

Nachhaltigkeitsbericht

Zahlen – Daten – Fakten

INTREAL

REPORT 2024



Vorwort

Liebe Lesende,

mit diesem Bericht präsentieren wir Ihnen den ersten von insgesamt vier neuen Nachhaltigkeitsreports, die wir künftig quartalsweise veröffentlichen. Unser neues Reporting-Format löst den bisherigen, einmal jährlich erscheinenden Gesamtbericht, ab. Im Fokus dieses ersten Berichts stehen die gesammelten, primär quantitativen Kennzahlen gemäß den GRI-Standards. Dabei haben wir alle relevanten Daten aus den vorangegangenen Berichten konsolidiert.

Das Jahr 2024 war nicht nur für uns, sondern für die gesamte Branche von tiefgreifenden makroökonomischen Veränderungen geprägt. Anhaltend hohe Inflationsraten, ein volatiles Zinsumfeld und verstärkte regulatorische Anforderungen prägen die Dynamik, in der wir uns als Unternehmen bewegen. Diese Entwicklungen stellen Herausforderungen dar, eröffnen aber auch neue Möglichkeiten für Innovation und Transformation.

Unsere Vision bleibt klar: Die Immobilienbranche aktiv mitzugestalten und als Akteur nachhaltiger Fondsverwaltung einen messbaren Beitrag zu leisten. Immobilien sind nicht nur wirtschaftliche Vermögenswerte, sondern auch essenzielle Bestandteile unserer Gesellschaft. Geraade deshalb liegt es in unserer Verantwortung, ihre sozialen und ökologischen Auswirkungen gezielt zu steuern.

Eine wesentliche Neuerung betrifft unsere Unternehmensführung: Camille Dufieux und Malte Priester ergänzen nun unser Team an der Spitze und bilden gemeinsam mit Andreas Ertle die Geschäftsführung. Gleichzeitig verabschiedeten wir unseren Geschäftsführer Michael Schneider in den wohlverdienten Ruhestand.

Mit diesem Wechsel stärken wir unsere strategische Ausrichtung und bereiten uns auf die Herausforderungen einer sich wandelnden Welt vor.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse an unseren Aktivitäten und hoffen, dass dieser Bericht nicht nur durch Zahlen überzeugt, sondern auch die Zusammenhänge beleuchtet, die für eine nachhaltige und zukunftsfähige Entwicklung unserer Branche entscheidend sind.



Information zum neuen Nachhaltigkeitsberichtsformat

Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer ESG-Berichterstattung haben wir das Format unseres Nachhaltigkeitsberichts grundlegend überarbeitet. Ziel dieser Anpassung ist es, die Kommunikation zu vereinfachen, die Transparenz zu erhöhen und die Schwerpunkte klarer herauszustellen.

Ab sofort wird die Berichterstattung in Form von vier separaten, kompakten Quartalsberichten erfolgen, die jeweils einen spezifischen ESG-Schwerpunkt abdecken:

1. QUANTITATIVE ESG-DATEN

- ◆ Sammlung und Konsolidierung aller relevanten GRI-Daten aus den Vorjahren (2023/2024).
- ◆ Fokus auf Zahlen, Daten und Fakten, um eine klare und objektive Grundlage zu schaffen.

2. ENVIRONMENTAL-REPORT

- ◆ Überblick über unseren Corporate Carbon Footprint 2023 sowie Maßnahmen zur Emissionsreduktion.
- ◆ Nachhaltigkeitsaspekte unserer Immobilien, einschließlich Energieeffizienz, Green Buildings und der Bewertung von Klimarisiken.

3. SOCIAL-REPORT

- ◆ Darstellung der Anforderungen und Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten.
- ◆ Einblicke in soziale Maßnahmen und Initiativen im Unternehmens- und Fondsmanagement.

