden zukünftig weitere Angebote für Kinder und Jugendliche stattfinden, organisiert von der Stadt und unterstützt von der TAG.

Auch auf der Website unserer Wohnmarke stellen wir Informationen und die Kontaktdaten der Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Im Berichtsjahr haben wir die Website überarbeitet, um sie noch ansprechender und benutzerfreundlicher zu gestalten. Zudem informieren wir in Pressemitteilungen über Entwicklungen im Unternehmen und in den Quartieren.

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 laden wir Kommunalpolitiker*innen ein (vgl. Kapitel Lebenswerte Nachbarschaften). 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 2020 natürlich 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 Abteilungsleitersebene findet ein Dialog statt. Mit Kolleg*innen aus anderen Unternehmen tauschen wir uns regelmäßig zu aktuellen wohnungswirtschaftlichen Themen aus. So können wir voneinander lernen, bekommen Anregungen für Projekte und arbeiten bei Quartiersprojekten effizienter zusammen.

Compliance und Integrität

Unsere Grundsätze der Unternehmensführung

(GRI 102-12)

Aufsichtsrat und Vorstand der TAG verstehen 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.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz 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.

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 Prozesse und Vorgaben, die unser Unternehmen betreffen. Dazu zählen 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 der in Deutschland geltenden Gesetzgebung ist für uns selbstverständlich. Wir erwarten von allen Mitarbeiter*innen, dass sie die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien beachten. Unsere Geschäftsgrundsätze fassen die rechtlichen Vorgaben zusammen.

Unser Geschäftspartnerkodex soll sicherstellen, dass auch unsere Geschäftspartner sich regelkonform und ethisch einwandfrei verhalten. Ein nachgewiesener Verstoß gegen diesen Kodex wird geahndet und kann je nach Schweregrad zu einer unverzüglichen Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Eine solche Situation ist im Berichtsjahr nicht eingetreten.

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 aus drei Personen besteht. Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt. Ihre Amtszeit beträgt jeweils bis zu fünf Jahren.

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 Immobilienmanagement, Akquisition und Verkauf, Strategisches Immobilienmanagement/Marketing, Shared Service Center, Facility Management-Dienstleistungen (Hausmeisterservices), Handwerkerservice, Zentraler Einkauf, 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.

Dr. Harboe Vaagt (Chief Legal Officer, CLO) wurde zum 1. April 2011 als Vorstand berufen. Der promovierte Jurist verantwortet die Bereiche Personal, Recht (inkl. Datenschutz), Gerichtliches Mietkassio, IT, Compliance, Interne Revision und WEG-/Fremdverwaltung.

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

Der Vorstand wird vom Aufsichtsrat beraten und überwacht. Mindestens vier Mal pro Jahr erstattet die Geschäftsführung 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 (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 Arbeitnehmern 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 des TAG-

Konzerns unterstützt werden. Das System wird in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat kontinuierlich weiterentwickelt.

Im Rahmen der internen, quartalsweisen Risikoberichterstattung werden seit 2020 auch explizit Nachhaltigkeitsrisiken (so genannte ESG-Risiken) abgefragt. Diese waren bisher in die verschiedenen Bereiche integriert. Der Vorstand der TAG nimmt jährlich im Risikobericht, der in den Geschäftsbericht integriert ist, (vgl. Geschäftsbericht 2020, S. 61 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 im Berichtsjahr zudem **Grundsätze und Leitlinien zur Nachhaltigkeit** bei der TAG weiterentwickelt. 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. In ihrem Statement (vgl. Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures) bekennt sich die TAG dazu, die TCFD-Empfehlungen umsetzen zu wollen. Sie verweist zudem auf die dafür relevanten Informationen im Nachhaltigkeitsbericht und Geschäftsbericht 2020.

Unsere Compliance-Ampel: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren

(GRI 102-17, 103-1, 103-2, 103-3, 205-2, 418-1, 419-1)

Compliance Management System und Geschäftsgrundsätze

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 bei der Compliance-Beauftragten, die dem Vorstand unterstellt ist und diesem berichtet.

Unser Compliance Management System besteht aus drei Bausteinen: Vorbeugen, Erkennen und Reagieren. Zur Vorbeugung dienen unter anderem Compliance-Schulungen für unsere Mitarbeiter*innen, die regelmäßig und anlassbezogen mehrmals pro Jahr durchgeführt werden.

Im Vorstandsressort Compliance sind verschiedene Kontrollmechanismen sowie das Risikomanagement angesiedelt.

Über diese Instrumente werden mögliche Compliance-Risiken erkannt und gehandhabt. Der Bereich Compliance gehört zum internen Kontrollsystem der TAG.

Alle neuen Mitarbeiter*innen bekommen die Geschäftsgrundsätze, die IT-Richtlinie und die Datenschutzerklärung ausgehändigt. Alle TAG-Mitarbeiter*innen sind dafür verantwortlich, sich entsprechend zu verhalten. Verstöße werden nicht toleriert.

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

Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, anonym per Post oder über ein Formular im Intranet auf Rechtsverstöße 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. Der Vorstandsbereich Compliance dokumentiert alle Meldungen und Anfragen. Verstöße, die der Abteilung zur Kenntnis gelangen, werden erfasst 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 2020 gab es bei der TAG keine Verstöße gegen Compliance-Vorschriften. Es waren insgesamt rund 120 Meldungen im Berichtszeitraum zu verzeichnen. Dabei handelte es sich überwiegend um Meldungen zu den meldepflichtigen Bareinnahmen, die ausschließlich Bareinzahlungen für Miete, Mietrückstände oder Kauttionen betreffen. Die Prüfung der Meldungen und Hinweise hat in keinem Fall einen Compliance Verstoß ergeben.

Die in Polen ansässige Vantage verfügt bereits seit Jahren über ein eigenes Risiko- und Compliance Management System, das in 2020 in die Systeme der TAG integriert wurde.

Richtlinienmanagement und Kontrollmechanismen

Richtlinien bestimmen Prinzipien, Rahmenbedingungen und Zielsetzungen für die korrekte Ausübung von Prozessen in unserem Unternehmen. Zu wichtigen Richtlinien für die TAG zählen die Zeichnungs- und Kompetenzrichtlinie sowie diverse weitere interne Richtlinien. Diese sind in unseren Geschäftsgrundsätzen festgelegt und gelten für alle Unternehmensgruppen. Dazu zählen u. a. Richtlinien zur Wahrung der IT-Sicherheit, zur Tax Compliance, zum Datenschutz, zur Förderung der Vielfalt und zur Verhinderung von Diskriminierungen, zur Vermeidung und Verhinderung von Korruption, zu kapitalmarktrechtlichen Pflichten sowie zum Thema Spenden. Sämtliche Richtlinien stehen im Intranet bereit, die Datenschutzrichtlinie ist auch über die 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. 2020 haben wir die Datenschutz-Richtlinie, die IT-Richtlinie sowie die Richtlinien zu Dienstreisen, Reisekosten und Spesen aktualisiert.

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 Korruptionsbekämpfung oder anderer Compliance-Themen informieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig und bieten bei Neuerungen themen- und anlassbezogene Schulungen an. Im Berichtsjahr haben wir eine Compliance Card mit wesentlichen Eckpunkten für regelkonformes Verhalten erarbeitet und den Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt. Die neue Schulungsunterlage „Compliance – Das Wichtigste in Kürze!“ enthält wichtige Fragestellungen zu einzelnen Themen. Dadurch wollen wir die Mitarbeiter*innen noch stärker dafür sensibilisieren, Compliance-relevante Themen zu erkennen. Wir haben zudem in 2020 eine Compliance-Schulung in Quizform mit allgemeinen Compliance-Fragen –

von den Geschäftsgrundsätzen bis zu Fallbeispielen rund um Geschenke und Zuwendungen – durchgeführt.

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. Bei Verfehlungen müssen umgehend die Führungskraft und die Compliance-Beauftragte informiert werden, dies kann auch anonym erfolgen. Im Berichtsjahr haben wir unser Whistleblowersystem auch externen Hinweisgebern zugänglich gemacht und um eine unabhängige Meldestelle erweitert. 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 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 2021

Wir haben den Ausbau und die weitere Optimierung des Compliance Management im Fokus. Die Schulungsprogramme werden stetig fortgeschrieben und durchgeführt. Dabei reicht das Spektrum von der Schulung jedes neuen Mitarbeiters 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 damit zu rechnen, dass mit dem sogenannten Verbandssanktionsgesetz neue Compliance-Vorgaben umzusetzen sein werden. Wir informieren uns über den Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens und bereiten die Umsetzung der neuen gesetzlichen Anforderungen vor.

Zusammen Zukunft gestalten: Digitalisierungsschub 2020

Die Covid-19-Pandemie hat uns in vielerlei Hinsicht vor neue Herausforderungen gestellt, vor allem in der Kommunikation mit unseren Mieter*innen und Mitarbeiter*innen. Dass wir in dieser Situation schneller auf digitale Kanäle und Formate umsteigen konnten, verdanken wir zu einem Großteil unserem Projekt „Mission‘21“. Seit März 2019 erarbeiten unsere Mitarbeiter*innen darin innovative Ansätze, um Prozesse zu optimieren.



Das Projekt „Mission‘21“ ist Teil unserer Digitalisierungsstrategie. Seit dem Projektstart konnten bereits viele Ideen der Mitarbeiter*innen umgesetzt werden, um Prozesse zu optimieren, die Arbeit zu erleichtern und unseren Mieter*innen noch bessere Serviceleistungen zu bieten. „Gerade während der Covid-19-Pandemie haben uns die bereits eingeführten Maßnahmen sehr geholfen, wie die neue Mieter-App oder digital gestützte Schulungen für die Mitarbeiter*innen. Gleichzeitig haben im Berichtsjahr viele Projekte nochmal Fahrt aufgenommen. So konnten wir weitere Verbesserungen erzielen – für Mieter*innen und Mitarbeiter*innen gleichermaßen“, sagt Henrik Kreime, Leiter des Teilprojekts „Mieter-App und Ticketsystem“.

In den Projektteams arbeiten erfahrene und junge Kolleg*innen, konstruktive Köpfe, kreative Ideenentwickler*innen und Prozesskenner*innen aus verschiedenen Fachbereichen und von verschiedenen Standorten zusammen. Gemeinsam haben über 80 Mitarbeiter*innen im Berichtsjahr in allen Teilprojekten weitere digitale Arbeitserleichterungen und Funktionen entwickelt, getestet und produktiv gesetzt. „Durch die verschiedenen Perspektiven der Kolleg*innen und Diversität in unseren Teams entstehen immer wieder neue Ideen, die unsere Digitalisierung voranbringen“, sagt Teilprojektleiter Henrik Kreime.

Für die Betreuung unsere Mieter*innen spielt die Mieter-App eine entscheidende Rolle. Sie ermöglicht uns, die Anliegen unserer Mieter*innen schneller zu bearbeiten und den Mieterservice zu verbessern. 2020 haben wir die Nutzung der App weiter vereinfacht sowie Ticketsysteme optimiert und neu entwickelt. Viele Mieter*innen haben im Berichtsjahr die App verwendet, um mit uns schnell und unkompliziert zu kommunizieren.

*»Durch die verschiedenen Perspektiven der Kolleg*innen entstehen in unseren Teams immer wieder neue Ideen, die unsere Digitalisierung voranbringen.«*

Auch für unsere Mitarbeiter*innen haben die Projektteams verschiedene Arbeitsprozesse erleichtert, zum Beispiel im Vertragsmanagement und im digitalen Dokumentenmanagement. So wurden etwa die digitalen Posteingangs- und Postausgangsprozesse weiterentwickelt und auf alle LIM-Regionen erweitert. Außerdem haben wir die Bearbeitung von Kundenanliegen weiter optimiert und die E-Mail-Archivierung vereinfacht.

Im Teilprojekt „Personal“ haben wir über unser Intranet neue Erklärvideos für Mitarbeiter*innen erstellt, Schulungsunterlagen für die Online-Nutzung aufbereitet und den digitalen Kollegen Max eingeführt. „Max ist ein Chatbot. Mit ihm können Besucher*innen der Karriereseite unserer Website mit dem Schwerpunkt Ausbildung/Studium zu jeder Tages- und Nachtzeit in Kontakt treten und ihm ihre Fragen stellen. Damit erhöhen wir unseren Service für potentielle Bewerber*innen“, berichtet Sandra Wegner, Leiterin des Teilprojekts.

Insgesamt haben wir seit Projektstart im März 2019 in zehn Teilprojekten etwa 370 Produktivsetzungen realisiert. Damit haben wir unser selbstgestecktes Ziel erreicht, unsere unternehmerische Zukunft selbst zu gestalten. Einige der Projekte werden wir in unserer „Mission Zukunft“ fortführen und damit weiter in digitale Prozesse investieren.



Unser Portfolio verantwortlich entwickeln

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Unser Wohnungsportfolio ist die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit und damit unser wichtigstes Asset. Eine nachhaltige Bewirtschaftung und Entwicklung unseres Bestandes ist ein essenzieller Bestandteil unserer unternehmerischen Tätigkeit. Dazu zählen ein verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen sowie der Klimaschutz.

Mit dem Eintritt in den Wohnimmobilienmarkt in Polen sind wir jetzt auch im Neubau tätig. Somit bildet unser Geschäftsmodell seit 2020 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 erarbeiten wir derzeit eine umfassende Dekarbonisierungsstrategie, die wir im Laufe des Jahres 2021 fertig stellen wollen. Mit dieser Strategie bauen wir auf Maßnahmen auf, die wir bereits umsetzen, wie beispielsweise die Sanierung von Gebäudehüllen und Heizanlagen, und entwickeln ein tragfähiges Zukunftsmodell. In Phase 1, die wir gerade abschließen konnten, haben wir eine Bestandsaufnahme gemacht und unser Gesamtportfolio unter energetischen Aspekten und im Hinblick auf die erzeugten CO₂-Emissionen bewertet. Darauf aufbauend werden wir in Phase 2 konkrete Konzepte und Maßnahmen erarbeiten, die wir bis 2050 umsetzen wollen. Dabei werden wir auch verstärkt den Fokus auf die Möglichkeiten der effizienten Anlagensteuerung und den Einsatz nichtfossiler Brennstoffe richten.

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.

Klimaschutz und Energiewende, demografischer Wandel und Digitalisierung sind gesamtgesellschaftliche Aufgabenstellungen, die in starker Wechselwirkung mit unserem unternehmerischen Handeln stehen.

Unser Ansatz für eine verantwortungsvolle Entwicklung unseres Portfolios

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Maßgeblich für unseren langfristigen Erfolg ist unsere Kernkompetenz im aktiven Immobilienmanagement. Wir wollen Immobilien erhalten, gezielt entwickeln und Leerstand reduzieren.

Vor diesem Hintergrund 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.

Zentrale Bestandteile unserer nachhaltigen, ökologischen Unternehmensführung 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 eine effiziente Bewirtschaftung, die Verringerung von Emissionen, die Erhöhung der Energieeffizienz der Gebäude sowie Heizanla-

gen und den zunehmenden Einsatz nichtfossiler Brennstoffe. 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). Um den Klimaschutz bei der TAG langfristig und zielgerichtet weiter voranzutreiben, haben wir 2020 mit der Entwicklung einer Dekarbonisierungsstrategie begonnen und erarbeiten konkrete Ziele für einen umwelt- und klimafreundlichen Bestand (vgl. Kapitel Klima und Umwelt). 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.

Die Reduktion des Energieverbrauches unserer Wohnobjekte ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Umweltschutzmaßnahmen. 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.

Der Vorstand der TAG trägt die grundsätzliche Verantwortung für umweltrelevante Themen im Konzern. Für die operative Umsetzung sind die jeweiligen Fach- und Regionalbereiche verantwortlich. Perspektivisch sollen alle durchgeführten Einzelmaßnahmen, beispielsweise an Bürostandorten und im Energiehaushalt, zentral erfasst und gesteuert werden. In den Jahren 2020 / 2021 wurde das gesetzlich geforderte Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. Unsere Grundsätze und Leitlinien zum Schutz der Umwelt haben wir zu Beginn des Jahres 2020 schriftlich fixiert. Bereits im Berichtsjahr waren die Regelungen Teil unserer Unternehmensstrategie und betrieblichen Praxis. Die Richtlinie trägt zur konsequenteren Prüfung und systematischeren Anwendung der Nachhaltigkeitskriterien bei der Bestandsbewirtschaftung bei. Sie bietet Orientierung für alle Beteiligten und schafft Klarheit. Die Mit-

²energieta.de – Wohngebäude: Klimaziele sozialverträglich erreichen

arbeiter*innen wenden die Nachhaltigkeitsprüfungen anhand der Richtlinie selbstverständlicher in den Geschäftsprozessen an. Dies führt auch zu mehr Verbesserungsvorschlägen aus der täglichen Praxis der Mitarbeiter*innen.

Für Immobilienmanagement, Akquisition und Verkauf sind der 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 vor Ort durchgeführt. 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.

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 Compliance und Integrität). 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)

Im Berichtsjahr hat die TAG alleine in Deutschland EUR 105,4 Mio. in den Bestand investiert (2019: EUR 99,8 Mio.). Damit wurde nicht nur unser Bestand erhalten und die langfristige

Vermietbarkeit gesichert, sondern auch eine nachfragegerechte Entwicklung vorangetrieben. Für EUR 71,3 Mio. haben wir

Modernisierungsmaßnahmen durchgeführt (2019: EUR 66,5 Mio.). Dabei wurden unsere Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. Im Jahr 2021 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.

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 Lieferantenverträge und Rahmenverträge abschließen. Zusätzlich findet eine fortlaufende Überprüfung der Rahmenverträge im Rahmen unseres Risikomanagements statt. Außerdem arbeiten wir an Vertragsergänzungen, die sicherstellen, dass verwendete Produkte bei Lieferungen aus Herstellungsgebieten außerhalb der Europäischen Union den Vorschriften zur Einhaltung der Menschenrechte entsprechen.

Aktuell fokussieren wir uns darauf, weitere Rahmenvertragspartner im Bereich der Instandhaltung an uns zu binden und in das elektronische Handwerkerportal zu integrieren. Dadurch wollen wir unseren ressourcenschonenden Bestell- und Abrechnungsprozess weiter ausbauen. 2020 haben wir die Anzahl der Rahmenvertragspartner weiter erhöht. Da Rahmenverträge die generelle Zusammenarbeit regeln, eignen sie sich besonders gut zur effizienten Auftragsabwicklung sowie zur Implementierung von Compliance-Regelungen und Nachhaltigkeitsstandards. Derzeit werden ca. 60 % der Lieferantenaufträge im Bereich Kleininstandhaltung und rund 83 % im Bereich Leerwohnungsherrichtung über diesen Weg papierlos abgewickelt. Eine Steigerung auf ca. 80 % auch im Bereich Kleininstandhaltung ist unser Ziel bis Ende 2022. Im Bereich der Komplexmodernisierungen werden bereits knapp 80 % des Investitionsvolumens über Rahmenvertragspartner abgewickelt.

Auch zukünftig bemühen wir uns um den Anschluss weiterer Handwerker*innen und Lieferanten an die sogenannte Handwerkerkopplung, einer externen elektronischen Schnittstelle zu unserem unternehmensinternen ERP-System. 80 % der Handwerker*innen und Lieferanten sind bereits an die Schnittstelle angeschlossen.

Wir haben weitere Teilprozesse digitalisiert und sind unserem Ziel, papierlos zu kommunizieren, 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. 2021 wollen wir speziell das Müllmanagement sowie den Papierkreislauf an den Bürostandorten hinsichtlich weiterer Verbesserungspotenziale überprüfen.

105 Mio. EUR
in den Bestand investiert

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

In Zukunft soll die Energie Wohnen Service GmbH die energiewirtschaftliche und energietechnische Bewirtschaftung und Versorgung von rund 90 % unseres Gesamtportfolios abdecken. Derzeit versorgt unser Tochterunternehmen 42 % unseres Bestandes mit Wärme. Zudem wollen wir den Einkauf von Brennstoffen und das Energiemanagement im Rahmen der Dekarbonisierungsstrategie weiter optimieren. 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. Es ist unser Ziel, bis Ende 2021 rund 250 Heizzentralen der Energie Wohnen Service GmbH mit der Fernüberwachungstechnologie auszustatten und dadurch eine digitale Betriebssteuerung zu ermöglichen. So können aus der Ferne Maßnahmen abgeleitet werden, um die Anlageneffizienz hoch zu halten.

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. Pro Jahr werden rund 100 bis 120 Heizanlagen erneuert oder saniert. Unser Ziel ist es, in den nächsten Jahren den Großteil unserer Anlagen zu modernisieren. Bis Ende 2021 sollen nahezu alle Heizölanlagen im Bestand der EWS auf emissionsärmere Brennstoffe umgestellt werden.

Auch die Dienstreisen unserer Mitarbeiter*innen und unseren Fahrzeugeinsatz wollen wir weiter optimieren. Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen dabei, Emissionen auf dem Arbeitsweg einzusparen (vgl. Kapitel Interne Maßnahmen wirken und werden optimiert). An einigen Standorten können Firmenfahrräder genutzt werden. Der TAG Hausmeisterservice hat mit der Erweiterung seines Fuhrparks um Elektrofahrzeuge begonnen. Im Rahmen unserer Arbeit an der Dekarbonisierungsstrategie überprüfen wir derzeit diese Maßnahmen und bauen sie gegebenenfalls weiter aus.

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 4,5%. Wir verzeichneten eine geringe Fluktuation der Mieter*innen sowie keine wesentlichen Mängel bei Bestandskontrollen und Funktionsprüfungen. Auch die Finanz- und sonstigen Steuerungskennzahlen haben sich positiv entwickelt.

Diese Kennzahlen sind Bestandteil der monatlichen bzw. quartalsweisen Berichterstattung an den Vorstand. Zusätzlich beobachten wir permanent den Markt und analysieren unsere Bestandsstruktur.

Lieferanten- bzw. Rahmenverträge werden kontinuierlich 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 monatlichen und quartalsweisen Berichterstattung werden zusätzlich konkrete Einzelthemen ausgewertet. Dieser Austausch findet auf regionaler und überregionaler Ebene statt. Auch die Rückmeldungen von Mieter*innen, Geschäftspartner*innen und lokalen Akteuren nehmen wir auf.

Bedarfsgerechte Instandhaltung und Modernisierung

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Wir investieren kontinuierlich in unsere Bestände. Dabei 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.

Für einen zukunftsfähigen Bestand

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 203-1, 203-2)

Wir führen an all unseren Standorten regelmäßig Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen durch. Dadurch erhalten und erhöhen wir den Wert unserer Immobilien. Denn diese kontinuierlichen Investitionen machen es möglich, dass wir unseren Bestand ressourcenschonend bewirtschaften können. Außerdem passen wir unsere Objekte dadurch den Anforderungen unserer Mieter*innen und des Marktes an.

Bei unseren Maßnahmen legen wir besonderen Wert auf den Einsatz umweltfreundlicher und langlebiger Produkte und Materialien. Auf diese Weise sichern wir die dauerhafte Funktionalität der Substanz und Ausstattung unserer Bestände. Indirekt tragen wir so zur Ressourcenschonung bei. Darüber hinaus achten wir auf Wiederverwertbarkeit und Wertstoff-Recycling.

Im Rahmen von Modernisierungen verbessern wir mittels vielfältiger Maßnahmen die Energieeffizienz der Wohnungen und Gebäude (vgl. Kapitel Klima und Umwelt).

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. auch Kapitel Zufriedene Mieter*innen). 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.

In Köln haben wir im Berichtsjahr im gleichen Mietobjekt am Zollstockgürtel damit begonnen, eine Photovoltaik-Anlage zu installieren. Dabei arbeiten wir mit der EINHUNDERT Energie GmbH als Betreiber-Partner zusammen. Nach Fertigstellung der Anlage bieten wir den Mieter*innen 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 ca. 22 Tonnen CO₂ pro Jahr erzielt werden.

Wir befragen unsere Mieter*innen regelmäßig, ob ihrerseits Interesse an Smart Home-Lösungen besteht, vor allem im Rahmen von Modernisierungen. Außerdem bieten wir an verschiedenen Standorten die Möglichkeit, die Technik kennenzulernen. Dadurch werden die Lösungen für viele Mieter*innen greifbarer. Insgesamt wird das Angebot vor allem von jüngeren Mieter*innen positiv aufgenommen. Zunehmend stößt

Smart Home aber auch bei weiteren Zielgruppen auf Interesse. Unseren älteren Mieter*innen könnten die technischen Systeme in Zukunft ein längeres selbstbestimmtes Wohnen in der eigenen Wohnung ermöglichen (vgl. Kapitel Unser Engagement in Gera: Mehr Lebensqualität in den Quartieren). Im September 2020 haben wir deshalb in Gera zusammen mit der Better@Home Service GmbH das Pilotprojekt „BeHome“ gestartet. Mit einer digitalen Plattform bieten wir insbesondere Senior*innen eine alltägliche Unterstützungshilfe. Auf der Plattform sind beispielsweise Sensoren und Alarmknöpfe sowie Smart Home Lösungen integriert und die Möglichkeit zur Videotelefonie mit Familie und Nachbar*innen oder auch mit Ärzt*innen aus der Umgebung. Die Vermarktungsphase hat im März 2021 begonnen, die Pilotphase ist auf ein Jahr angelegt. „BeHome“ ist Teil des Projektes SMARTCity Gera.

Verantwortungsvoll neu bauen

Mit dem Eintritt in den polnischen Wohnimmobilienmarkt hat die TAG ihr Geschäftsmodell um den Bereich Neubau erweitert. Innerhalb der nächsten drei bis fünf Jahre wollen wir in Polen einen Bestand von rund 8.000 bis 10.000 Wohneinheiten aufbauen.

Dabei folgen unsere Investitionen 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 werden barrierefrei und für Behinderte gut zugänglich sein, über entsprechende Eingänge, Aufzüge und Parkplätze (vgl. Kapitel Gesellschaft).

Kontinuierliche Investitionen für einen konkurrenzfähigen Bestand

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 203-1)

Insgesamt haben wir im Berichtsjahr EUR 105,4 Mio. in die Modernisierung und Instandhaltung unserer Bestände in Deutschland investiert. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 (EUR 99,8 Mio.) haben wir unsere Investitionen um rund 6 % erhöht. Der Anteil für Modernisierung lag mit EUR 71,3 Mio. gegenüber dem Vorjahr um ca. 7 % höher. Für Instandhaltungsmaßnahmen setzten wir EUR 35,0 Mio. ein (2019: EUR 33,3 Mio.).

In den kommenden Jahren rechnen wir bei den Materialien und Dienstleistungen mit prozentualen Kostensteigerungen im unteren einstelligen Bereich. Wir planen aber auf einem ähnlichen Niveau in unseren Bestand zu investieren. 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.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr in Polen EUR 90,4 Mio. in Projektentwicklungen investiert, davon entfallen EUR 46,0 Mio. auf Projekte, die zum Aufbau des Vermietungsgeschäfts vorgesehen sind.

EUR Mio.	2020	2019	2018
Instandhaltung	35,0	33,3	34,3
Modernisierung	71,3	66,5	58,1

Lieferkette und Material

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 und langlebige Lösung. 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.

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 Klima und Umwelt).

Bei Dienstleistungen, die wir für unsere Mieter*innen intern erbringen, achten wir auf den Einsatz umweltfreundlicher Materialien und energieeffizienter Prozesse. Auch unsere Tochtergesellschaften übernehmen bei unseren Umweltbemühungen eine wichtige Rolle (vgl. Kapitel Klima und Umwelt).

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

Unseren Nachhaltigkeitsgedanken im Beschaffungsmanagement noch stärker umzusetzen, ist uns wichtig. Deshalb haben wir unsere „Grundsätze und Leitlinien für eine ökologisch und sozial verantwortungsvolle Beschaffung“ präzisiert und Anfang 2020 in einer separaten Richtlinie zusammengefasst. Damit 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 und ergänzen sie bei Bedarf um weitere nachhaltige Parameter.

Die Wertschöpfungskette der TAG

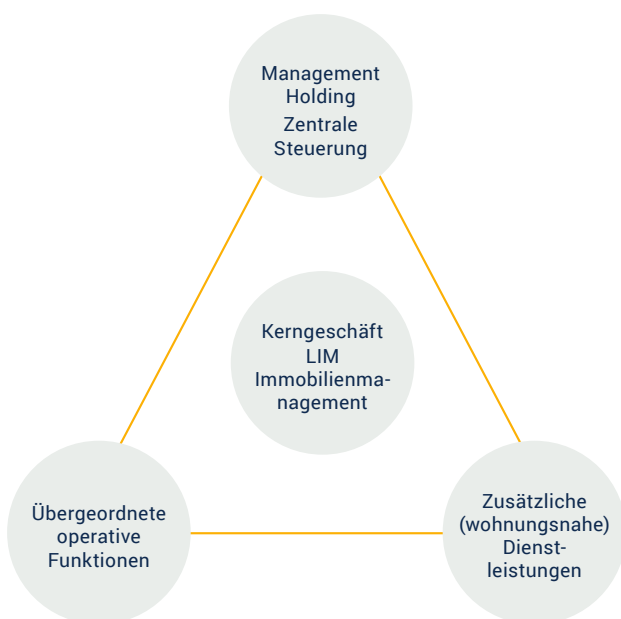
(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 102-9, 102-10)

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. Hier 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.

Unser Kerngeschäft



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 und Regionalität. Wir arbeiten bevorzugt mit Partnern aus der Region zusammen, die auch in Deutschland produzieren. Im Berichtsjahr waren mehr als 95% unserer Rahmenvertragspartner regional agierende Firmen. Aufgrund 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. Zudem sensibilisieren wir unsere eigenen Mitarbeiter*innen im Rahmen der jährlichen Compliance-Schulungen für diese Themen. Sie sind in unserer Antidiskriminierungsrichtlinie, sowie in unserer 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. Entsprechende Produkt- und Materialeigenschaften geben wir in Leistungsverzeichnissen vor. Durch konkrete Vorgaben in den Angebotsbedingungen und Verträgen versuchen wir, weitere Risiken auszuschließen bzw. zu minimieren. Dies ist 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 ist seit 2018 jeder Vertragspartner

zur Einhaltung unseres Geschäftspartnerkodex verpflichtet. Neuverträge wurden um einen Passus zum Kodex ergänzt. Sollte ein Lieferant gegen den Kodex verstoßen, kann dies zu einer Beendigung des Vertragsverhältnisses führen.

Unser Geschäftspartnerkodex wurde im Portal für die Handwerkerkopplung integriert. Zudem ist er 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. So führen wir für unsere Handwerker*innen jährlich Sicherheits- und Gesundheitsschutzschulungen durch. Dabei wird unter anderem erläutert, wie Ressourcen geschont werden und Material nachhaltig eingesetzt wird. Zudem regen die Schulungen die Handwerker*innen dazu an, selbst Verbesserungsvorschläge einzubringen. Unsere Mitarbeiter*innen sind angewiesen, wahrgenommene Verstöße unverzüglich den jeweiligen Vorgesetzten sowie der Compliance-Beauftragten zu melden. 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 sind uns jedoch keine derartigen Verstöße bekannt geworden. Auch gegen die Datenschutzgrundverordnung wurde nicht verstoßen.

Auch unser Tochterunternehmen Vantage hat bereits in der Vergangenheit Kriterien für die Nachhaltigkeit in seiner Lieferkette formuliert. Zur gemeinsamen Ausrichtung und Um-

setzung sind weitere Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse geplant.

Nutzung nachhaltiger Materialien

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 301-3)

Wir optimieren den Materialeinsatz sowie unsere Leistungsverzeichnisse kontinuierlich. Dabei steht die schrittweise Umstellung auf qualitativ höherwertige Materialien im Mittelpunkt.

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. Über die Herkunft und Verarbeitung der verwendeten Ressourcen stehen wir in kontinuierlichem 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. Im Elektrobereich installieren wir grundsätzlich Geräte 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 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.

Klima und Umwelt

Mehr Klimaschutz durch unsere Dekarbonisierungsstrategie

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Mit dem Ziel, unsere CO₂-Emissionen kontinuierlich weiter zu senken, erarbeiten wir derzeit zusammen mit der EWUS Effiziente Wärme- und Stromlieferung GmbH eine Dekarbonisierungsstrategie. In ihr wollen wir unseren Weg der CO₂-Reduktion bis zum Jahr 2050 skizzieren. Indem wir unsere CO₂-Emissionen minimieren, können wir auch die Zusatzkosten durch die CO₂-Bepreisung für die TAG und unsere Mieter*innen geringhalten. Zudem leisten wir einen Beitrag zur Erfüllung der nationalen Klimaziele. Diese sehen vor, dass Deutschland im Jahr 2030 im Vergleich zu 1990 55 % 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 werden wir konkrete Konzepte und Maßnahmen erarbeiten, die wir bis 2050 umsetzen wollen. 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. Für die nächsten Jahre werden wir in der Strategie konkrete Maßnahmen planen und terminieren. Auf längere Sicht werden wir auch Schritte andenken, die wir im Laufe der Jahre im Hinblick auf neuere technische Entwicklungen überprüfen und anpassen werden.

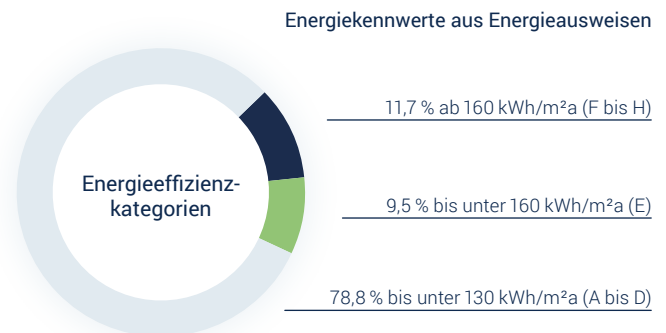
Ein Baustein zur Zielerreichung ist auch unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH, welche es ermöglicht, das Energiemanagement der TAG-Gruppe zu professionalisieren. Durch unseren eigenen Energiedienstleister streben wir eine zusätzliche Wertschöpfung im Sinne der Nachhaltigkeit an. Auch im Berichtsjahr hat die Energie Wohnen Service GmbH dazu beigetragen, unsere Emissionen zu senken. Dies ist unter anderem durch die kontinuierliche Modernisierung von Heizungsanlagen und den effizienten Einsatz von Energieträgern gelungen.³

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 erzeugt Wärme und versorgt 42 % unseres Portfolios damit.

Zudem ist unsere Tochtergesellschaft für Instandhaltung und Modernisierung der Heizanlagen zuständig. In regelmäßigen Abständen werden Funktionskontrollen und Überwachungen der Anlagen durchgeführt. 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 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. Zudem sorgt der Aufbau einer zentralen Datenbank für mehr Transparenz. Damit können wir Daten effizienter auswerten, Fehler schneller erkennen und bei Bedarf sofort gegensteuern.

An verschiedenen Standorten betreiben wir seit 2018 Pilotanlagen für Fernauslesung und effizientere Heizungssteuerung. Damit testen wir mit verschiedenen Kooperationspartnern unterschiedliche technische Lösungen, die eine Überwachung der Anlageneffizienz in Echtzeit und bei Bedarf ein zügiges Gegensteuern ermöglichen. Damit wollen wir den Anlagenbetrieb optimieren und durch Steigerung der Energieeffizienz mehr Energie einsparen.

³Insgesamt verfügen wir über eine Immobilienfläche von 5,3 Mio. m² (Stand: 31. Dezember 2020). Davon nutzen wir rund 26.700 m² für unsere Verwaltungstätigkeit. Dies entspricht einem Anteil von rund 0,6 % an der Gesamtfläche. Damit nehmen wir – aus unserer Sicht – keinen wesentlichen Einfluss auf den gesamten Energie- und Wasserverbrauch. Deshalb unterscheiden wir in unserer Berichterstattung hinsichtlich der ökologischen Kennziffern nicht zwischen internen und den von Mietern genutzten Flächen.

Im Zuge von Modernisierungen verbessern wir auch die Energieeffizienz unserer Gebäude. Gemäß Auswertung der Energieausweise für unseren Bestand hatten im Berichtsjahr rund 75% unserer Wohnungen einen besseren Energiekennwert als der Durchschnitt aller Wohngebäude in Deutschland. dena.de – Gebäudereport

Zum 31. Dezember 2020 haben wir rund 35.700 Einheiten mit Heizenergie und Warmwasser durch die Energie Wohnen Service GmbH versorgt. Für diesen Bericht wurden die Verbrauchsdaten eines Analyseportfolios aus 35.152 Einheiten, die im Jahr 2019 durch die EWS versorgt und abgerechnet wurden, ausgewertet.⁴ Dies entspricht einem Zuwachs von 9,7% im Vergleich zum Vorjahr (Analyseportfolio 2018: 32.044 Einheiten). Über die Verbrauchsdaten für die im Jahr 2020 durch die EWS mit Wärme versorgten Bestände berichten wir im Folgejahr.

17.863 der 35.152 Einheiten des Analyseportfolios 2019 wurden über die Energie Wohnen Service GmbH mit Fernwärme, 16.893 Einheiten mit Gas sowie 396 mit Heizöl beheizt.

Damit hat sich der Verbrauchsanteil des mit Fernwärme versorgten Bestandes im Analyseportfolio von 46,8% auf 50,8% erhöht. Der Verbrauchsanteil der mit Erdgas versorgten Bestände hat sich von 49,9% auf 48,1% verringert.