4. GOVERNANCE-REPORT

- ◆ Einblicke in Governance-Themen, darunter Compliance, regulatorische Entwicklungen und Veränderungen in der Unternehmensführung.
- ◆ Darstellung der Maßnahmen zur Sicherstellung von Transparenz und Verantwortung.

WARUM DIESES NEUE FORMAT?

- ◆ **Kompakter:** Statt eines langen, einmal jährlich erscheinenden Berichts setzen wir auf vier separate, thematisch fokussierte Berichte.
- ◆ **Strukturierter:** Die klare thematische Trennung erlaubt eine gezielte Auseinandersetzung mit jedem ESG-Bereich.
- ◆ **Aktueller:** Optimierte Prozesse ermöglichen die Nutzung der aktuellen Daten und erhöhen die Relevanz der Berichterstattung.

Mit der Einführung dieses neuen Formats erfüllen wir nicht nur unsere bisherigen Berichtspflichten, sondern schaffen auch eine zukunftsorientierte Grundlage, die den steigenden Anforderungen der CSRD gerecht wird.

Viel Freude beim Lesen!

Andreas Ertle
Geschäftsführer

Hannah Dellemann
Leiterin Nachhaltigkeitsmanagement



Nachhaltigkeit in Zahlen

Kapitel	GRI	Themen	Link
Prozesse	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen unserer Organisation	Seite 5
	102-35	Allgemeine Vergütungspolitik	Seite 6
	102-44	Wichtige Themen und Anliegen der Belegschaft	Seite 6
Klima-Daten	302-1	Energieverbrauch	Seite 7
	303-3	Wasserverbrauch	Seite 7
Klimarelevante Emissionen	301-1	Eingesetztes Material	Seite 8
	302-4	Reduktion des Energieverbrauchs	Seite 8
	306-3	Angefallener Abfall	Seite 8
Gesellschaft	305-1	THG-Emissionen	Seite 8
	305-2	Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen	Seite 8
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen	Seite 8
Weiterbildung und Diversität	305-5	Reduktion THG Quote	Seite 8
	403-4	Mitarbeitenden Beteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:	Seite 9
	404-1	Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen	Seite 9
Menschenrechte	405-1	Diversität	Seite 10
	406-1	Diskriminierungsvorfälle	Seite 11
	412-3	Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarung	Seite 11
Lieferkettenmanagement	412-1	Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätte	Seite 11
	414-1	Auf soziale Aspekte geprüfte neue Liefernde	Seite 11
	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und die ergriffenen Maßnahmen	Seite 11

Kapitel	GRI	Themen	Link
Parteispenden	415-1	Parteispenden	Seite 11
Korruption	205-1	Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten	Seite 11
	205-3	Korruptionsvorfälle	Seite 12
	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Seite 12
Spenden f. gemeinschaftliche Projekte	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Seite 12

Tabelle 1: Kapitelübersicht mit Verlinkung zu den GRIs

GRI 102-16

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen unserer Organisation

Unsere Werte: Verantwortung, Vertrauen und Respekt prägen unser Handeln in allen Geschäftsbeziehungen. Sie sind die Basis unserer unabhängigen, internationalen Plattform, auf der wir Anleger und Manager zusammenbringen und Investitionen in Real Assets ermöglichen. Mit Innovationskraft und persönlichem Engagement setzen wir auf eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit – für den langfristigen Erfolg unserer Kunden und Partner.

Unsere Grundsätze: Compliance, Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung sind zentrale Bestandteile unserer strategischen Ausrichtung und prägen unsere Rolle als Unternehmen. Durch kontinuierliche Verbesserung und den Einsatz fortschrittlicher Technologien optimieren wir Prozesse und setzen Branchenstandards. Unser Ziel ist es, wirtschaftlichen Erfolg nachhaltig zu sichern – im Einklang mit der Zufriedenheit und dem Wohl aller Stakeholder.

Standards: Der Schutz der Menschen- und Umweltrechte steht im Zentrum unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir verpflichten uns, die geltenden Gesetze und regulatorischen Vorgaben, an allen Tätigkeitsorten einzuhalten.