Bezogen auf die Fläche hat sich der Energieverbrauch im Analyseportfolio 2019 auf durchschnittlich 103,7 kWh je m² verringert (Like-for-like: 108,2 kWh je m²). Die berechneten CO₂-Emissionen (CO₂-Äquivalente) sind auf durchschnittlich 26,6 kg CO₂eq je m² gesunken (Like-for-like: 27,7 kg CO₂eq je m²). Dies ist auch 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. Dabei ist eine Umstellung auf energieeffiziente und umweltfreundlichere Brennstoffe vorgesehen.

Bei Modernisierungen bauen wir fensterlose Bäder nach Möglichkeit in Tageslichtbäder um. Dadurch kann der Strombedarf reduziert werden. Außerdem beraten wir unsere Mieter in unseren Mieterbüros zum Thema energiesparendes Wohnen. 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.

Im Berichtsjahr hat die Energie Wohnen Service GmbH die Erneuerung von Heizanlagen fortgesetzt. Insgesamt wurden 309 Heizzentralen fachgerecht modernisiert (2019: 159). Dabei wurden 28 Anlagen zusammengelegt. Die Gesamt-

leistung der erneuerten Heizzentralen beträgt 22.968 kW. Davon wurden 19 Fernwärmestationen mit einer Leistung von 4.275 kW umgebaut und 18 Heizzentralen von Heizöl auf Erdgas mit einer Wärmeleistung von 1.222 kW umgerüstet. Im Rahmen von Sonderprojekten wurden sechs vormals Nachtspeicherheizanlagen komplett erneuert und auf Erdgas umgestellt.

Durch diese Modernisierungen können wir ab dem kommenden Jahr voraussichtlich weitere 2.530 MWh an Primärenergie bei Brennstoffen jährlich einsparen. Zusammen mit den Effekten durch die Umstellung von Erdöl auf Erdgas reduziert sich unser CO₂-Ausstoß ab 2021 voraussichtlich um 946 Tonnen jährlich.

Durch hocheffiziente Pumpen und energiesparende Komponenten senken wir unseren Primärenergiebedarf an Betriebsstrom um rund 54%. Ab 2021 können somit weitere 444.061 kWh pro Jahr eingespart werden. Dies entspricht einer zusätzlichen Verringerung des CO₂-Ausstoßes um rund 249 Tonnen jährlich.

Damit kann durch die Heizanlagenanierung ab 2021 voraussichtlich eine Reduzierung des CO₂-Ausstoßes von insgesamt 1.195 Tonnen jährlich erzielt werden.

Emissionsreduktion im Neubau

Beim Neubau von Wohnungen nehmen wir von Anfang an die Energieeffizienz und den Ressourceneinsatz in den Blick, um CO₂-Emissionen einzusparen. Wir konzipieren die Gebäude entsprechend effizient und sorgen beim Bau für die Umsetzung konkreter Maßnahmen. So überwachen Vantage Development 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. In unserem Wohnbauprojekt „Buforowa 89“ in Polen wurden daher im Jahr 2020 Photovoltaik-Paneele installiert, um Strom aus Sonnenenergie zu gewinnen und gleichzeitig den Wärmeinseleffekt auf dem Dach zu reduzieren. In naher Zukunft werden wir in allen unseren Mietprojekten Photovoltaik-Paneele installieren. Zudem wollen wir auch weitere Gründächer in unseren Projekten umsetzen, wie ebenfalls im Projekt „Buforowa 89“ geschehen.

⁴Abweichungen zu der im Nachhaltigkeitsbericht 2019 genannten Zahl resultieren aus Neuberechnungen aufgrund von Bestandsveränderungen.

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 2015 wurde von einem externen Anbieter ein Energieverbrauchsprofil unserer Gebäudeausstattung und -technik erstellt. Basierend darauf wurden Optimierungspotenziale identifiziert, die eine Einsparung von jährlich rund 33.400 kWh bewirken. 2020 haben wir diese empfohlenen Maßnahmen weiter umgesetzt.

Ein erneutes Energieaudit wurde 2020/21 durchgeführt. Im Rahmen des Audits wurde der Energieverbrauch der Geschäftsstandorte erneut analysiert und hinsichtlich weiterer Einsparpotenziale untersucht. Die Auditoren haben Ansätze zur Energieeinsparung und CO₂-Reduzierung in verschiedenen technischen Bereichen herausgearbeitet. Diese wurden 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 Anlagenoptimierung. Auch auf die weitere Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen, durch ihr Verhalten am Arbeitsplatz Energie einzusparen, wird hingewiesen.

Zudem weisen wir unsere Mitarbeiter*innen durch Vorgaben und Richtlinien auf einen nachhaltigen und bewussten Gebrauch von IT-Geräten hin. Durch den Einsatz sogenannter Green IT sparen wir in unserem Rechenzentrum in Düsseldorf Kühlenergie und Strom.

Durch die Digitalisierung weiterer Prozesse und 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 27 Tonnen in den Papierkreislauf zurückgeführt, u.a. aus Aktenvernichtung (2019: 24 Tonnen).

Bei der Kommunikation zwischen verschiedenen Standorten oder mit Geschäftspartnern nutzen wir zunehmend Web- und

Telefonkonferenzen. Dadurch konnten Dienstreisen verringert und Ressourcen gespart werden.

Vor allem in den Projekten „Mission 21“ und „WIR-Kultur“ sowie im Nachhaltigkeitsteam werden inzwischen vermehrt virtuelle Projekträume in gemeinsamen Chats zur Kommunikation genutzt. Einen Schub hat die digitale Kommunikation auch durch die Covid-19-Pandemie erfahren.

Im verstärkten Austausch unserer Mitarbeiter*innen zum Thema Nachhaltigkeit entstehen auch neue Ideen zur Ressourceneinsparung. So haben wir im Berichtsjahr auf Wunsch der Mitarbeiter*innen an weiteren größeren Standorten die Versorgung von Getränkeflaschen auf Wasserspender 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. Außerdem ermutigen wir unsere Mitarbeiter*innen, unter anderem durch vergünstigte Konditionen, Carsharing-Dienste zu nutzen. 2020 haben wir das Carsharing-Angebot um den Standort Dresden erweitert. An verschiedenen Standorten können Firmen-Fahrräder, auch E-Bikes, genutzt werden. Diese werden vor allem von den Teams unseres Immobilienservice genutzt. Eine Erweiterung dieses Angebots ist geplant. Des Weiteren wurden an einigen Standorten größere Fahrradkeller eingerichtet.

Im Vergleich zum Jahr 2019 ist die Zahl der gefahrenen Bahnkilometer pandemiebedingt deutlich gesunken, von 907.973 auf 454.222 Kilometer. Die Anzahl der Fahrten hat sich auch verringert, 2019 waren es 2.564, 2020 nur 851. Gegenüber der PKW-Nutzung konnten damit im Berichtsjahr 95,6 % an CO₂-Emissionen, 66,7 % Stickstoffoxide und 95,8 % Feinstaub vermieden werden. Wird der Endenergieverbrauch einschließlich der Vorkette berücksichtigt, haben wir im Berichtsjahr durch Bahnnutzung 58,9 % weniger Energie gegenüber der PKW-Nutzung verbraucht. Unser CO₂-Ausstoß durch die Nutzung von Diesel- und Benzinfahrzeugen verringerte sich gegenüber 2019 um insgesamt 7,1 %.

Die deutlich geringere Bahnnutzung im Vergleich zur nur geringfügig gesunkenen Pkw-Nutzung ist darauf zurückzuführen, dass vor allem die Reisen im Zusammenhang mit Projekten und Teambesprechungen reduziert und auf digitale Formate umgestellt wurden. Fahrten im Rahmen unseres Kerngeschäfts, etwa zur Bestandspflege und -besichtigung durch Hausmeister*innen, Handwerker*innen, Techniker*innen und Kundenbetreuer*innen, konnten dagegen kaum reduziert werden.

Auch in der Hauptgeschäftsstelle von Vantage in Wrocław (Breslau) werden seit 2019 verschiedene Umweltschutz-Maßnahmen umgesetzt. Indem Wasserfilter in den Küchenarmaturen eingebaut wurden, steht den Mitarbeiter*innen 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.

Umweltcompliance

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 307-1)

Für das Berichtsjahr 2020 sind uns keine Verstöße gegen Umweltschutzgesetze und -verordnungen bekannt geworden.

In allen Verträgen mit unseren externen Lieferanten gibt es entsprechende Vorgaben, an denen sich Lieferanten und ihre Nachunternehmer orientieren müssen (vgl. Kapitel Lieferkette und Material).

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. 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. Sie wurden 2020 präzi-

siert und werden quartalsweise überprüft. 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.

Mit Hilfe unseres Kontroll- und Dokumentationssystems prüfen wir regelmäßig, ob getroffene Maßnahmen effizient sind. So garantieren wir die Einhaltung unserer Verkehrssicherungspflichten (vgl. Kapitel Zufriedene Mieter*innen).

Unser Beitrag zu Ressourcenschutz und Biodiversität

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

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.

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). Im Berichtsjahr haben wir das Abfallmanagement durch die Musterknaben eG um einen weiteren großen Standorte erweitert. In Gera betreiben wir seit 2015 ein Beratungs- und Lernbüro zum Thema Müll. Hier bieten unsere TAG-Umweltideen anschauliche Informationen zur sachgerechten Mülltrennung. Zusätzlich finden regelmäßig Aktionen statt, die Kinder altersgemäß an das Thema heranführen.

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.

Nachhaltig von Anfang an: Unsere Neubauprojekte

Das Geschäftsfeld Neubau eröffnet uns die Möglichkeit, Nachhaltigkeit in den gesamten Lebenszyklus einer Immobilie zu integrieren, angefangen beim ersten Entwurf. Wir binden gesellschaftliche Aspekte in die Entwicklung und Ausführung unserer Wohnprojekte in Polen ein, ebenso wie Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz. Beispielhaft dafür steht unser Projekt „Buforowa 89“ im Süden von Breslau (Wrocław).



Im Stadtteil Jagodno realisiert unsere Tochtergesellschaft Vantage Development ein Entwicklungsprojekt mit über 400 Wohnungen in der Straße Buforowa. Der Stadtteil liegt im Süden von Breslau und ist von viel Grün umgeben. Gleichzeitig verfügt Jagodno über eine gute Infrastruktur mit Einkaufsmöglichkeiten, Dienstleistungs- und Erholungsangeboten. Und die Stadt Breslau investiert vor Ort in neue Bildungseinrichtungen und den Ausbau des öffentlichen Verkehrsnetzes.

„Wir wollen unseren Mieter*innen im Projekt Buforowa 89 vor allem Wohnungen in moderner Bauweise und in attraktiver Lage mit einem Zugang zur vollen Einkaufs-, Dienstleistungs- und Bildungsinfrastruktur anbieten. Buforowa 89 erfüllt alle diese Bedingungen“, sagt Dariusz Pawlukowicz, Mitglied des Vorstands von Vantage Development.

Vom ersten Planungsschritt an war es das Ziel, Buforowa 89 auf die Bedürfnisse verschiedener Bewohnergruppen auszurichten. Wir wollen jungen und älteren Menschen, Familien und Alleinstehenden, eine hohe Lebensqualität bieten – in ihren Wohnungen ebenso wie im umliegenden Quartier. Deshalb gehören zu unserem Projekt neben Geschäftsräumen auch Spielplätze und Erholungsflächen. Einige Wohnungen erhalten auch einen eigenen Garten.

„In die Ausgestaltung der Gebäude beziehen wir auch ökologische Kriterien ein, die zum Umwelt- und Klimaschutz beitragen“, erläutert Dariusz Pawlukowicz weiter. So wurden in der ersten Phase des Projekts Photovoltaik-Paneele auf dem Dach eines der Gebäude installiert. Mit dem darüber gewonnenen Strom werden die Gemeinschaftsbereiche versorgt, was nicht nur CO₂-Emissionen einspart, sondern auch die Kosten für den Stromverbrauch reduziert. Auf dem anderen Gebäude haben wir ein Gründach angelegt. Aufgrund der Bepflanzung werden Luftschadstoffe gefiltert. Zudem schützt in heißen Sommermonaten die Dachbegrünung vor hohen Temperaturen im Inneren. Im Winter wiederum dient sie als zusätzliche Wärmedämmung.

»In die Ausgestaltung der Gebäude beziehen wir auch ökologische Kriterien ein, die zum Umwelt- und Klimaschutz beitragen.«

In den Gebäuden wird in den gemeinschaftlich genutzten Bereichen der Mehrparteienhäuser eine energieeffiziente LED-Beleuchtung angebracht, die durch Bewegungssensoren aktiviert wird. In den Mietwohnungen installieren wir Mülltrennungsbehälter und Wasserreinigungsfiler an den Wasserhähnen, so dass die Mieter*innen komplett auf den Kauf von Flaschenwasser verzichten können. Diese Maßnahmen setzen wir auch in weiteren Projekten um.

So werden im Projekt Buforowa 89 sogenannte „Sauerstoffgärten“ angelegt mit speziell ausgewählten Pflanzen- und Baumarten, die wie Luftreiniger wirken und bakterizide Eigenschaften haben. Beim Bau der zu Buforowa 89 gehörenden Spielplätze wird zukünftig komplett auf Polyurethan-Oberflächen verzichtet.



Die TAG verzichtet in ihren gesamten Außenanlagen 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.

Um das Umweltbewusstsein in unseren Quartieren zu stärken, führen wir an vielen Standorten regelmäßig Umweltaktionen mit Mieter*innen und lokalen Akteuren durch. Im Berichtsjahr war dies pandemiebedingt oft nur eingeschränkt möglich. In Salzgitter beteiligte sich die TAG jedoch beispielsweise an einem Gartenprojekt für Kinder.

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 mehr als 380.000 Seiten Papier eingespart (vgl. auch Kapitel Interne Maßnahmen wirken und werden optimiert).

Ressourcenschutz im Neubau

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 Abscheider, zweistufige Filter und Entwässerungssysteme bieten wir Lösungen, um die Qualität des in die Kanalisation eingeleiteten Regenwassers zu erhöhen. 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 stellen wir diese mit Müllcontainern aus, die eine Mülltrennung ermöglichen.

Kontinuierliches Engagement für mehr Biodiversität

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 1,6 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 und Salzgitter. Auch für die Baumpflege und -kontrolle haben wir Rahmenverträge abgeschlossen und sind wie in 2019 für rund 42.600 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. 2020 haben wir rund 40 Wiesen so umgestaltet, dass sie Insekten, Kleintieren und Vögeln bessere Entwicklungsmöglichkeiten bieten. In Bernburg (Saale) wurde auf dem Campus in Kooperation mit der Hochschule eine Wildblumenwiese angelegt, in Gera erste Igelhotels für den Winter aufgestellt. Nach ausgiebiger Testung wird künftig auch ein biologisch abbaubarer Mähfaden den bisherigen Kunststoffmähfaden ersetzen. Dadurch reduzieren wir den Eintrag von Mikroplastik auf den Grundstücken.

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. Bis Ende 2021 wird der gesamte Baumbestand hier erfasst sein. 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 zukünftig alle Pflegefirmen nach einem einheitlichen Leistungsverzeichnis. Bei der Erstellung haben wir uns an aktuellen deutschen Standards orientiert.



Unsere Verantwortung in der Gesellschaft

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

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 Covid-19-Pandemie hat jedoch auch uns vor ungeahnte 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 die Zahl der über 64-Jährigen in Deutschland um rund 4,8 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. Vier von zehn Haushalten geben aktuell mehr als 30 Prozent ihres Nettoeinkommens für die Miete aus.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.

⁵berlin.de – Berlin-Institut – (Gem)einsame Stadt
⁶spiegel.de – Wo die Wohnungsnot am größten ist

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.

In 2020 haben wir die gemeinnützige TAG Miteinander Stiftung gegründet. Unter dem Dach der Stiftung bündeln wir unsere sozialen 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 2020 auch unsere Mieter*innen vor besondere Herausforderungen gestellt. Als verantwortungsvolles Wohnungsunternehmen haben wir deshalb über mehrere Monate auf Mieterhöhungen durch Anpassung an die ortsübliche Vergleichsmiete, Kündigungen und Räumungen bewohnter Wohnungen verzichtet. Im Fall von Gehalts- oder Lohninbußen haben wir Mieter*innen Ratenzahlungen und Stundungen angeboten. Außerdem haben wir uns an vielen Hilfsprojekten beteiligt und beispielsweise an einigen Standorten die Tafel gefördert, um konkret vor Ort Unterstützung leisten zu können.

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 auf S. 13).

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 31.12.2020 betrug in unseren Wohnungen EUR 5,48 je m². Wir schätzen unsere Märkte als sehr stabil und wenig konjunkturanfällig ein.

In unseren zehn Regionen in Deutschland sind wir im Dialog mit allen wichtigen Stakeholdern. In Städten, in denen wir größere zusammenhängende Bestände bewirtschaften, leisten wir einen aktiven Beitrag zur Quartiersentwicklung. Durch lebenswerte Nachbarschaften wollen wir die Wohn- und Lebensqualität unserer Mieter*innen verbessern. Unsere soziale Verantwortung als Unternehmen wahrzunehmen, ist Teil unserer Unternehmensphilosophie.

Auch bei der Betreuung unserer Mieter*innen setzen wir auf Kompetenz vor Ort. Unsere LIM-Bereiche organisieren Kundenbetreuung und Vermietung selbst. Sie berichten direkt an den Vorstand und werden durch Zentralbereiche unterstützt.

5,48 EUR je m²
Durchschnittsmiete Wohnungen

Dieses dezentrale Management (vgl. Kapitel Unsere Unternehmensstruktur) in zehn Regionen mit insgesamt 67 Mieterbüros ermöglicht uns Nähe zu unseren Kund*innen (vgl. Kapitel Zufriedene Mieter*innen).

Im Berichtsjahr konnten wir unsere Mieterbüros pandemiebedingt nur eingeschränkt öffnen. Über alternative Kontaktmöglichkeiten per Telefon, E-Mail und unsere neue Mieter-App wurden alle Mieter*innen informiert. Mit der App stehen den Mieter*innen bestandsweit umfangreiche Funktionalitäten zur Verfügung. Und die neue TAG Wohnen Website bietet umfassendere und ansprechendere Informationen als ihre Vorgängerin.

Den organisatorischen Rahmen für die Steuerung bilden unsere Geschäftsgrundsätze, Konzernrichtlinien und Arbeitshinweise (vgl. Kapitel Wie wir unsere Mitarbeiterthemen steuern). Konkrete Aufgaben und Kompetenzen der Kundenbetreuer*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. Zusätzlich sorgt der Austausch mit Kolleg*innen aus anderen Regionen für einen Wissenstransfer. In Weiterbildungen bereiten wir unsere Kundenbetreuer*innen auf neue Situationen vor, die sich aus dem gesellschaftlichen Wandel oder auch aus der aktuellen Pandemiesituation ergeben (vgl. Kapitel Bereit für die Zukunft mit einem qualifizierten Team).

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.

Kontinuierliche Umsetzung unserer Ziele und neue Maßnahmen

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Marktgerechte Bestandsentwicklung für breite Bevölkerungsschichten

Eines unserer wichtigsten Ziele ist es, die Zufriedenheit unserer Mieter*innen zu verbessern und die Mieterbindung zu erhöhen. Im Berichtsjahr haben wir deshalb alleine in Deutschland EUR 106,8 Mio. in unseren Bestand investiert (2019: 99,8) (vgl. Kapitel Bedarfsgerechte Instandhaltung und Modernisierung, sowie [↗ Geschäftsbericht 2020](#)). Im Jahr 2021 sind Investitionen auf einem ähnlichen Niveau geplant.

Neben der Bestandserhaltung wurde die Summe auch dafür eingesetzt, unsere Immobilien entsprechend der Nachfrage zu modernisieren. Im Berichtsjahr konnten wir weitere barrierearme Wohnungen für Mieter*innen bereitstellen. Außerdem haben wir unsere Mieter*innen bei individuellen Umbaumaßnahmen für altersgerechtes Wohnen unterstützt. Dazu zählen etwa die Beseitigung von Schwellen, der Umbau von Wannenbädern in leicht zugängliche Duschbäder sowie die Montage von Haltegriffen. Zudem errichten wir sowohl Rampen als auch Garagen für Rollstühle und Rollatoren. Am Standort Döbeln haben wir beispielsweise zwei sechsgeschossige sogenannte Punkthäuser modernisiert. Wir haben Aufzüge eingebaut und die Bäder vergrößert. Die umgebauten Wohnungen sind für verschiedene Zielgruppen geeignet, insbesondere auch für ältere Menschen.

In Kooperation mit lokalen Pflegediensten bieten wir unseren Mieter*innen seit 2019 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.

An vielen Hochschulstandorten bieten wir attraktiven Wohnraum für junge Menschen. Dieses Angebot haben wir 2020 umbenannt: von „studi home“ in „Junges Wohnen“. Mit dem neuen Namen wollen wir unterstreichen, dass unsere Wohnungen nicht nur für Studierende, sondern auch für Auszubildende und alle, die ihre erste eigene Wohnung beziehen,

geeignet sind. Auch Wohngemeinschaften sind bei uns möglich. Im Berichtsjahr haben wir unseren Bestand um ein neues Studentenwohnheim in Bernburg (Saale) und andere geeignete Wohnungen erweitert. Auf unserer Website finden Interessierte unter „Junges Wohnen“ ausführliche Informationen über die verschiedenen Standorte und besondere Aktionen, auch von Seiten der Städte.

In Polen wollen wir attraktiven und ökologisch hochwertigen Wohnraum für den aufstrebenden Vermietungsmarkt bereit stellen. Die Wohneinheiten von Vantage sind modern ausgestattet und verfügen in ihrem Umfeld 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.

Lebenswerte Nachbarschaften

Durch unser gesellschaftliches Engagement vor Ort wollen wir unsere Wohnquartiere noch lebenswerter machen. Ein wichtiger Schritt zur Bündelung und 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 Aktiv-Treffs sowie Kinder- und Familienzentren zu unterstützen. Darüber hinaus beteiligen wir uns seit vielen Jahren an Projekten und Aktionen in Kindergärten und Schulen. Auch die Aufwertung von Stadtteilen durch Streuobst- und Insektenwiesen oder Spiel- und Fußballplätze wurde 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 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 2020 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. Persönliche

Kontakte waren jedoch über einen langen Zeitraum nicht möglich, weshalb viele Angebote eingeschränkt waren oder teilweise online stattfanden.

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.

Kundenorientierung und Servicequalität

Unser kundenorientierter Service mit regionaler und persönlicher Betreuung wird von unseren Mieter*innen positiv bewertet (vgl. Mieterbefragung 2018) und auch von unseren Geschäfts- und Kooperationspartnern geschätzt. Die nächste bestandsweite Mieterbefragung werden wir im Jahr 2021 durchführen. Es ist unser Anspruch, dieses gute Niveau beizubehalten und die Servicequalität einzelner Leistungen noch weiter zu verbessern. Dabei legen wir den Fokus vor allem auf digitale Angebote, die besonders während der Covid-19-Pandemie den Service erhöhen. Um insbesondere die Zufriedenheit unserer Mieter*innen zu gewährleisten, haben wir auch im Jahr 2020 ein Monitoring unserer Dienstleistungen durchgeführt. Die Monitoringergebnisse, das direkte Feedback unserer Mieter*innen und die Auswertung interner Prozesse liefern uns wertvolle Informationen zur Mieterzufriedenheit und weiteren Verbesserungspotenzialen.

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 haben auch bereits Feedback eingeholt und auf dessen Basis weitere Funktionalitäten ergänzt und die Benutzerfreundlichkeit erhöht. Im Dezember 2020 haben wir zudem unsere neue **TAG Wohnen-Website** online gestellt. Sie enthält viele Serviceinformationen für Mieter*innen ebenso wie Zusatzangebote und redaktionelle Beiträge.

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 Mieter-App regelmäßig auszuwerten. Davon erwarten wir uns weiteren Auf-

schluss über Optimierungspotenzial unserer Prozesse und Wohnbestände.

Einmal pro Monat berichten unsere LIMs standardisiert 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 Lieferkette und Material). 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.

Zufriedene Mieter*innen

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.

Bezahlbarer Wohnraum

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Mieten moderat gestiegen. Die monatliche Durchschnittskaltmiete in unseren Bestandswohnungen betrug EUR 5,48 pro m² (2019: EUR 5,39 pro m²). Der Quadratmeterpreis bei neuvermieteten Objekten lag pro Monat bei EUR 5,64 pro m² (2018: EUR 5,60 pro m²). Auf vergleichbarer Basis („like-for-like“) belief sich das Mietwachstum aus Mieterhöhungen für Bestandsmieter, aus Wiedervermietungen und durch Modernisierungsumlagen im Berichtsjahr 1,4 % nach 1,9 % im Vorjahr. Berücksichtigt man zusätzlich die Effekte aus dem Leerstandsabbau, so ergab sich in 2020 ein gesamtes Mietwachstum von 1,5 % (Vorjahr: 2,4 %).

Unseren Leerstand konnten wir 2020 auf niedrigem Niveau halten. In den Wohneinheiten betrug der Leerstand zum Jahresende 4,5 % nach 4,6 % zum Jahresbeginn. Im Gesamtportfolio, d. h. inklusive der Akquisitionen des Geschäftsjahres und der zum Gesamtportfolio zählenden Gewerbeeinheiten, belief sich der Leerstand zum 31. Dezember 2020 auf 5,6 % nach 4,9 % Ende 2019. 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, Mietnächlässe gewähren, beugen wir gezielt dem Leerstand vor und handeln wirtschaftlich. Gleichzeitig schaffen wir dadurch einen sozialen Nutzen.

An Hochschulstandorten, an denen wir am Markt sind, schaffen wir Wohnungsangebote, die aufgrund ihrer Größe, der günstigen Konditionen und ihrer infrastrukturellen Lage für Studierende und Auszubildende besonders geeignet sind. 2020 haben wir unser Portfolio in Bernburg (Saale) um ein Studentenwohnheim mit 31 Wohnungen erweitert. Unsere Apartments und WG-Wohnungen sind eine attraktive Alternative zu Wohnheimzimmern. Dies zeigt auch die starke Nachfrage nach diesem Angebot.

Mit Mieterhöhungen und Modernisierungsumlagen gehen wir sehr bewusst um und berücksichtigen die individuellen Einkommensverhältnisse unserer Mieter*innen am Standort. In Absprache mit unseren Kundenbetreuer*innen 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 ihren Kundenbetreuer*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 den jeweiligen Kundenbetreuer*innen 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 – wie im Vorjahr – bei zehn Jahren. Rund 37 % unserer Mietverhältnisse hatten zum 31. Dezember 2020 eine Laufzeit von mehr als zehn Jahren.

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 2020 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 ein Kontroll- und Dokumentationssystem implementiert. Werden im Rahmen der Kontrollen Verkehrssicherheitsmängel ermittelt, senden die zuständigen internen oder externen Dienstleistenden sofort eine Meldung an unsere Kundenbetreuer*innen. Dafür nutzen wir spezielle Formblätter. 2020 wurde bei der TAG Immobilien Service GmbH an einigen Standorten damit begonnen, analoge Meldungen bzw. Protokolle gegen ein smartphonebasiertes System auszutauschen. Das Programm nutzt Daten des ERP-Systems und gibt dokumentations-sichere Meldungen ab, die seitens der Objektbetreuer*innen binnen der vorgeschriebenen Fristen bzw. Vorgaben weiter verarbeitet werden können. Sowohl die Meldekette als auch die Abarbeitung von Mängeln werden dadurch optimiert. Im kommenden Geschäftsjahr wird die TAG Immobilien Service GmbH diese Methode auf all ihre Standorte ausweiten. Alles wird dokumentiert und ist Bestandteil der quartalsweisen Risikobe-

richterstattung 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

Unsere Kundenbetreuer*innen sind für unsere Mieter*innen als persönliche Ansprechpartner*innen vor Ort. In 67 Mieterbüros beraten sie unsere Mieter*innen sowie Interessent*innen auch persönlich zu allen Fragen rund um die Wohnung und informieren regelmäßig über Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen, die Wartung technischer Anlagen, die Organisation von Außen- und Grünanlagenpflege sowie die Hausreinigung. Unsere Kundenbetreuer*innen stehen in engem Kontakt zu lokalen sozialen Trägern und Dienstleistern.

Aus unserer Mieterumfrage wissen wir, dass besonders unsere älteren Mieter*innen diese persönliche Beratung schätzen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie waren unsere Mieterbüros 2020 jedoch nur eingeschränkt geöffnet bzw. lange Zeit flächendeckend geschlossen. Dafür standen unsere Kundenbetreuer*innen den Mieter*innen 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. Sämtliche dieser Kanäle können auch außerhalb der Öffnungszeiten genutzt werden.

Im Berichtsjahr haben wir unsere überregionale, gedruckte Mieterzeitung durch ein neues Online-Format ersetzt: das Magazin. Es steht für alle Interessierten auf unserer 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. Die regionalen Mietermagazine in Printform gibt es weiterhin in den Regionen Erfurt, Gera und Salzgitter.

Im Berichtsjahr haben wir zudem unsere neue [TAG Wohnen-Website](#) gelauncht. Über diese digitale Plattform können wir unseren Mieter*innen aktuelle Informationen noch schneller zur Verfügung stellen. Derzeit holen wir Feedback von Mitarbeiter*innen und Mieter*innen zu der neuen Website ein, woraus möglicherweise noch kleinere Anpassungen abgeleitet werden.

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 al-

lem besonders häufig nachgefragte Anliegen ab. Dazu zählen Reparaturmeldungen, ein Chat mit der Kundenbetreuer*in, Namensänderungen und Genehmigungen. Die App ermöglicht auch eine Einsicht in Mieterunterlagen, wie Mietvertrag und Betriebskostenabrechnungen.

Um das Miteinander unserer Mieter*innen zu fördern, organisieren wir an zahlreichen Standorten regelmäßig Freizeit- und Informationsveranstaltungen sowie Feste für die Mieter*innen. Ein festes Programm zu unterschiedlichen Themen, insbesondere für Kinder und Senior*innen, bieten wir in unseren Wohnquartieren in insgesamt 25 Begegnungsstätten an (vgl. Kapitel Lebenswerte Nachbarschaften). Mietertreffs und andere Veranstaltungen vor Ort nutzen wir überdies auch zum Austausch mit unseren Mieter*innen. An einigen Standorten offerieren wir für Gäste unserer Mieter*innen voll ausgestattete Gästewohnungen für Kurzaufenthalte. 2020 konnten unsere Veranstaltungen nur vereinzelt stattfinden. Auch die Gästewohnungen konnten wir nur zeitweise vermieten. Wenn es die Lage wieder erlaubt, werden wir erneut zu Veranstaltungen einladen.

Über unsere Tochtergesellschaften versorgen wir unsere Mieter*innen mit zusätzlichen Dienstleistungen (vgl. Kapitel Unsere Unternehmensstruktur). So statten wir die Wohnungen z. B. mit Multimediaanschlüssen und einem breiten Fernsehangebot aus.

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 2018 hat eine hohe Zufriedenheitsquote ergeben. Die für die Branche gute Teilnahmequote von 22,4% zeigt das Interesse unserer Mieter*innen an dieser Kommunikationsmöglichkeit. Die nächste Umfrage ist im Jahr 2021 geplant. Im Rahmen unseres Dienstleistungsmonitorings können unsere Mieter*innen zudem externe Dienstleistende bewerten.

Durch die digitale Vernetzung wollen wir Wohnkomfort und Sicherheit unserer Mieter*innen erhöhen (vgl. Kapitel Unser Engagement in Gera: Mehr Lebensqualität in den Quartieren). Nachdem wir 2019 am Standort Döbeln ein weiteres Projekt mit Smart Home-Lösungen umgesetzt haben, ist im September 2020 unser neues Pilotprojekt „BeHome“ in Gera gestartet.

Gemeinsam mit der Better@Home Service GmbH (BeHome) bieten wir unseren Mieter*innen eine digitale Plattform als alltägliche Unterstützungshilfe. Die gemeinsame Plattform ist speziell auf die Bedürfnisse älterer Menschen ausgerichtet, die selbstbestimmt und sicher zuhause leben möchten. Das Angebot umfasst Smart Home und Smart Assistance Lösungen, bündelt Ärzt*innen und andere Gesundheitsdienstleistungen für die Nutzer*innen und enthält Angebote von Kooperationspartnern der TAG sowie Gewerbetreibenden aus dem Stadtteil.

Das Tablet, das allen Nutzer*innen zur Verfügung gestellt wird, bietet auch die Möglichkeit zur Videotelefonie mit Freund*innen und der Familie oder auch mit Ärzt*innen aus der Umgebung. „Gera@Home“ 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.

Gerade während der Covid-19-Pandemie ermöglicht die digitale Plattform, weiterhin am sozialen Leben teilzunehmen und örtliche Dienstleistungen oder Produkten zu nutzen. Dies stärkt gleichzeitig die regionalen Gewerbetreibenden. Die Vermarktung startet im März 2021, die Pilotphase ist für ein Jahr geplant.

Mieterservice im Fokus: Vorbereitet auf den demografischen Wandel

Unseren Mieter*innen barrierearme Wohnungen zur Verfügung zu stellen, ist uns ein wichtiges Anliegen. Deshalb bieten 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 Standorten Salzgitter, Erfurt und Gera haben das Angebot 2020 wieder häufig genutzt.

Wir unterstützen unsere Mieter*innen auch bei der Beantragung von Zuschüssen für Umbaumaßnahmen. Zusätzlich stellen wir 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 oder dem Arbeiter-Samariter-Bund zusammen.

Insgesamt waren im Berichtsjahr rund 1.670 (2019: 1.590) unserer Wohnungen barrierearm beziehungsweise rollstuhlgerecht ausgebaut. Inzwischen sind etwa 12.300 (2019: 12.200) Wohnungen mit einem Aufzug erreichbar. Auf Wunsch richten wir für unsere Mieter Rollstuhlgaragen oder

Rollatorboxen ein. Diese Angebote werden beispielsweise an unseren Standorten Gera und Salzgitter stark genutzt. Auch in anderen Regionen verzeichnen wir eine zunehmende Nachfrage, so dass wir vermehrt an abschließbaren Lösungen arbeiten.

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

Im Berichtsjahr wurden mehrere zusätzliche Serviceangebote an verschiedenen Standorten eingeführt. Im Juni 2020 haben wir in einem Wohnquartier in Jena in Kooperation mit dem Anbieter PAKETIN GmbH eine Paketstation eingerichtet. Diese trägt 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 (Etepetete) begonnen. Im Rahmen der Kooperation bieten wir unseren Mieter*innen 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 eigenen Büros können dieses Angebot nutzen.

Seit Oktober 2020 bieten wir durch unseren Kooperationspartner HelloFresh Deutschland SE & Co. KG auch Kochboxen an, die portionierte Zutaten und Rezepte für unterschiedliche Gerichte zum Selberkochen beinhalten. Dafür werden bevorzugt regionale Lebensmittel verwendet und der Versand erfolgt weitgehend klimaneutral.

Auch Vantage setzt sich 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 ist Vantage zu einem der wichtigsten Akteure des Projekts geworden.

Unser Engagement in Gera: Mehr Lebensqualität in den Quartieren

An unserem Standort Gera haben wir 2020 unser Engagement für eine gute Lebensqualität weiter ausgebaut. In Zusammenarbeit mit der Stadt Gera und weiteren Kooperationspartnern setzen wir innovative Digitalisierungsprojekte um.

Die TAG investiert in Gera bereits seit vielen Jahren in ein ganzheitliches Quartiersmanagement und unterstützt dabei vielfältige soziale Initiativen. Im September 2020 haben wir gemeinsam mit der Better@Home Service GmbH (BeHome) ein neues Projekt gestartet. Im Rahmen des Projektes bieten wir unseren Mieter*innen eine digitale Plattform als alltägliche Unterstützungshilfe an. Die gemeinsame Plattform ist speziell auf die Bedürfnisse älterer Menschen ausgerichtet, die selbstbestimmt und sicher zuhause leben möchten.

„Die Plattform von BeHome vernetzt Assistenz- und Notrufsysteme mit vielfältigen Angeboten aus der unmittelbaren Umgebung und stellt Kommunikationsmöglichkeiten bereit. Auf diese Weise vereinfacht sie den Nutzer*innen den Alltag“, sagt Claudius Oleszak, Leiter Business & Change Development.

So bündelt die Plattform Ärzt*innen und andere Gesundheitsdienstleistungen und enthält Angebote von Kooperationspartnern der TAG sowie Gewerbetreibenden aus dem Stadtteil. Zudem bietet das Tablet, das alle Nutzer*innen erhalten, die Möglichkeit zur Videotelefonie mit der Familie, Freund*innen oder auch mit Ärzt*innen aus der Umgebung.

*»Die Plattform von BeHome vernetzt Assistenz- und Notrufsysteme mit vielfältigen Angeboten aus der unmittelbaren Umgebung und stellt Kommunikationsmöglichkeiten bereit. Auf diese Weise vereinfacht sie den Nutzer*innen den Alltag.«*

Ebenso haben wir uns als TAG intensiv in den Arbeitsgruppen des SMARTCity-Projektes Gera engagiert und das Angebot von TAG und Better@Home als Modellversuch in der Stadt Gera mit vorgeschlagen und geplant. Dieser Modellversuch wurde von Seiten der Stadt Gera als SMARTCity-Projekt ausgewählt und bestätigt. Als Pilotkommune des Modellprojektes Smart Cities des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) setzt die Stadt Gera seit 2019 verschiedene Projekte um, um mittels Digitalisierung die Lebensqualität für alle Einwohner*innen zu steigern und Wohnquartiere attraktiver und moderner zu gestalten. Mit BeHome fördern wir diesen Ansatz insbesondere auch für unsere Mieter*innen und verfolgen damit auch fortlaufend das Angebot und die Ausstattung von Wohnungen in unserem Bestand mit Smart Home-Technik.