Leitlinien: Unser Verhaltenskodex definiert klare Regeln für den Umgang mit Kunden, Partnern und Mitarbeitenden. Er umfasst Aspekte wie Antikorruption, Datenschutz und Chancengleichheit.

Weitere Informationen finden Sie in folgenden Dokumenten: [\(ESG\)-Strategie](#), [BVI-Leitlinien](#).

Prozesse: Unsere Fortschritte berichten wir auf jährlicher Basis im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Unternehmensebene im Rahmen des [United Nations Global Compact \(UN GC\)](#) sowie der [United Nations Principles for Responsible Investments \(UN PRI\)](#).



GRI 102-35 Allgemeine Vergütungspolitik

Die Vergütung unserer Mitarbeitenden wird grundsätzlich frei verhandelt und vertraglich vereinbart. Es setzt sich aus einem fixen Grundgehalt und in Einzelfällen einem variablen Entgeltbestandteil (Ermessens-Tantime) zusammen. Unsere Vergütungsrichtlinie zielt darauf ab, die besten Mitarbeitenden zu gewinnen und langfristig zur Leistungssteigerung beizutragen, ohne dabei unverhältnismäßig hohe Risiken für unsere Kun-

den, Partner und unser Unternehmen einzugehen. Im Rahmen unserer Verpflichtung gegenüber vier Nachhaltigkeitszielen der UN, insbesondere gegenüber dem Ziel „Geschlechtergleichheit“, treten wir für eine geschlechtsneutrale Vergütung ein.

Weitere Informationen finden Sie hier:
[Allgemeine Vergütungspolitik](#).

GRI 102-44 Wichtige Themen und Anliegen der Belegschaft

2024 wurden unterschiedliche Kommunikationsformate etabliert, um unsere externen Anspruchsgruppen bestmöglich zu informieren und den Dialog zu fördern.

Die quantitativen Daten beziehen sich auf den Zeitraum 2024.

Externe Präsenz/Hybridformat	Anzahl 2024
Frühjahrsmeeting	1
Expo Real	1
MIPIM	1
Investment Talk	1
Teilnahme BVI-Ausschuss Nachhaltigkeit und Arbeitskreise	14

Tabelle 2: Externe Veranstaltungen INTREAL 2024



Interne Präsenz/Hybridformat	Anzahl 2024
Ideenchannel* (intern):	19
KI-Input** (intern):	20
KAI-Beiträge (gesamt):	102
Newsletter (extern):	5
Social Media Beiträge(extern):	35
Pressemeldungen (extern):	17
Mailings (extern):	83

Tabelle 3: Workshops 2024

* Wir haben ein Tool für unser Ideenmanagement eingeführt, das es unseren internen Stakeholdern ermöglicht, sich aktiv an der Weiterentwicklung des Unternehmens zu beteiligen. Hier können sowohl kleine Verbesserungsvorschläge als auch innovative Ideen eingereicht werden. Alle eingereichten Vorschläge werden sorgfältig geprüft und haben die Chance, in die Tat umgesetzt zu werden.

** KI-Wettbewerb: Wir haben erfolgreich den Austausch darüber angestoßen, wie KI unsere Arbeitsprozesse effizienter gestalten kann. Bis zum 18. Oktober 2024 hatten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Ideen einzureichen und 500 Euro zu gewinnen! Dabei wurden zahlreiche wertvolle Ansätze zur Optimierung unserer Arbeitsabläufe durch KI gesammelt und geprüft.