EMMA – der elektrische Shuttlebus

2019 haben wir zusammen mit der ortsansässigen Fischer Academy GmbH den Startschuss für ein Pilotprojekt zum autonomen Fahren gegeben und die Anschubfinanzierung geleistet. Gefördert wird das Projekt EMMA durch das Thüringer Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz.

Von Dezember 2020 bis März 2021 haben wir erstmals den selbstfahrenden elektrischen Shuttlebus EMMA mit unseren Partnern in Gera-Lusan getestet. Während der zweimonatigen Probephase konnten jeweils vier Fahrgäste kostenlos den Shuttlebus werktags zwischen 8 und 16 Uhr nutzen. Mit an Bord: ein geschulter Begleiter, der den Bus in Störfällen manuell steuern kann. Ob von der Wohnung zur Arztpraxis, zur Straßenbahn, zum Einkaufen oder zur Familie: Der Shuttlebus soll den Bewohner*innen des Wohnquartiers das Erreichen vieler täglicher Ziele erleichtern. Dafür ermittelt das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) sowie die Nuts One GmbH die finale Streckenführung und ideale Haltepunkte. Und mit der Dualen Hochschule Gera-Eisenach haben wir gemeinsam die Akzeptanz des autonomen, umweltfreundlichen Busses in den Blick genommen. Hierzu erfolgte während der gesamten Pilotlaufzeit eine Fahrgastbefragung durch die Hochschule Gera. Ergänzend wurde durch die TAG eine



Befragung der im Stadtteil Gera-Lusan lebenden TAG Mieter*innen durchgeführt. Von unseren Mieter*innen erhielten wir über 430 Rückmeldungen. Rund 72,9 % aller Umfrageteilnehmer gaben an, dass Mobilitätsangebote für sie ein Kriterium bei der Auswahl der Wohnung darstellen. Mit diesem Ergebnis wird unser Engagement in diesem Bereich für die Zukunft weiter gestärkt.

„Als Wohnungsunternehmen sehen wir uns heute nicht mehr nur als reiner Vermieter von Wohnungen. Durch gesellschaftliche Trends und veränderte Bedürfnisse werden wir in unseren Quartieren zum Lebensdienstleister. Gemeinschaftsprojekte wie EMMA erhöhen für viele Menschen die Lebensqualität und ermöglichen etwa älteren Menschen lange in ihrem Viertel zu Hause zu sein“, sagt Claudia Hoyer, Vorstandin der TAG Immobilien AG.

Das von der TAG mitinitiierte Nahverkehrsprojekt ist zudem ein wichtiger Meilenstein für Gera. Denn die Stadt hat sich als praktisches Versuchsfeld und Partner für das geplante »Deutsche Zentrum Mobilität der Zukunft« in München beworben. Hierfür hat die TAG gemeinsam mit der Thüringer Ministerin für Umwelt, Energie und Naturschutz, Anja Siegesmund, und dem Oberbürgermeister der Stadt Gera, Julian Vonarb, die Arbeitsgruppe der Stadt Gera aktiv darin unterstützt, eine Expertise für den Standort Gera zur Bewerbung der Stadt als Praxisstandort des "Deutschen Zentrums Mobilität der Zukunft" vorzubereiten.

Lebenswerte Nachbarschaften

Engagiert für ein vielfältiges Miteinander

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, GRI 413-1)

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

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, unverschuldet in Not geratene Menschen unterstützen. Diesen Anspruch haben wir 2020 auch in unseren Grundsätzen und Leitlinien zum sozialen Engagement verankert. Zudem haben wir die TAG Miteinander Stiftung gegründet, um unser Engagement zu bündeln und weiter auszubauen.

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 zusammen daran, die Nachbarschaft in Port Popowice zu stärken und eine gute Lebensqualität zu fördern. Vantage steht seit dem Beginn der Quartiersentwicklung mit den Bewohnern 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. Auch ein Picknick, das die verschiedenen Altersgruppen in Port Popowice zusammen gebracht hat, wurde von Vantage unterstützt. Zudem unterstützt der Bauträger verschiedene Initiativen, die im Rahmen des Breslauer Bürgerhaushalts eingereicht werden.

Im Berichtsjahr hat Vantage die Projekte von Heart of Szczepin bei der Einreichung im Bürgerhaushalt Breslau unter-

stützt. Eine der eingereichten Initiativen beinhaltet die Neugestaltung einer Grünfläche an der Górka Szczepińska als Treffpunkt für die lokale Gemeinschaft. Vantage hat das Projekt durch Werbebanner, die Kommunikation in sozialen Medien und den Druck von Postern gefördert.

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. So haben Mitarbeiter*innen von Vantage 2018 und 2019 Kunstzubehör und Geld an die Stiftung gespendet. 2020 hat sich Vantage zusammen mit anderen Geschäftspartnern finanziell an Renovierungsprojekten der Stiftung beteiligt. Der Gemeinschaftsraum für Kinder in einer Sonderschule und in einem Bildungszentrum in Dobroszyce wurden modernisiert und neu ausgestattet: mit Lernspielzeug, Spielen und einem Fernseher.

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.

Ganzheitliche Quartiersentwicklung

(GRI 103-1 103-2, 103-3, 406-1, 413-1)

Ob Ein-Zimmer-Appartments für Studierende 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 Bonität, festgelegt. In unserer Antidiskriminierungsrichtlinie haben wir ein klares Bekenntnis abgegeben, dass Mieter*innen aus unterschiedlichen Kulturkreisen willkommen sind. Bei Verdacht auf einen Verstoß gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie können sowohl Mitarbeiter*innen als auch externe Stakeholder unser Hinweisgebersystem nutzen. Dieses wurde 2020 auch 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 Haus-

ordnung die Grundsätze und Regeln für das Zusammenleben in der Hausgemeinschaft zusammengefasst. Das Dokument ist in vier Sprachen verfügbar, bei Fragen stehen unsere Kundenbetreuer*innen zur Verfügung (vgl. Kapitel Nachhaltigkeitssteuerung und Dialog mit Stakeholdern). 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 den Verein „Jumpers – Jugend mit Perspektive e. V.“ in Erfurt, Gera, Salzgitter und Schwerin (vgl. Kapitel Chancen schaffen für eine Nachbarschaft aus Jung und Alt).

In Kooperation mit verschiedenen Partnern betreiben wir an 21 Standorten für unsere Mieter*innen Begegnungsstätten, 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.



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 haben wir beispielsweise das Begegnungscafé in Salzgitter mitgegründet. 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.

Im Berichtsjahr haben wir diverse Ortsvereine der Arbeiterwohlfahrt, des Arbeiter-Samariter-Bundes, der Caritas, der Diakonie, der Johanniter-Unfallhilfe und der Volkssolidarität besonders unterstützt und die Spendensummen aufgrund der Pandemie weiter erhöht. Zudem haben wir 2020 in verschiedenen Regionen an die Tafeln gespendet, die gerade während der Covid-19-Pandemie eine wichtige Stütze für einige unserer Mieter*innen sind. 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.

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, neue Bänke montiert und neue Spielplätze errichtet, wie etwa in Stralsund. Insgesamt betreiben wir mehr als 350 Spiel- und Bolzplätze. Bei der Gestaltung der Flächen an unseren Beständen beziehen wir Vorschläge und Wünsche unserer Mieter*innen mit ein (vgl. Kapitel Zufriedene Mieter*innen).

Auch wenn wir unseren Bestand sanieren oder neue Bestände übernehmen, prüfen wir regelmäßig eine Neuplanung der Außenanlagen.

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

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 Mietern und Bewohnern die flexible und vernetzte Nutzung verschiedener öffentlicher Verkehrsmittel. 2019 haben wir gemeinsam mit Flinkster jeweils eine Verleihstation in unseren Wohnquartieren in Salzgitter und Erfurt eröffnet. Dort stehen jeweils fünf beziehungsweise vier Fahrzeuge zur Verfügung. 2020 haben wir das Car-Sharing-Angebot auf Dresden erweitert. An zwei Standorten wurden neue Verleihstationen eingerichtet.

In Erfurt haben wir im August 2020 im Wohnquartier Berliner Platz das Pilotprojekt „Mobilplaner“ gestartet. Zusammen mit der Deutschen Bahn entwickeln wir eine Plattform, um unsere Mieter*innen in ihrer alltäglichen Mobilität zu unterstützen und diese mitzugestalten. Im „Mobilplaner“ können verschiedene Mobilitätsangebote miteinander verglichen werden wie Bus, Bahn sowie wohnortnahe Sharing-Angebote. An dem Pilotprojekt nehmen 18 Mieter*innen teil. Die Analyse ist jedoch durch die Covid-19-Pandemie erschwert, da in dieser Zeit kaum Mobilitätsangebote genutzt werden. Das Projekt wird deshalb verlängert oder in ein neues Projekt überführt.

Im September 2020 fand ein gemeinsamer Workshop mit dem Verkehrsclub Deutschland e.V. (VCD) zum Thema „wohnortnahe Mobilität“ statt. Als ein Ergebnis werden derzeit in mehreren LIM-Regionen mögliche Mobilitätsangebote mit dem VCD 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 Dezember 2020 hat der selbstfahrende elektrische Shuttlebus EMMA im Stadtteil Gera-Lusan den Testbetrieb aufgenommen. Er deckt die sogenannte letzte Meile zwischen öffentlichem Personennahverkehr und Haustür ab. Um die finale Streckenführung und ideale Haltepunkte zu finden, arbeiten wir mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

(WZB) zusammen. Gemeinsam mit der Dualen Hochschule Gera-Eisenach ermitteln wir zudem die Akzeptanz des autonomen, umweltfreundlichen Buses auf der letzten Meile. Gefördert wird das Projekt durch das Thüringer Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz. Gleichzeitig ist es das Initialprojekt, mit dem sich die Stadt Gera als Praxisstandort beim Deutschen Zentrum der Mobilität der Zukunft bewirbt.

Auch eine gute Nahversorgung begünstigt die nachhaltige Entwicklung von Wohnquartieren. Deshalb investieren wir in die Verbesserung entsprechender Angebote und setzen uns aktiv dafür ein. An unserem Standort Döbeln-Nord haben wir nach dem Bau des Einkaufsmarktes in 2018 im Berichtsjahr die Ansiedlung medizinischer Einrichtungen im frisch sanierten Dienstleistungszentrum in der Badischen Straße vorangetrieben. Dadurch wurde die Attraktivität des Standortes für unsere Mieter*innen erhöht.

Auch in Polen engagieren wir uns 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 zwei Fahrradstationen des Breslauer City Bike-Netzwerks: in der Wohnsiedlung Promenady Wrocławskie und in Port Popowice. Damit ist Vantage der einzige Bauträger in Breslau, der aktiv an der Entwicklung des städtischen Fahrradnetzes in der Hauptstadt Niederschlesiens mitwirkt.

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. Auch bei Infrastrukturprojekten, wie beispielsweise dem oben genannten autonomen Fahren, arbeiten wir mit kommunalen Akteuren zusammen.



Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Die Covid-19-Pandemie hat 2020 viele Bereiche unseres Arbeitsalltags und unserer Unternehmenskultur beeinflusst. Über Monate hinweg haben wir 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 2020 der Geschäftsverlauf der TAG trotz der Covid-19-Pandemie positiv entwickelt hat.

Wir haben uns zudem weiterhin mit der Fachkräftesicherung im Zuge des demografischen Wandels beschäftigt. 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.

Auch 2020 haben wir uns auf drei Schwerpunkte fokussiert, um unsere 1.443 Mitarbeiter*innen zu stärken.⁷

Besondere Bedeutung kam erneut unserer Unternehmenskultur 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 dabei geholfen, mit der besonderen Pandemie-Situation umzugehen. Da, wo es möglich war, haben wir die Kommunikation ausgebaut und Projekte fortgesetzt, die den Teamgeist fördern und unsere Unternehmenswerte für alle Mitarbeiter*innen und Kund*innen erlebbar machen. Zudem haben wir das neue Projekt „Alltagshelden“ initiiert, 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. Kapitel Bereit für die Zukunft mit einem qualifizierten Team).

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. Wir haben eine neue Betriebsvereinbarung zum Homeoffice verabschiedet und ermöglichen – auch in Zukunft – möglichst vielen Mitarbeiter*innen, von zuhause aus zu arbeiten (vgl. Kapitel Verantwortung und Vertrauen für unsere Mitarbeiter*innen). Auch für neue Bewerber*innen wollen wir uns als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Wie wir unsere Personalthemen steuern

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Das Thema Personalmanagement gehört bei der TAG zu den Zentralbereichen und wird vom Vorstand (CLO) für den Gesamtkonzern verantwortet. 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 Personalbetreuung erfolgt zum einen zentral durch den Personalbereich sowie auch dezentral durch die regionalen Führungskräfte. Der Vorstand erhält quartalsweise einen Bericht zu verschiedenen 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 finden in regelmäßigen Intervallen auch Befragungen zur Bewertung der internen Zusammenarbeit, Zufriedenheit, Servicequalität und Optimierungspotenzialen statt. Die Ergebnisse fließen in die gemeinsame Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen ein (vgl. Kapitel Bereit für die Zukunft mit einem qualifizierten Team).

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 anonymen Hinweisen.

Unsere Ziele

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Unsere Ziele leiten sich aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den wesentlichen Themen ab, die wir im Handlungsfeld Mitarbeiter*innen identifiziert haben.

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 Mitgestaltung 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. Über unser Mitarbeiteraktienprogramm bieten wir unseren Mitarbeiter*innen weiterhin die Möglichkeit an, auch als Teilhaber*in am Unternehmenserfolg zu partizipieren.

⁷Basis ist hier die Anzahl der Mitarbeiter*innen (1.305 in Deutschland und 138 in Polen) zum Stichtag 31.12.2020. Im Geschäftsbericht 2020 wurde die Beschäftigtenzahl gemäß Vorschriften des HGB berechnet (Gesamt: 1.354, davon 1.221 in Deutschland und 133 in Polen).

2020 erhielten unsere Mitarbeiter*innen darüber hinaus jeweils eine Sonderzahlung von 750 Euro als Dank für die geleistete Arbeit unter den schwierigen Rahmenbedingungen der Covid-19-Pandemie.

Im Berichtsjahr haben wir die Interne Kommunikation und den digitalen Austausch über das Social Intranet intensiviert. Wir haben im Rahmen des Digitalisierungsprojekts Mission'21 vorhandene Formate ausgebaut und benutzerfreundlicher gestaltet. Für viele unterschiedliche Themen haben wir Erklärvideos entwickelt, etwa zu fachlichen Aufgaben, IT-Tipps oder für die Nutzung der Projekträume im Social Intranet.

Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung

Im Fokus der Weiterbildung steht die individuelle Förderung unserer Mitarbeiter*innen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Entwicklungsziele. 2020 haben wir damit begonnen, TAG-Spezialist*innen zu Trainer*innen auszubilden. So können sie zukünftig ihr Wissen intern noch besser an Kolleg*innen weitergeben. Dieses Projekt ist derzeit in der



Entwicklung. 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. Das 2019er Pilotprojekt „Patenschaften für neue Mitarbeiter*innen“, das neuen Kolleg*innen den Einstieg ins Unternehmen erleichtern soll, wird ausgeweitet. 2020 haben wir daran gearbeitet, einen Leitfaden zu entwickeln, 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.

Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit und Vielfalt

Auch in Zukunft wollen wir die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf gewährleisten. Bei Umzügen aus privaten Gründen fördern wir weiterhin eine Versetzung an entsprechende Standorte der TAG. Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen es unseren Mitarbeiter*innen, private und dienstliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen. 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 Mitarbeiter*innen erweitern wir ständig. Wir setzen auf eine vielfältige Belegschaft, achten auf ausgewogene Geschlechterquoten und ahnden jegliche Form von Diskriminierung.

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 2020 vor allem über digitale Kanäle erfolgte. Neu aufgesetzt haben wir das Projekt „Wir für eine bunte TAG“, mit dem wir Nachhaltigkeitsthemen besser koordinieren und voranbringen wollen.

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 Magazin auf der Website der TAG Wohnen ebenso wie auf externen Plattformen, wie zum Beispiel kununu.de.

Zielevaluation

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

Unsere TAG-Projekte evaluieren wir kontinuierlich über Steuerungsgruppen. Beim Digitalisierungsprojekt Mission '21 (vgl. Kapitel Zusammen Zukunft gestalten: Digitalisierungsschub 2020) kommt projektbegleitend eine monatliche Steuerungsrunde zusammen. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Lenkungs-kreise. Im Berichtsjahr fanden diese Termine mehrfach digital statt. Bei dem Projekt „WIR-Kultur“ (vgl. Kapitel Unser Wettbewerb um die besten Köpfe) überprüft die Steuerungsgruppe alle ein bis zwei Monate die Themenbearbeitung und

die Rückmeldungen. Der Vorstand erhält Zwischenberichte und nimmt bei Bedarf an den Steuerungsunden teil.

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.

Wir leben unsere Werte

(GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Flache Hierarchien bereiten den Weg für Innovationen

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. Das direkte Feedback unserer Mitarbeiter*innen bestätigt, dass die aktive Mitgestaltung ihre Zufriedenheit stärkt. Eine Befragung der Mitarbeiter*innen im Dezember 2020 hat gezeigt, dass trotz Pandemiebedingungen rund 74 % von ihnen mit ihrer persönlichen Arbeitssituation auch während der Pandemie sehr zufrieden oder zufrieden sind. Auch die Corona-Schutzmaßnahmen und die Zusammenarbeit unter diesen Bedingungen wurden positiv bewertet.

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.

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.

Da unsere Team-Veranstaltungen zur Stärkung der WIR-Kultur im 1. Halbjahr nicht stattfinden konnten, haben wir während der Covid-19-Pandemie die verbindende Aktion „Lachen erlaubt“ gestartet. Wir haben die Mitarbeiter*innen dazu eingeladen, lustige Bilder, Videos oder Tipps für die aktuelle Situation zu erstellen und mit den Anderen im Intranet zu teilen.

Im Sommer konnten wir auch die Arbeit in den Projektteams wieder aufnehmen. Diese haben an den folgenden Schwerpunkten gearbeitet: Kommunikation/Netzwerken/Digitalisierung, WIR-Gefühl zwischen TAG und Kund*innen sowie Begrüßung/Patenschaften/Hospitation und Mentoring.

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.

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.

Um im Austausch mit unseren Mitarbeiter*innen zu bleiben, führen wir in regelmäßigen Abständen Befragungen durch. Im Berichtsjahr fanden konzernweit verschiedene Umfragen statt:

Zum einen wollten wir wissen, wie zufrieden unsere Mitarbeiter*innen mit ihrer Arbeit unter Pandemiebedingungen sind. Zum anderen haben wir Feedback zu verschiedenen Projektthemen eingeholt, beispielsweise zu Nachhaltigkeit bei der TAG, zum Projekt Mission'21, zur neuen TAG Wohnen Website und zu unseren Erklärvideos.