GRI 302-1 Energieverbrauch und GRI-303-3 Wasserverbrauch

Standorte Büros	Strom (kWh) 2023	Wasser (m³) 2023	Gas/Fernwärme (kWh) 2023
Hamburg, Ferdinandstraße 59-61 (HH)	140.008,00	364,00	121.174,00
Hamburg, Gertrudenstraße 9 (HH)*	519.560,00	504,00	219.764,00
Frankfurt, Erlenstraße 2 (FFM)	19.782,00	71,04	23.174,00
Luxemburg, Boulevard de la Foire 11–13	36.024,57	647,47	62.400,17

Tabelle 4: Ressourcenverbrauch Unternehmensebene 2023

* Alle Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Büroräumlichkeiten der INTREAL und ihrer Töchter. Unter der folgenden Adresse laufen auch die Rechenzentren der HH-Gruppe.

GRI 301-1 Eingesetztes Material

Eingesetzte Materialien: Im Rahmen unserer Tätigkeit produzieren und verpacken wir keine Produkte, die einen wesentlichen Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit darstellen. Eine detaillierte Erfassung von Material-

verbräuchen in unserer Office-Tätigkeit wird im Rahmen der Emissionsbilanzierung vorgenommen. Weitere Informationen lassen sich aus dem Emissionsreport entnehmen.

GRI 302-4 Reduktion des Energieverbrauchs und GRI 305-5 Reduktion THG-Quote

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, durch reflektiertes Handeln und nachhaltige Maßnahmen eine kontinuierliche Reduktion von Treibhausgasemissionen zu erreichen. Im ersten Schritt fokussieren wir uns darauf, durch smarte Gebäudestrukturen und effizientere Prozesse signifikante Einsparungen zu erzielen. Wir sind uns der Herausforderung bewusst und arbeiten eng mit unseren Mitarbeitenden zusammen, um diese Reise erfolgreich zu gestalten. Da wir uns noch am Anfang

dieses Prozesses befinden, können wir derzeit keine spezifischen Reduktionsziele für die einzelnen Emissionsbereiche (Scopes) festlegen. Wir setzen jedoch auf zukunftsorientierte Maßnahmen, wie die Integration von Emissionsfaktoren in unsere Entscheidungsprozesse, um langfristig Emissionen zu verringern. Auf diesem Weg wollen wir einen nachhaltigen Beitrag zu den europäischen Klimazielen leisten.

GRI 306-3 Angefallener Abfall

Die gesamte Menge des Abfalls 2023 beläuft sich für alle Standorte auf 27,97t.

GRI 305-1 THG-Emissionen, GRI 305-2 Indirekte energiebezogenen und 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen

Im Rahmen unseres ganzheitlichen Beitrags zum Klimaschutz haben wir unsere Emissionen bereits transparent nach den Kategorien Scope 1-3 aufgeschlüsselt (siehe Tabelle 5). Wir unterscheiden zwischen zwei Berechnungsmethoden der Emissionen: Die erste Metho-

de basiert auf dem marktisierten Ansatz des GHG Protocol und verwendet anbieterspezifische Emissionsfaktoren. Die zweite Methode folgt dem standortbasierten Ansatz des GHG Protocol und nutzt die durchschnittlichen Emissionsfaktoren für die Berechnung.

Scopes	Marktbasiert (tCO ₂ e)	Standortbasiert (tCO ₂ e)
Scope 1	31,189	31,189
Scope 2	33,802	248,740
Scope 3	1.784,648	1.784,648
Gesamt	1.849,639	2.064,577

Tabelle 5: Klimarelevante Emissionen Unternehmensebene 2023

Zum Zeitpunkt der Erfassung (2023) beschäftigte die INTREAL 520 Mitarbeitende. Unter Verwendung des marktbasierteren Ansatzes wurden insgesamt 1.849,639 tCO₂e ermittelt, was einem Wert von 3,56 tCO₂e pro Mitarbeitenden entspricht. Unter Verwendung des standortbasierten Ansatzes wurden insgesamt

2.064,577 tCO₂e ermittelt, was einem Wert von 3,97 tCO₂e pro Mitarbeitenden entspricht.

Weitere Informationen finden Sie hier:
[Carbon Footprint Report](#).

GRI 403-4 Mitarbeitenden Beteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Einmal pro Quartal kommen alle Verantwortlichen für das betriebliche Gesundheitsmanagement zur Arbeitssicherheitsausschusssitzung zusammen. Besprochen werden Anpassungen im Unternehmen, die Themen Brandschutz und Ersthelfende, Ergonomie und aufgetretene Unfälle. Der Bereich Arbeitsschutz & Vorsorge umfasst alle Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Dieser Bereich besteht aus dem sogenannten sozialen Arbeitsschutz, der die Mitarbeitenden als abhängig Beschäftigte z. B. in den Bereichen Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz, Arbeitszeitgesetz absichert und den technischen Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit), bei dem die Sicherheit am Ar-

beitsplatz im Vordergrund steht. Im Bereich Arbeitsschutz & Vorsorge arbeitet die Unternehmensgruppe mit einem externen Partner zusammen, der B-A-D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH. Der B-A-D unterstützt uns insbesondere bei den Themen: Arbeitsplatzbeurteilungen, Impfungen, Bildschirmarbeitsplatzbrillen, Gefährdungsanalysen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und betriebsärztliche Betreuung. Ebenfalls werden Ergonomie-Beratungen durchgeführt. Aus den Protokollen und Analysen werden geeignete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden abgeleitet. Unsere Intention ist es, unseren Mitarbeitenden ein gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen.

GRI 404-1 Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Art der Weiterbildung	Mitarbeitende nach Geschlecht	Anzahl in Headcount	Durchschnittliche Dauer der Weiterbildungen in Stunden
Alle Weiterbildungsarten (Präsenz und Online)	Weibliche Mitarbeitende	298	3:03 Stunden
	Männliche Mitarbeitende	230	4:36 Stunden
Weiterbildung in Präsenz	Weibliche Mitarbeitende	298	2:08 Stunden
	Männliche Mitarbeitende	230	3:53 Stunden
Weiterbildung Online	Weibliche Mitarbeitende	298	0:54 Stunden
	Männliche Mitarbeitende	230	0:42 Stunden

Tabelle 6: Aus- und Weiterbildung INTREAL 2024

GRI 405-1
Diversität

Gesellschaft	Weibliche Mitarbeitende 2024	Männliche Mitarbeitende 2024
INTREAL	57,05 %	42,95 %

Tabelle 7: Diversität Allgemein INTREAL 2024

Gesellschaft	Weibliche Führungskräfte 2024	Männliche Führungskräfte 2024
INTREAL	52,70 %	47,30 %

Tabelle 8: Führungskräfte Geschlechterverteilung 2024

Gesellschaft	< 30 Jahre Mitarbeitende 2024	30–50 Jahre Mitarbeitende 2024	> 50 Jahre Mitarbeitende 2024
INTREAL	24,45 %	62,11 %	13,44 %

Tabelle 9: Mitarbeitende Altersstruktur INTREAL 2024

Gesellschaft	< 30 Jahre Führungskräfte 2024	30-50 Jahre Führungskräfte 2024	> 50 Jahre Führungskräfte 2024
INTREAL	0 %	78,38 %	21,62 %

Tabelle 10: Führungskräfte Altersstruktur 2024

Gesellschaft	Mitarbeitende in Teilzeit 2024	Führungskräfte in Teilzeit 2024
INTREAL	26,87 %	18,92 %

Tabelle 11: Teilzeit INTREAL 2024

Gesellschaft	Elternschaft Mitarbeitende 2024	Elternschaft Führungskräfte 2024
INTREAL	37,44 %	55,41 %

Tabelle 12: Elternschaft INTREAL 2024

*Die Datenerhebung basiert auf der Auswertung, welche Mitarbeitenden von der Zahlung des Kinderlosenzuschlags in der Pflegeversicherung ausgenommen sind.