Zur Umsetzung unserer Digitalisierungsstrategie haben wir außerdem das Projekt Mission'21 fortgeführt (vgl. Kapitel Zufriedene Mieter*innen). Ziel des Projektes ist es, mit den Mitarbeiter*innen die technischen und prozessualen Voraussetzungen für eine digitale Zukunft zu schaffen. Dazu zählt beispielsweise, alltägliche Abläufe zu vereinfachen und zeitsparender zu gestalten. Durch die Covid-19-Pandemie wurden im Berichtsjahr vor allem die technischen Möglichkeiten zur Zusammenarbeit beschleunigt 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.

Auf dieser Basis wurden 2020 die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten und Nachträge zur Arbeitszeitregelung erarbeitet. Zudem wurde der Betriebsrat beispielsweise in die Aktualisierung der Richtlinien zu IT und Datenschutz sowie die Umsetzung der digitalen Gehaltsabrechnung einbezogen. In seiner Funktion ist der Betriebsrat auch in verschiedenen Projekten und Komitees vertreten, beispielsweise in der Jury zum neuen TAG-Preis 2020, in dem Mitarbeiter*innen bereits umgesetzte Projekte und Projektideen vorstellen konnten. Der Betriebsrat arbeitet eng mit der Personalabteilung zusammen.

In unserem Betriebsrat waren im Berichtsjahr 46 Mitarbeiter*innen vertreten. Neben dem Gesamtbetriebsrat mit 15 Mitarbeiter*innen gab es acht Regionalbetriebsräte. Diese bestehen – je nach Anzahl der Mitarbeiter*innen am Standort – aus drei bis sieben Mitarbeiter*innen. Zudem engagieren sich zwei Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat der TAG.

Die regionalen Betriebsräte beraten sich etwa alle zwei bis drei Wochen, der Gesamtbetriebsrat alle sechs bis acht Wochen. Bei Bedarf werden Führungskräfte und Vorstände ebenfalls eingeladen. Ein bis zweimal jährlich stimmt sich unser Vorstand mit 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 zugänglich gemacht.

Bereit für die Zukunft mit einem qualifizierten Team

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.

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. Konkrete Fortbildungswünsche unserer Mitarbeiter*innen setzen wir nach Möglichkeit um.

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 138 neue Mitarbeiter und 71 neue Mitarbeiterinnen eingestellt, bei Vantage in Polen haben 16 Mitarbeiter und 23 Mitarbeiterinnen 2020 ihre Arbeit aufgenommen. 71 Mitarbeiter und 71 Mitarbeiterinnen haben das Unternehmen in Deutschland verlassen, in Polen sind zehn Mitarbeiter und acht Mitarbeiterinnen aus dem Unternehmen ausgeschieden.

Zahlreiche Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten

(GRI 103-1, 103-2, 103-3, GRI 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. Dadurch 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.

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.

Unsere interne Fortbildungsplattform STEP@TAG 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 2020 bildeten sich unsere Mitarbeiter*innen im Durchschnitt jeweils acht Stunden weiter. Das entspricht insgesamt circa 1.500 Schulungstagen.

Außerdem fördern wir berufsbegleitende Fortbildungen zur Ausbilder*in, Coach oder Immobilienfachwirt*in. So hat 2020 wieder ein Mitarbeiter eine berufsbegleitende Fortbildung zum geprüften Immobilienfachwirt erfolgreich abgeschlossen. Fünf Mitarbeiter*innen haben diese und weitere Fortbildungen im Berichtsjahr begonnen.

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 Immobilienwirtschaft, die Ausbildung zu Immobilienkaufleuten und Kaufleuten für Büromanagement 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.

Im Berichtsjahr beschäftigte die TAG in Deutschland 48 Auszubildende und neun Studierende im Dualstudium an 15 Standorten. 2020 starteten 17 junge Menschen bei uns mit einer Berufsausbildung. Das entspricht einer Steigerung um 21 % im Vergleich zum Vorjahr (2019: 14 neue Auszubildende). Drei unserer dual Studierenden haben im Berichtsjahr ihr Studium aufgenommen. Bei Vantage waren 2020 insgesamt fünf Auszubildende beschäftigt.

Eine Ausbilder*in ist im Durchschnitt für zwei bis drei 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 16 junge Kolleg*innen ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen, davon konnten wir zehn 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 neuen 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, beispielsweise durch den Chatbot Max.

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 20 Teilnehmer*innen statt.

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- und Stellenangebote-Website 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 vertreten. Die Bewertungen, die wir dort erhalten, nutzen wir für Veränderungsprozesse.

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 Karriereseite wurde im Berichtsjahr weiter modernisiert.

Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen

(GRI 102-41, 401-2, 405-2)

Die Vergütung unserer Mitarbeiter*innen erfolgt leistungs- und marktgerecht. Das jeweilige Anforderungsprofil der Position, Berufserfahrung und vorhandene Zusatzqualifikationen beeinflussen das Gehalt. Die Zahlung von mindestens flächendeckendem Mindestlohn ist für uns selbstverständlich. 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.⁸

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

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 26.080 (Vorjahr: 15.300) TAG-Aktien von unseren Mitarbeiter*innen gezeichnet. 2020 haben wir außerdem erstmals allen Mitarbeiter*innen eine gewinnabhängige Jahresabschlussprämie gezahlt. Diese haben wir im Vergleich zur ursprünglichen Planung aufgestockt, weil unsere Mitarbeiter*innen sich während der Covid-19-Pandemie engagiert für den Unternehmenserfolg eingesetzt haben.

⁸Dies betrifft rund 2% der Mitarbeiter*innen.

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. Zusätzlich stellen wir an unseren Standorten kostenlose Getränke zur Verfügung.

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter*innen kostengünstig und umweltschonend zur Arbeit gelangen. Deshalb bezuschussen wir Monatskarten für den öffentlichen Nahverkehr an allen TAG-Standorten, an denen die regionalen Verkehrsverbände einen entsprechenden Rahmenvertrag mit uns geschlossen haben. Dazu zählen beispielsweise Dresden, Hamburg und Berlin.

Verantwortung und Vertrauen für unsere Mitarbeiter

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.

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 Maßnahmen für eine Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen ist die Voraussetzung für ihre Leistungsfähigkeit. Deshalb haben Gesund-

heitsschutz 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 21 (2019: 17; 2018: 15), Brandschutzhelfer*innen bei 59 (2019: 67, 2018: 54) und Ersthelfer*innen bei 71 (2019: 75, 2018: 72) sowie Evakuierungshelfer*innen bei fünf Kolleg*innen. Jede dieser Mitarbeiter*innen wurde entsprechend ausgebildet.

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 Sicherheitsanweisungen durch ihre Vorgesetzten erhalten. Zusätzlich wurden im Intranet Informationen bereitgestellt. Zudem haben wir Mund-Nase-Bedeckungen für alle Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt. Auch in unseren Mieterbüros haben wir umfangreiche Schutzmaßnahmen vorgenommen.

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 sechs TAG-Standorte 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 sicherheitsrelevante 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 35 Arbeitsunfälle (2019: 47). Dabei handelte es sich vor allem um Wegeunfälle und kleinere Verletzungen, zum Beispiel bei Arbeiten unserer Hausmeister*innen. Dies entspricht einer Unfallrate von 2,7 % (2019: 3,7 %). Für Mitarbeiter*innen der TAG besteht kein erhöhtes

Krankheits- oder Verletzungsrisiko. Die Abwesenheitsrate insgesamt (Arbeitsunfähigkeit jeglicher Art) lag bei der TAG in Deutschland bei 6,9%. 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 Frühjahr 2020 die erste Sitzung in Form einer Telefonkonferenz gemeinsam mit einem Vertreter des Vorstandes, der Leitung der Personalabteilung und des Gesamtbetriebsrates durchgeführt. Die Teilnehmer*innen haben die notwendigen Maßnahmen besprochen und für die Einführung vorbereitet.

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 nicht stattfinden, auch der alljährliche Staffellauf musste ausfallen. Stattdessen gab es die virtuelle Lauf-Stafel, in der 5er-Teams über fünf Wochen zusammen 2.000 Kilometer erlaufen sollten. Auch die neuen polnischen Kolleg*innen waren beteiligt.

Zudem lief unser digitales Gesundheitsprogramm weiter. Dieses bieten wir allen Mitarbeiter*innen in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse seit 2018 an. Thematische Schwerpunkte sind die Stärkung der Augen- und Rückengesundheit, gesunde Ernährung und Stressbewältigung. Seit 2020 gibt es auch täglich ein Homeoffice-Workout im Livestream.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu schützen, bieten wir ihnen zudem regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen an. 2020 fiel das Angebot aufgrund der Pandemie geringer aus und beschränkte sich hauptsächlich auf Bildschirmarbeitsplatzuntersuchungen. Dabei arbeiten wir mit Ärzt*innen der Arbeitsmedizinischen Dienste GmbH der TÜV Rheinland Gruppe zusammen.

Mitarbeiter*innen, die an einem Bildschirmarbeitsplatz tätig sind, erhalten von uns bei Bedarf einen Zuschuss zu einer Bildschirmarbeitsplatzbrille.

Unsere Führungskräfte nehmen darüber hinaus seit mehreren Jahren an unserem internen Seminar „Gesundes Führen“ teil.

Da auch bei Vantage viele Mitarbeiter*innen während der Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben, hat der Personalbereich in Polen im Berichtsjahr ein zusätzliches Sommer-Gesundheitsprogramm durchgeführt. Ziel war es, die Mitarbeiter*innen zu motivieren, sich mehr im Freien zu bewegen. Die Beschäftigten von Vantage nahmen auch an einem Wettbewerb teil, durch den sportliche Aktivitäten gefördert wurden.

Ergebnisorientiertes Arbeiten mit flexiblen Arbeitszeiten

Unsere Mitarbeiter*innen arbeiten selbstständig und ergebnisorientiert. Eine betriebliche Kontrolle der Arbeitszeit findet nicht statt. Alle Mitarbeiter*innen können ihre Arbeitszeit 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 (2020 und 2019: rund 91%). Im Berichtsjahr gab es keine betriebsbedingte Kündigung.

Ideen mit Mehrwert: das Engagement unserer Mitarbeiter*innen

Die TAG – das sind unsere Mitarbeiter*innen. Von ihrem Einsatz, ihren Ideen und ihrem Zusammenwirken lebt unser Unternehmen. Sie bringen die TAG voran und engagieren sich für die Gesellschaft. Wir fördern ihr Engagement und die WIR-Kultur in unserem Unternehmen getreu dem Anspruch „Wir entwickeln unsere Zukunft selbst“.



Problemlöser*innen, Kundenversther*innen und Zukunftsgestalter*innen gesucht: 2020 haben wir erstmals in unserem Unternehmen den TAG-Preis ausgeschrieben. Unter dem Motto „Im Team neue Wege gehen, um nachhaltig Chancen für die TAG umzusetzen“ haben wir dazu aufgerufen, sich mit praxisnahen Lösungen für den Preis zu bewerben. „Unsere Mitarbeiter*innen meistern in ihrem Arbeitsalltag immer wieder engagiert neue Herausforderungen, auch und gerade im Team und in der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen. Dieses Engagement wollen wir mit dem TAG-Preis würdigen“, sagt Albrecht Hempel aus der Jury. Gekürt werden innovative und praxisnahe Ideen zur Lösung von Problemen, zur Verbesserung von Prozessen oder zur Umsetzung von Neuentwicklungen. „Wir freuen uns sowohl über Ideen, die innerhalb des Unternehmens wirken als auch über Ideen, die gesellschaftlichen Mehrwert schaffen“, ergänzt Albrecht Hempel. Die vierköpfige Jury aus Bereichsleiter*innen und Gesamtbetriebsrat wählt die Preisträger anhand der Kriterien „Chancengeber“, „Mein Können ist dein Können“ und „Wissenstransport“ aus.

Zudem wird ein Sonderpreis vergeben. Zu den vier Gewinnerideen 2020 gehört das Projekt „Wiedereinstieg für Langzeitarbeitslose“, initiiert vom TAG Immobilien Service GmbH und dem Fachbereich Personal.

Mit diesem Projekt wird Langzeitarbeitslosen über das Teilhabechancengesetz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales der Wiedereinstieg ins Arbeitsleben ermöglicht. Die TAG hat im Rahmen des Teilhabechancengesetzes bereits mehr als 40 Mitarbeiter*innen eingestellt. Wir erleichtern den neuen Kolleg*innen den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben, indem wir sie intensiv begleiten. Erfahrene Kolleg*innen übernehmen Patenrollen und sind bei Fragen jederzeit ansprechbar. „Uns hat die Idee überzeugt, weil sie das soziale und gesellschaftliche Engagement der TAG untermauert“, begründet die Jury ihre Entscheidung. Die Freude bei den Projektmachern ist groß: „Der Preis ist eine tolle Würdigung unserer Idee und spornt uns an, das Projekt mit ganzer Kraft umzusetzen“, so Matthias Montag, Projektleiter Förderung und Wiedereingliederung.

»Wir freuen uns sowohl über Ideen, die innerhalb des Unternehmens wirken als auch über Ideen, die gesellschaftlichen Mehrwert schaffen.«

TAG-Alltagshelden

Auch die „TAG-Alltagshelden“ haben wir 2020 auf den Weg gebracht. Im Rahmen des Projektes fördern wir das gesellschaftliche und ökologische Engagement unserer Mitarbeiter*innen. Im Fokus stehen die Mieter*innen, vor allem Senior*innen und Kinder, und die Umwelt. Gerade während der Covid-19-Pandemie ist es uns ein wichtiges Anliegen, benachteiligte Menschen in unseren Quartieren zu unterstützen. „Es ist toll zu sehen, wie sich unsere Mitarbeiter*innen dabei einbringen“, sagt Projektmitinitiatorin Anna-Katharina Weenen. Es sind bereits vielfältige Ideen entwickelt worden, wie zum Beispiel gemeinsam gesund zu kochen, eine Schulbrotausgabe zu unterstützen oder Obstwiesen anzupflanzen. Über das Intranet können sich alle Mitarbeiter*innen über Projekte und Projektergebnisse informieren und austauschen.



TAG-Botschafter

Unsere Mitarbeiter*innen sind das persönliche Gesicht der TAG, nicht nur im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements. Auch als Botschafter*innen für unser Unternehmen treten sie nach außen auf und bringen unser Unternehmen voran. Im Rahmen des Projekts „TAG-Botschafter“ fördern unsere Mitarbeiter*innen den Austausch mit potenziellen Bewerber*innen und leisten einen wesentlichen Beitrag, um motivierte Talente für die TAG zu gewinnen. Mit authentischen Fotos und persönlichen, ehrlichen Einblicken in ihren Arbeitsalltag treten sie in Stellenanzeigen auf unserer Karriereseite auf. In unserem neuen Magazin auf der TAG Wohnen-Website stellen sie sich außerdem unseren Mieter*innen vor: nahbar, individuell und sympathisch. „Ich freue mich, unseren Mieter*innen zu zeigen, wer die Menschen in der TAG sind, und potentiellen Bewerber*innen einen Eindruck unserer Arbeit und der Atmosphäre hier zu vermitteln“, sagt Botschafter Stephan Hauser aus der TAG Immobilien Service GmbH.

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 2020 haben 15 Mitarbeiter und 32 Mitarbeiterinnen die Möglichkeit einer Elternzeit in Anspruch genommen. Davon werden bis einschließlich 2021/2022 voraussichtlich alle an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Im Berichtsjahr haben 14 Mitarbeiter und 10 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.

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 50 % (2020: 50,1 %). Bei der polnischen Belegschaft lag der Frauenanteil im Berichtsjahr bei 63 %.

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 (50 %). Für den Vorstand hat der Aufsichtsrat eine Frauenquote von mindestens 30 % festgelegt. Diese liegt bereits seit 2012 bei 33 %. Das Geschlecht spielt bei der Vergütung keine Rolle (vgl. Kapitel Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen).

Im Berichtsjahr beschäftigten wir in Deutschland 179 Mitarbeiter*innen, die jünger als 30 Jahre waren, in Polen waren es 38. In Deutschland waren es 676 Mitarbeiter*innen zwischen 30 und 50 Jahre alt (in Polen: 96) und 450 Mitarbeiter*innen älter als 50 Jahre (in Polen: vier). 37 der deutschen Mitarbeiter*innen haben eine Schwerbehinderung. Dies entspricht rund 2,8 % aller Beschäftigten (2019: 3,3 %). 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 Weiterbildung nach der Förderphase vorgesehen.

Dieses Projekt hat einen der neuen TAG Preise 2020 als „Chancengeber“ erhalten. Das Projekt wurde in der TAG Immobilien Service GmbH begonnen, in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung.

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 bezüglich entsprechender Ziele. Unsere Berichterstattung orientiert sich an der Datenbasis des Vorjahresberichts, die wir wieder erweitert haben. Die wesentlichen Kennzahlen werden in einer Kennzahlentabelle dargestellt (vgl. S. 76 ff.). Damit ist eine vertiefende Vergleichsanalyse einzelner Aspekte gegeben.

Im Jahr 2020 haben sich die Aufgabenstellungen und die Datenlage insbesondere durch den Einstieg in den polnischen Immobilienmarkt erweitert. Welche Nachhaltigkeitsaktivitäten wir seitdem in Polen umgesetzt haben, stellen wir in den jeweiligen Kapiteln vor. Es wurden auch erste Nachhaltigkeitskennzahlen erhoben. Sie werden im Kennzahlenabschnitt dieses Berichts in einer zusätzlichen Tabellenspalte neben den Kennzahlen der TAG angeführt.

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 Seite 84).

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. 94 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 2020. Die nicht-finanziellen Informationen umfassen ökologische und gesellschaftlich-soziale Aspekte unseres unternehmerischen Handelns.

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 und im Rahmen des hinzugekommenen Geschäftsfelds Neubau wurden den Handlungsfeldern entsprechend zugeordnet.

Prinzipien der Berichterstattung

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

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 Regelmäßigkeit

(GRI 102-51, 102-52)

Der Nachhaltigkeitsbericht der TAG erscheint jährlich. Der vorliegende Bericht schließt unmittelbar an den Vorjahresbericht an, der im April 2020 veröffentlicht wurde.

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 2020 (1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020). Sämtliche im Bericht aufgeführte 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 2021 im Bericht thematisiert. Diese sind entsprechend gekennzeichnet. Redaktionsschluss war der 21. April 2021. 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 102-51, 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 2019 die wesentlichen Themen zusammengetragen, die für einen nachhaltigen Unternehmensfortbestand relevant sind. Dabei liegt der Fokus jeweils darauf, wie die TAG damit zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt und den Unternehmenserfolg langfristig sichern kann. Die Themen wurden entsprechend den GRI-Wesentlichkeitskriterien formuliert. Im Jahr 2020 bleiben die wesentlichen Themen in dieser Form bestehen. Auf diese Weise ermöglicht der Bericht die Darstellung von Fortschritten im direkten Vergleich zum Vorjahr.