Gesellschaft	Mitarbeitende ohne deutsche Staatsangehörigkeit	Führungskräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit
INTREAL	7,49 %	6,76 %

Tabelle 13: Mitarbeitende ohne deutscher Staatsangehörigkeit INTREAL 2024

Gesellschaft	Mitarbeitende mit Inklusionsbedarf 2024	Führungskräfte mit Inklusionsbedarf 2024
INTREAL	0,66 %	2,70 %

Tabelle 14: Personen mit Inklusionsbedarf INTREAL 2024

GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle

Für den Berichtszeitraum 2024 wurden keine Diskriminierungsvorfälle im Hinweisgebersystem registriert.

GRI 412-3 Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarung und 412-1 Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätte

Im Zuge der Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) haben wir eine Risikoanalyse durchgeführt. Investitionsvereinbarun-

gen wurden dabei nicht geprüft, da sie gemäß den gesetzlichen Vorgaben nicht zum definierten Anwendungsbereich des LkSG gehören.

GRI 414-1 Auf soziale Aspekte geprüfte neue Liefernde und GRI 414-2 negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und die ergriffenen Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen der Umsetzung des LkSG bestehende Vertragsbeziehungen, die für unsere Geschäftstätigkeit erforderlich sind, anhand einer Risikoanalyse überprüft. Für die identifizierten Ri-

siken werden derzeit Präventionsmaßnahmen entwickelt. Perspektivisch sollen auch neue Vertragsbeziehungen auf menschenrechtliche und umweltbezogene Aspekte überprüft werden.

GRI 415-1 Spenden an politische Parteien

Wir als INTREAL geben keine Spenden an politische Parteien und an Organisationen oder Stiftungen, die in

einer Beziehung zu politischen Parteien stehen.

GRI 205-1 Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Bisher mussten keine Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft werden. Alle Mitarbeitenden sind ver-

pflichtet, sich an die bestehenden Compliance- und Geldwäsche-Richtlinien zu halten.

GRI 205-3 Korruptionsvorfälle

In dem Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsvorfälle identifiziert.

GRI 419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

In dem Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften identifiziert.

GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Zuwendungen	Spenderhöhe (Euro)
Wunschbaum INTREAL	345 Euro
Jährliche Spenden der HIH-Gruppe 2024	25.000 Euro
Empfänger jährliche Spenden HIH-Gruppe 2024	
Alzheimer Gesellschaft Hamburg e.V.	5.000 Euro
Dunkelziffer e.V.	5.000 Euro
Hamburg macht Kinder gesund e.V.	5.000 Euro
Kinder-Hospiz Sternbrücke	5.000 Euro
Franziskus Tierheim	5.000 Euro

Tabelle 15: Monetäre Spenden HIH-Gruppe und INTREAL 2024

Ausblick & Abschluss

Alle in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Daten und Angaben beziehen sich auf das Jahr 2024, mit Ausnahme der Verbrauchs- und Emissionsdaten, die das Jahr 2023 abdecken.

Für den nächsten Bericht wird der Fokus verstärkt auf ökologische Aspekte gelegt, um das „E“ in ESG näher zu erläutern. Dabei werden sowohl unternehmensbe-

zogene Daten als auch Informationen zur Geschäftstätigkeit berücksichtigt.

Die Veröffentlichung des nächsten Nachhaltigkeitsberichts ist für das 2. Quartal 2025 geplant.

Impressum

REDAKTION

Céline Kellermann, Sustainability Manager, INTREAL

TEXTE & INHALTE

Hannah Dellemann, Head of Sustainability, INTREAL
Céline Kellermann, Sustainability Manager, INTREAL

GESTALTUNG & BILDREDAKTION

Jasmin Moys, Senior Marketing Manager, INTREAL

BILDER & COPYRIGHT

Wenn nicht IntReal International Real Estate
Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH:
Adobe Stock, Envato.com

WEITERE INFORMATIONEN & KONTAKT

<https://www.intreal.com/de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-im-unternehmen/>