Für das Berichtsjahr 2021 überprüft die TAG derzeit ihre Wesentlichkeitsanalyse. Diese Überprüfung erfolgt anhand der drei Dimensionen Stakeholderrelevanz, Geschäftsrelevanz und Auswirkungen. Sie beinhaltet auch umfangreiche Stakeholderbefragungen.

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

Kennzahlen

Seit der Übernahme der Vantage Development S.A. zu Beginn des Jahres 2020 und damit der Erweiterung unseres Geschäftsportfolios werden hier erstmals – wo geeignet vor allem im Sinne der Vergleichbarkeit – ergänzende Kennzahlen der Vantage berichtet. In den kommenden Jahren soll die gemeinsame Datenerfassung sukzessive ausgebaut werden.

Unser Weg ins Morgen

	Einheit	2020	2019	GRI	EPRA	Vantage 2020
Wirtschaftskennzahlen¹						
Vollkonsolidierte Gesellschaften (operative Tochtergesellschaften und Objektgesellschaften)	Anzahl	103	77			22
Annualisierte Netto-Ist-Miete	EUR Mio.	334,2	319,9	102-7 201-1		Bisheriges Geschäftsmodell fokussierte den Verkauf von Immobilien, nicht die Vermietung. Mietwohnungen und damit Einnahmen werden ab 2021 ins Portfolio aufgenommen.
Netto-Ist-Miete Wohneinheiten	EUR/m ²	5,48	5,39			–
Leerstand Wohneinheiten	%	4,5%	4,5%			–
Verschuldungsgrad „Loan to Value“ (LTV)	%	45,1%	44,8%			0%
Compliance und Integrität						
Personen im Vorstand		3	3			2
weiblich	Anzahl	1	1			0
männlich	Anzahl	2	2	102-22	Gov-Board	2
Personen im Aufsichtsrat		6	6			4
weiblich	Anzahl	2	1			1
männlich	Anzahl	4	5			3

¹ Weitere Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der TAG sind im Geschäftsbericht 2020 zu finden.

Unser Portfolio verantwortlich entwickeln

	Einheit	2020	2019	GRI	EPRA
Portfolioübersicht²					
Einheiten Portfolio ³	Anzahl	88.313	84.510		
Gesamtfläche Portfolio ³	m ²	5.302.495	5.094.435		
Anteil Verwaltungseinheiten am Gesamtportfolio ⁴	%	0,6 %	0,5 %		
Gesamtfläche Verwaltungseinheiten ⁴	m ²	26.700	26.000	102-7	
Wohneinheiten ⁵	Anzahl	87.001	83.188		
Gesamtfläche Wohneinheiten ⁵	m ²	5.282.310	4.924.548		
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)	%	4,1 %	8,3 %		
Energielevel B (50 bis < 75 kWh/m ² a)	%	24,5 %	22,2 %		
Energielevel C (75 bis < 100 kWh/m ² a)	%	32,7 %	31,5 %		
Energielevel D (100 bis < 130 kWh/m ² a)	%	17,5 %	16,6 %	CRE8	Cert-Tot
Energielevel E (130 bis < 160 kWh/m ² a)	%	9,5 %	9,5 %		
Energielevel F (160 bis < 200 kWh/m ² a)	%	7,2 %	7,9 %		
Energielevel G (200 bis < 250 kWh/m ² a)	%	2,8 %	3,2 %		
Energielevel H (> 250 kWh/m ² a)	%	1,7 %	0,7 %		

²Nicht-Wohneinheiten machen ca. 1,5 % des Portfolios in Deutschland aus (ohne Vantage, da hier aktuell nur Verkaufszahlen und keine Daten zu Vermietungen vorliegen.)

³Umfasst alle Mieteinheiten: Wohnheiten, Gewerbeeinheiten (innerhalb des Portfolios Wohnen) und Sonstige (Gewerbeimmobilien, Serviced Apartments).

⁴Umfasst die in Deutschland für eigene Geschäfts-/Verwaltungstätigkeit genutzte Fläche (es befinden sich keine Büroflächen im Eigentum der Vantage).

⁵Umfasst Wohnungen inkl. Akquisitionen (ohne Gewerbe, Sonstige).

⁶Umfasst Bedarfsausweise (rd. 12 %) und Verbrauchsausweise (rd. 88 %). Nicht berücksichtigt sind Objekte, für die kein Energieausweis notwendig ist (wie denkmalgeschützte Objekte) sowie Nichtwohngebäude (insgesamt ca. 5 % des Gesamtbestandes) und in 2020 verkaufte Objekte.

	Einheit	Absolut		Like-for-Like ⁹		GRI	EPRA
		2019	2018	2019	2018		
Energie							
Wärmeverbrauch Gesamtportfolio gemäß Dekarbonisierungsstrategie ⁷	MWh	694.750,0	–	–	–		
Wärmeenergieverbrauch im Bestand ⁸ (Analyseportfolio der von EWS versorgten Bestände)	MWh	215.614,3	219.942,2	203.037,3	216.540,4		
davon Fernwärme	MWh	105.694,8	96.130,3	93.577,8	95.161,7	GRI 302-2	DH&C- Abs DH&C-LfL
davon Erdgas ¹⁰	MWh	107.045,2	117.084,1	106.585,2	114.650,8		
davon Heizöl	MWh	2.874,3	6.727,9	2.874,3	6.727,9		
Energieintensität Gesamtportfolio ¹¹	kWh/m ²	147,3	–	–	–	302-3 CRE1	Energy-Int
Energieintensität für Wärme (EWS)	kWh/m ²	103,8	116,3	108,2	115,4		

⁷ Dieser Wert bezieht sich auf den Wärmeverbrauch im Gesamtportfolio (Bestand 2020 ohne WEG- und Verkaufsobjekte). Die Berechnung erfolgte auf Basis von tatsächlichen Verbräuchen, für Objekte ohne Verbrauchsangaben ergänzt durch Hochrechnungen, z. B. über Energieausweise.

⁸ Die Werte beziehen sich auf den durch die Tochtergesellschaft EWS versorgten Bestand im Analyseportfolio. Der Anteil betrug im Berichtsjahr 2020 für das Analyseportfolio 2019 ca. 41 % des Bestandes 2019 bzw. 35.024 Einheiten (Analyseportfolio 2018: 38 % des Bestandes 2018 bzw. 32.044 Einheiten). Die Gesamtanzahl der durch die EWS versorgten Einheiten betrug in 2020: 35.700; in 2019: 35.500 Einheiten. Da die Abrechnung der Verbrauchswerte erst nach dem Redaktionsschluss dieses Berichtes erfolgt, können die Werte für das Berichtsjahr 2020 hier noch nicht angegeben werden. Hinweis: Für unsere Verwaltungstätigkeit nutzen wir nur einen Anteil von rund 0,6 % 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.

⁹ Die Like-for-Like-Betrachtung umfasst : 31.779 Einheiten (rund 38 % des Gesamtportfolios 2019) bzw. rund 1.876.235 m².

¹⁰ Berechnungsgrundlage für Erdgas ist seit 2019 der Brennstoffverbrauch (auch rückwirkend für 2018 berechnet). Damit sind die Einspareffekte durch Verbesserung der Energieeffizienz der Heizanlagen besser ersichtlich.

¹¹ Der ausgewiesene Wert ist der mittlere Verbrauchskennwert, ermittelt auf Basis von tatsächlichen Wärmeverbrauchswerten im Gesamtportfolio (Bestand 2020 ohne WEG- und Verkaufsobjekte, bereinigt um die Leerstandsfläche).

	Einheit			GRI	EPRA	Vantage
		2020	2019			2020
Kraftstoffverbrauch aus Dienstfahrten mit Kraftfahrzeugen						
	l	491.964	491.442			21.512
Diesel	l	388.002	382.156	302-1	Fuels-Abs	16.480
Benzin	l	103.962	109.286			5.032

	Einheit			GRI	EPRA	Vantage
		2020	2019			2020
Treibhausgasemissionen aus dem Geschäftsbetrieb¹²						
Gesamtemissionen	Tonnen CO ₂ e	1.409	1.406			39
Scope 1: Direkte Emissionen	Tonnen CO ₂ e	1.409	1.406			39
davon aus dem Verbrauch von Dieselmotoren ¹³	Tonnen CO ₂ e	1.129	1.112	GRI 305-1	GHG-Dir-Abs	29
davon aus dem Verbrauch von Benzin ¹³	Tonnen CO ₂ e	280	294			10

¹² Derzeit werden bei der TAG ausschließlich die Emissionen aus dem eigenen Fuhrpark berechnet. Scope 2 und Scope 3 Emissionen werden nicht berechnet.

¹³ Die Berechnung der Emissionen wurde aus den Daten des Abrechnungsdienstleisters übernommen.

	Einheit	Absolut		Like-for-Like ¹⁵		GRI	EPRA
		2019	2018	2019	2018		
Treibhausgasemissionen aus dem Bestand¹⁴							
Gesamtemissionen	t CO ₂ e	55.284,7	56.554,3	52.007,1	55.693,2		
Scope 1: Direkte Emissionen (Wärmeenergie EWS Analyseportfolio - Erdgas, Heizöl)	t CO ₂ e	27.698,3	31.464,3	27.583,3	30.856,0	GRI 305-1	GHG-Dir-Abs
Scope 2: Indirekte Emissionen (Wärmeenergie EWS Analyseportfolio - Fernwärme)	t CO ₂ e	27.586,3	25.090,0	24.423,8	24.837,2	GRI 305-2	GHG-Indir-Abs
Emissionsintensität Wohnimmobilien (Wärmeenergie Analyseportfolio der von EWS versorgten Bestände)	kg CO ₂ e/m ²	26,6	29,9	27,7	29,7	GRI 305-4 CRE3	GHG-Int
Emissionsintensität Gesamtportfolio (Wärme und Strom) gemäß Dekarbonisierungsstrategie ¹⁶	kg CO ₂ e/m ²	31,9	–	–	–		

¹⁴Die entsprechend gekennzeichneten Werte beziehen sich auf den durch die EWS versorgten Bestand im Analyseportfolio. Der Anteil dieses Bestandes betrug im Berichtsjahr für das Analyseportfolio 2019 ca. 41 % des Bestandes 2019 bzw. 35.024 Einheiten (Analyseportfolio 2018: 38 % des Bestandes 2018 bzw. 32.044 Einheiten). Gesamtanzahl der durch die EWS versorgten Einheiten: 2020: 35.700 Einheiten; 2019: 35.500; 2018: 32.044 Einheiten. Für die Berechnung der Emissionen (Scope 1 und Scope 2) wurden CO₂-Emissionsfaktoren nach GEMIS (Version 4.95) verwendet. Scope 3 Emissionen werden derzeit nicht erfasst. Hinweis: Für unsere Verwaltungstätigkeit nutzen wir nur einen Anteil von rund 0,6 % 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.

¹⁵Die Like-for-Like-Betrachtung umfasst : 31.779 Einheiten (rund 38 % des Gesamtportfolios 2019) bzw. rund 1.876.235 m²

¹⁶Dieser Wert bezieht sich auf den Wärme- und Stromverbrauch (für Wärmeerzeugung) im Gesamtportfolio (Bestand 2020 ohne WEG- und Verkaufsobjekte, bereinigt um die Leerstandsfläche). Für die Berechnung wurden CO₂-Emissionsfaktoren der Versorger und des Umweltbundesamtes verwendet.

	Einheit	Absolut		Like-for-Like		GRI	EPRA
		2020	2019	2020	2019		
Abfall							
Abfallmenge aus dem Geschäftsbetrieb¹⁷	t	27	24	27	24		
Abfallmenge aus dem Bestand¹⁸							
Gesamtmenge ungefährlichen Abfalls	m ³	64.376	55.280	55.280	55.280	GRI 306-2	Waste-Abs
- davon Restabfall	m ³	39.312	32.920	32.968	32.920		
- davon Verpackungen (gelbe Tonne)	m ³	16.952	15.080	15.236	15.080		
- davon Papier/Pappe (blaue Tonne)	m ³	8.112	7.280	7.280	7.280		

¹⁷Im Geschäftsbetrieb wird derzeit ausschließlich die Menge an Papier/Pappe in Höhe des tatsächlichen Anfalls erfasst.

¹⁸Die 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 (insgesamt 25.700 Einheiten) mit Abfallmanagement durch externe Dienstleister. Die Like-for-Like-Betrachtung umfasst davon vier große Standorte (insgesamt ca. 23.100 Einheiten).

	Einheit	2020	2019	GRI	EPRA
Grünflächenbestand					
Grünflächen ¹⁹	m ²	3.000.000	3.000.000	304-3	
Bäume ²⁰	Anzahl	40.299	42.600		

¹⁹Erfasst wurde der bewirtschaftete Grünflächenbestand im Gesamtportfolio (Deutschland). Zu den Verkaufsprojekten 2020 der Vantage Development gehören rund 14.235 m² Grünflächen.

²⁰Umfasst den gesamten Baumbestand im Portfolio (Baumkataster und Abfrage).

Unsere Verantwortung in der Gesellschaft

					Vantage	
	Einheit	2020	2019	GRI	EPRA	2020
Gesellschaft						
Aktiv-Treffs, Kinder- und Familienzentren ²¹	Anzahl	25	23			–
Unterstützung gemeinnütziger Initiativen, Spenden und Sponsoring ²²	TEUR	385	291	413-1	Comty-Eng	22
Anzahl barrierearmer Wohneinheiten ²³	Anzahl	1.670	1.590			–

²¹ Die Aktiv-Treffs werden von der TAG in Kooperation mit sozialen Partnern betrieben.

²² Spenden an soziale Einrichtungen u. Ä.. Nicht enthalten sind Personal- und Sachkostenzuschüsse aus Kooperationen (2020: ca. 202,4 T€) sowie Mietnachlässe für soziale Einrichtungen. Eine Gesamtübersicht der Spenden und Beiträge findet sich im Geschäftsbericht 2020, unter "Beiträge und Spenden".

²³ TAG: Rund 14 % der Einheiten sind über Aufzüge erreichbar (2020, 2019). Vantage: Rund 98 % der Einheiten für den Verkauf sind über Aufzüge zugänglich, von den bereits an Kund*innen übergebenen Einheiten 94 % (2020).

Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft

	Einheit	2020	2019	GRI	EPRA	Vantage 2020
Mitarbeiterzahlen						
Gesamtzahl der Angestellten zum Stichtag 31.12.2020 ²⁴	Anzahl	1.305	1.255			138
weiblich	Anzahl	654	664			87
männlich	Anzahl	651	591			51
Gesamtzahl der Angestellten mit unbefristeten Verträgen	Anzahl	1.182	1.143			112
weiblich	Anzahl	599	598			69
männlich	Anzahl	583	545			43
Gesamtzahl der Angestellten mit befristeten Verträgen	Anzahl	123	112			21
weiblich	Anzahl	55	66	GRI 102-8		13
männlich	Anzahl	68	46			8
Gesamtzahl der Angestellten in Teilzeit ²⁵	Anzahl	241	214			0
weiblich	Anzahl	193	183			0
männlich	Anzahl	48	31			0
Gesamtzahl Auszubildende und Studierende ²⁶	Anzahl	57	59			5
weiblich	Anzahl	24	34			5
männlich	Anzahl	33	25			0
Neueinstellungen & Fluktuation²⁷						
Gesamtzahl der neuen Angestellten	Anzahl	209	275			39
weiblich	Anzahl	71	124			23
männlich	Anzahl	138	151			16
Angestelltenfluktuation Gesamtzahl	Anzahl	142	177			18
weiblich	Anzahl	71	77	GRI 401-1	Emp-Turnover	8
männlich	Anzahl	71	100			10
Quote der Angestelltenfluktuation gesamt	%	10,9%	14,1%			11,0%
Fluktuationsquote TAG Immobilien AG (ohne Renteneintritte und gewerbliche Arbeitnehmer) ²⁸	%	7,6%	7,8%			–

Vantage

	Einheit	2020	2019	GRI	EPRA	2020
Elternzeit						
Gesamtzahl der Angestellten, die im Berichtsjahr Elternzeit in Anspruch genommen haben ²⁹	Anzahl	47	46			4
weiblich	Anzahl	32	32			4
männlich	Anzahl	15	14			0
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind ³⁰	Anzahl	24	29			0
weiblich	Anzahl	10	17	GRI 401-3		0
männlich	Anzahl	14	12			0
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	25	18			2
weiblich	Anzahl	15	13			2
männlich	Anzahl	10	5			0
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben ³¹	%	91,7%	100%			100%
Weiterbildung						
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter pro Jahr	Stunden	8	9	GRI 404-1	Emp-Training	-
Arbeitssicherheit						
Ausgefallene Arbeitstage aufgrund von Betriebsunfällen	Tage	819	639			0
Anzahl gemeldete Betriebs- und Wegeunfälle	Anzahl	35	47	GRI 403-2 GRI 403-9	H&S-Emp	0
Abwesenheitsrate ³²	%	6,9%	5,5%			0

	Einheit	2020	2019	GRI	EPRA	Vantage
Vielfalt des Managements³³						
weiblich	%	46,4%	48,3%			20,0 %
männlich	%	53,6%	51,7%			80,0 %
Altersgruppe <30	%	0,0%	0,0%	GRI 405-1	Diversity-Emp	0,0 %
Altersgruppe 30–50	%	57,1%	62,1 %			66,0 %
Altersgruppe >50	%	42,9%	37,9%			33,0 %
Vielfalt und Alterstruktur der Angestellten						
weibliche Angestellte	%	50,1%	52,9%			65,2 %
männliche Angestellte	%	49,9%	47,1 %			34,8 %
Altersgruppe <30	%	13,7%	14,2%	GRI 405-1	Diversity-Emp	27,3 %
Altersgruppe 30–50	%	51,8%	53,3%			69,7 %
Altersgruppe >50	%	34,5%	32,5%			3,0 %
Durchschnittsalter	Jahre	44	44			35,5
Lohnquote						
Geschlechtsspezifische Lohnquote (gender pay ratio) ³⁴	%	101,2%	95,2%	GRI 405-2	Diversity-Pay	62,0 %

²⁴Basis ist hier die Anzahl der Mitarbeiter*innen (1.305 in Deutschland und 138 in Polen) zum Stichtag 31.12.2020. Im Geschäftsbericht 2020 wurde die Beschäftigtenzahl gemäß Vorschriften des HGB berechnet (Gesamt: 1.354, davon 1.221 in Deutschland und 133 in Polen).

²⁵Nicht eingeschlossen sind Mitarbeiter*innen, die in einem sogenannten Minijob angestellt sind.

²⁶Eingeschlossen sind Auszubildende und Studierende im dualen Studium.

²⁷Die Werte beziehen sich auf die Abgänge insgesamt: inkl. Renteneintritte, auslaufende Befristungen, Beendigung von Ausbildungsverhältnissen, etc.

²⁸Die Fluktuationsrate ist im gewerblichen Bereich üblicherweise etwas höher als in anderen Unternehmensbereichen.

²⁹Alle Mitarbeiter*innen der TAG haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit.

³⁰Eingeschlossen ist die Rückkehr im Berichtsjahr (bei unterschiedlichen Startzeitpunkten der Elternzeit).

³¹Eingeschlossen sind die Angestellten, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit vereinbart war.

³²Der Wert bezieht sich auf Arbeitsunfähigkeit jegl. Art (inkl. Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten), ohne Freistellungen (Urlaub, Studium, Mutterschaft, Elternzeit, Sonderurlaub, Kur, Wiedereingliederung), ohne chronisch Kranke.

³³Die Werte beziehen sich auf Vorstand und 1. Führungsebene. Letztere umfasst die Leiter Immobilienmanagement (LIMs) und die Abteilungsleiter.

³⁴Die 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.



GRI-Standard	Angabe	Verweis & Kommentar	Auslassungsbegründung
GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1	Name der Organisation	Unser Geschäftsmodell, S. 6
	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Unser Geschäftsmodell, S. 6 Unsere Unternehmensstruktur, S. 7
	102-3	Hauptsitz der Organisation	Unser Geschäftsmodell, S. 6
	102-4	Betriebsstätten	Unser Geschäftsmodell, S. 6
	102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Unser Geschäftsmodell, S. 6
	102-6	Belieferte Märkte	Unser Geschäftsmodell, S. 6
	102-7	Größe der Organisation	Unser Geschäftsmodell, S. 6 Unsere Unternehmensstruktur, S. 7 Kennzahlen, S. 76–77
	102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Kennzahlen, S. 81
	102-9	Lieferkette	Unsere Unternehmensstruktur, S. 7 Die Wertschöpfungskette der TAG, S. 40
	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Unser Geschäftsmodell, S. 6 Unsere Unternehmensstruktur, S. 7 Die Wertschöpfungskette der TAG, S. 40
	102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 27
	102-12	Externe Initiativen	Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26
	102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	↘ Geschäftsbericht 2020, S. 20
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. 12 Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 27

GRI-Standard	Angabe	Verweis & Kommentar	Auslassungsbegründung
Ethik und Integrität			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26
	102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	Unsere Compliance-Ampel: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, S. 27
Governance			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-18	Führungsstruktur	Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, S. 16 Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26
	102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Kontinuierlicher Austausch mit Stakeholdern, S. 24
	102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26 Kennzahlen, S. 76
	102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26
	102-25	Interessenkonflikte	Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26
	102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	Zentrale Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, S. 16
Stakeholdereinbeziehung			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Kontinuierlicher Austausch mit Stakeholdern, S. 24
	102-41	Tarifverträge	Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter*innen, S. 67
	102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Kontinuierlicher Austausch mit Stakeholdern, S. 24
	102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Kontinuierlicher Austausch mit Stakeholdern, S. 24
	102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Unsere wesentlichen Themen, S. 12 Kontinuierlicher Austausch mit Stakeholdern, S. 24

GRI-Standard	Angabe	Verweis & Kommentar	Auslassungsbegründung
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Unsere Unternehmensstruktur, S. 7 Über diesen Bericht, S. 75 Eine vollständige Liste der Entitäten findet sich im ↗ Geschäftsbericht 2020 , S. 146–148
	102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Unsere wesentlichen Themen, S. 12 Über diesen Bericht, S. 74, 75
	102-47	Liste der wesentlichen Themen	Unsere wesentlichen Themen, S. 12
	102-48	Neudarstellung von Informationen	Unsere wesentlichen Themen, S. 12 Über diesen Bericht, S. 74
	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Unsere wesentlichen Themen, S. 12
	102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht, S. 75
	102-51	Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht, S. 75
	102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht, S. 75
	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Kontakt, S. 98
	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht, S. 74
	102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex, S. 84
	102-56	Externe Prüfung	Über diesen Bericht, S. 75
GRI 200: ÖKONOMIE			
Wirtschaftliche Leistung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unser Geschäftsmodell, S. 6 Unsere Unternehmensstruktur, S. 7 Bedarfsgerechte Instandhaltung und Modernisierung, S. 36
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Umgang mit dem Klimawandel: Präventionsmaßnahmen im Bestand, S. 45
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Unser Geschäftsmodell, S. 6 Kennzahlen, S. 76 ↗ Geschäftsbericht 2020
	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Umgang mit dem Klimawandel, S. 45
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. 34 Ziele zur Umsetzung, S. 35
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Gepflegtes Wohnumfeld und Infrastruktur für Generationen, S. 59
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	

GRI-Standard		Angabe	Verweis & Kommentar	Auslassungsbegründung
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Bedarfsgerechte Instandhaltung und Modernisierung, S. 37 Gepflegtes Wohnumfeld und Infrastruktur für Generationen, S. 59	
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Bedarfsgerechte Instandhaltung und Modernisierung, S. 37	
Beschaffungspraktiken				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Die Wertschöpfungskette der TAG, S. 40	
	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. 40	
Korruptionsbekämpfung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unsere Compliance-Ampel: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, S. 27 Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 28	
	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. 27, 28	
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 28 Keine Korruptionsvorfälle bekannt	
GRI 300: ÖKOLOGIE				
Materialien				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nutzung nachhaltiger Materialien, S. 41	
	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. 41	Eine umfängliche Erfassung der wiederverwerteten Produkte findet derzeit noch nicht statt.

GRI-Standard		Angabe	Verweis & Kommentar	Auslassungsbegründung
Energie				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 42 Mehr Klimaschutz durch unsere Dekarbonisierungsstrategie, S. 42 Interne Maßnahmen wirken und werden optimiert, S. 44	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Interne Maßnahmen wirken und werden optimiert, S. 44, Kennzahlen, S. 78	
	302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 42 Kennzahlen, S. 78	
	302-3	Energieintensität	Kennzahlen, S. 78	
	CRE 1	Energieintensität von Gebäuden	Kennzahlen, S. 78	
	CRE 8	Art und Zahl von Nachhaltigkeitszertifikaten, Bewertungs- und Kennzeichnungssystemen für Neubau, Management, Bezug und Sanierung	Kennzahlen, S. 77	Derzeit keine Nachhaltigkeitszertifizierung. Angegeben wird der Wohnungsbestand nach Energieeffizienzklassen gemäß Energieausweisen.
Biodiversität				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unser Beitrag zu Ressourcenschutz und Biodiversität, S. 45	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 304: Biodiversität 2016	304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Kennzahlen, S. 79	
Emissionen				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 42	
	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. 78, 79	
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Kennzahlen, S. 79	
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlen, S. 79	
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	Umweltfreundliche Energieversorgung und Reduktion der Emissionen, S. 42	
	CRE 3	Intensität der THG-Emissionen von Gebäuden	Kennzahlen, S. 79	

GRI-Standard		Angabe	Verweis & Kommentar	Auslassungsbegründung
Abwasser und Abfall				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unser Beitrag zu Ressourcenschutz und Biodiversität, S. 45	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016	306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	Kennzahlen, S. 79	
Umwelt-Compliance				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Umweltcompliance, S. 45	
	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. 45	
Umweltbewertung der Lieferanten				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 40	
	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. 40	
GRI 400: SOZIALES				
Beschäftigung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unsere Mitarbeiter*innen gestalten unsere Zukunft, S. 61 Wie wir unsere Personalthemen steuern, S. 62 Unsere Ziele, S. 62	
	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. 65 Kennzahlen, S. 81	
	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. 67	
	401-3	Elternzeit	Mehr Vereinbarkeit für Familien, S. 72 Kennzahlen, S. 82	

GRI-Standard	Angabe	Verweis & Kommentar	Auslassungsbegründung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Gleichberechtigung und Gesundheit im Fokus, S. 68
	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. 68
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeits- und Gesundheitsschutz konzernweit gewährleistet, S. 68 Kennzahlen, S. 82
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeits- und Gesundheitsschutz konzernweit gewährleistet, S. 68
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
	403-5	Mitarberschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Kennzahlen, S. 82
Aus- und Weiterbildung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Zahlreiche Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, S. 66
	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. 82
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Zahlreiche Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, S. 66
	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	Auslassungsbegründung
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen, S. 72
	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. 83
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Faire Gehälter und Vorteile für unsere Mitarbeiter, S. 67 Kennzahlen, S. 83
Nichtdiskriminierung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Ganzheitliche Quartiersentwicklung, S. 58 Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen, S. 72
	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. 58 Vielfalt als Gewinn für das Unternehmen, S. 72
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 40
	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. 40
Kinderarbeit			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 40
	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. 40

GRI-Standard	Angabe	Verweis & Kommentar	Auslassungsbegründung
Zwangs- oder Pflichtarbeit			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 40
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 408: 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. 40
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. 40
	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. 40
Lokale Gemeinschaften			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Lebenswerte Nachbarschaften, S. 58
	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. 58 Kennzahlen, S. 80
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. 40
	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. 40
Politische Einflussnahme			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Vermeidung von Korruption und politischer Einflussnahme, S. 28
	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. 28

GRI-Standard	Angabe	Verweis & Kommentar	Auslassungsbegründung
Kundengesundheit und -sicherheit			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Nutzung nachhaltiger Materialien, S. 41 Gesundheit und Sicherheit, S. 53
	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. 53 Keine Verstöße bekannt
Schutz der Kundendaten			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unsere Compliance-Ampel: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, S. 27
	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	Unsere Compliance-Ampel: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, S. 27
Sozioökonomische Compliance			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Unsere Compliance-Ampel: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, S. 27
	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	Unsere Compliance-Ampel: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, S. 27 Soziale und ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 40

EPRA Sustainability Performance Measures

EPRA-Code	Leistungsindikator	Verweis	Kommentar/Auslassungsbegründung
Environmental Sustainability Performance Measures			
Elec-Abs	Stromverbrauch gesamt		Nicht erfasst
Elec-LfL	Stromverbrauch like-for-like		Nicht erfasst
DH&C-Abs	Heizenergieverbrauch gesamt	Kennzahlen, S. 78	
DH&C-LfL	Heizenergieverbrauch like-for-like	Kennzahlen, S. 78	
Fuels-Abs	Kraftstoffverbrauch gesamt	Kennzahlen, S. 78	
Fuels-LfL	Kraftstoffverbrauch like-for-like		Nicht erfasst
Energy-Int	Energieintensität der Gebäude	Kennzahlen, S. 78	
GHG-Dir-Abs	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kennzahlen, S. 78, 79	
GHG-Indir-Abs	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	Kennzahlen, S. 79	
GHG-Int	Intensität der THG-Emissionen	Kennzahlen, S. 79	
Water-Abs	Wasserverbrauch gesamt		Nicht erfasst
Water-LfL	Wasserverbrauch like-for-like		Nicht erfasst
Water-Int	Wasserintensität der Gebäude		Nicht erfasst
Waste-Abs	Abfall Gesamtgewicht	Kennzahlen, S. 79	
Waste-LfL	Abfall Gesamtgewicht like-for-like		
Cert-Tot	Gebäude mit Nachhaltigkeitszertifikaten	Kennzahlen, S. 77	Derzeit keine Nachhaltigkeitszertifizierung. Angegeben wird der Wohnungsbestand nach Energieeffizienzklassen gemäß Energieausweisen.
Social Performance Measures			
Diversity-Emp	Geschlechtervielfalt der Mitarbeiter	Kennzahlen, S. 83	
Diversity-Pay	Geschlechterspezifisches Lohnverhältnis	Kennzahlen, S. 83	
Emp-Training	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	Kennzahlen, S. 82	
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. 81	
H&S-Emp	Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter	Kennzahlen, S. 82	
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. 53	Keine Verstöße bekannt
Comty-Eng	Engagement in der Gemeinschaft, Folgenabschätzungen und Entwicklungsprogramme	Kennzahlen, S. 80	

EPRA-Code	Leistungsindikator	Verweis	Kommentar/Auslassungsbegründung
Governance Performance Measures			
Gov-Board	Zusammensetzung des höchsten Leitungsorgans	Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26 Kennzahlen, S. 76	
Gov-Selec	Verfahren zur Ernennung und Auswahl der höchsten Leitungsorgans	Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26	
Gov-Col	Verfahren zum Umgang mit Interessenkonflikten	Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26	

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 schrittweise in die Praxis um. In diesem Index sind erstmals Referenzen zu relevanten Inhalten in unserer Berichterstattung abgebildet.

Klimarisiken erkennen und steuern

Im Rahmen unseres Risikomanagements ermitteln und überwachen wir bereits die für unseren Bestand relevanten Klimarisiken. Im Berichtsjahr haben wir diese weiter präzisiert. Derzeit überprüfen wir quartalsweise, ob und wie unsere Standorte von Klimaveränderungen betroffen sind, wie zum Beispiel durch mehr Starkregen, Sturm, Hochwasser und Hitze. Zudem ermitteln wir, ob Schäden durch Extremwetterereignisse aufgetreten sind bzw. auftreten. 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.

Klimastrategie ausarbeiten

Auch unter Zuhilfenahme externer Beratung erarbeiten wir derzeit eine Dekarbonisierungsstrategie, die wir als Langzeitstrategie bis 2050 anlegen. Ziel ist es, CO₂-Emissionen zu reduzieren und einen Beitrag zur Erfüllung der nationalen

Klimaziele zu leisten. Diese sehen vor, dass Deutschland im Jahr 2030 im Vergleich zu 1990 55 % weniger Treibhausgase erzeugt. Zudem wollen wir die Zusatzkosten durch die CO₂-Bepreisung für die TAG und unsere Mieter*innen gering halten. Wir erarbeiten diese Dekarbonisierungsstrategie in zwei Phasen. In Phase 1, die wir in Kürze abschließen werden, steht die Datenerfassung und Analyse im Zentrum. Wir bewerten das Gesamtportfolio unter energetischen Aspekten und im Hinblick auf die erzeugten CO₂-Emissionen und ermitteln unseren Status quo.

In Phase 2, der Strategieentwicklung, werden wir dann konkrete Konzepte, Schritte und Maßnahmen erarbeiten, die wir zukünftig umsetzen wollen. Dies sind insbesondere Modernisierungsmaßnahmen im Bestand und von Heizanlagen, die Umstellung auf effizientere Anlagensteuerung und der Einsatz nichtfossiler Brennstoffe. Die Strategie wird konkrete kurz- und mittelfristige Schritte enthalten ebenso wie angedachte langfristige Schritte. Da wir aus heutiger Sicht und anhand der aktuellen technischen Möglichkeiten planen, rechnen wir im Laufe der Jahre mit aktuellen Anpassungen.

Maßnahmen zur Absicherung umsetzen

Die TAG beobachtet und bewertet alle Risiken, die durch den Klimawandel verursacht werden können. Da sich unser Portfolio nicht in Gebieten befindet, die momentan gravierenden Folgen des Klimawandels ausgesetzt sind, sehen wir derzeit keine Risiken, die sich aus extremen Wetterbedingungen wie Starkregen oder Überschwemmungen ergeben könnten. Wir führen regelmäßig Überprüfungen durch, um die Gebäudesicherheit zu gewährleisten, und schützen das Portfolio mit einem umfangreichen Gebäudeversicherungsschutz.

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

Darüber hinaus achten wir bei Baumaßnahmen darauf, die Bodenversiegelung so gering wie möglich zu halten. Bei Fassaden- und Dachsanierungen richten wir die Regenwasserableitung bereits auf große Wassermengen aus.

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 Wärmedämmmaßnahmen und die Erneuerung von Heizungsanlagen. Regelmäßig prüfen wir, ob weitere energie-sparende Maßnahmen umgesetzt werden können. Jährlich werden gegenwärtig mindestens 1,5 % des Wertes unseres Immobilienvolumens zum Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres in die Bestände investiert.

Unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH ermöglicht es, unser Energiemanagement zu professionalisieren. Mit einem eigenen Energieversorger streben wir eine zusätzliche Wertschöpfung im Sinne der Nachhaltigkeit an. Durch die kontinuierliche Modernisierung von Heizungsanlagen und den effizienten Einsatz von Energieträgern erreicht die Energie Wohnen Service GmbH die Reduzierung von Emissionen. Zum 31.12.2020 versorgte unsere Tochtergesellschaft Energie Wohnen Service GmbH 42 % unseres Portfolios mit Energie.

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, wie Carsharing oder umweltfreundliche E-Mobilität.

Bezüge zu den TCFD-Empfehlungen in unserer Berichterstattung

	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
Nachhaltigkeitsbericht 2020	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nachhaltigkeitssteuerung und Dialog mit Stakeholdern, S. 16 · Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26–27 · Unsere Compliance-Ampel: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, S. 27–28 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> · Klima und Umwelt, S. 42–45 <p>Kap. Unsere Verantwortung in der Gesellschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> · Gesundheit und Sicherheit, S. 53–54 	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nachhaltigkeitssteuerung und Dialog mit Stakeholdern, S. 16 · Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26–27 · Unsere Compliance-Ampel: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, S. 27–28 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> · Klima und Umwelt, S. 42–45 <p>Kap. Unsere Verantwortung in der Gesellschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> · Gesundheit und Sicherheit, S. 53–54 	<p>Kap. Unser Weg ins Morgen</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nachhaltigkeitssteuerung und Dialog mit Stakeholdern, S. 16 · Unsere Grundsätze der Unternehmensführung, S. 26–27 · Unsere Compliance-Ampel: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren, S. 27–28 <p>Kap. Unser Portfolio verantwortlich entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> · Klima und Umwelt, S. 42–45 <p>Kap. Unsere Verantwortung in der Gesellschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> · Gesundheit und Sicherheit, S. 53–54 	
Geschäftsbericht 2020	<p>Grundlagen des Konzerns (Lagebericht), S. 22–25</p> <ul style="list-style-type: none"> · Steuerungssystem <p>Prognose-, Chancen- und Risikobericht, S. 64–75</p> <ul style="list-style-type: none"> · Risikobericht <p>Vergütungsbericht, S. 79–83</p>	<p>Grundlagen des Konzerns (Lagebericht), S. 20–21</p> <ul style="list-style-type: none"> · Überblick und Konzernstrategie <p>Prognose-, Chancen- und Risikobericht, S. 64–75</p> <ul style="list-style-type: none"> · Risikobericht <p>Darstellung der Einzelrisiken im Hinblick auf die künftige Entwicklung</p>	<p>Prognose-, Chancen- und Risikobericht, S. 64–75</p> <ul style="list-style-type: none"> · Risikobericht <p>Darstellung der Einzelrisiken im Hinblick auf die künftige Entwicklung</p>	

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 2020 liegt auch in englischer Sprache vor. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich.

Beratung, Konzept und Redaktion

Scholz & Friends Reputation, Berlin

Layout und Satz

TAG Immobilien AG · Marketing & Public Relations

Illustration

Julian Klinner (S. 39)

Fotos

Marlene Gawrisch (S. 3), valdiviaphotography.com (S. 30, 70, 71),
Thomas Müller (S. 57), Vantage (S. 46, 47),

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.

