



Immobilienwirtschaft
Herausforderungen meistern
– Nachhaltigkeit im Unter-
nehmen

INTREAL KVG
Erster Nachhaltigkeitsbericht
2021 – DNK und GRI

Ökologisch & Sozial
Komplementäre Zielsetzung
für die Zukunftsgestaltung

INTREAL

Nachhaltigkeitsbericht

ENVIRONMENT, SOCIAL, GOVERNANCE

2021



Inhalt

Vorwort

Wir nehmen die Herausforderungen der Zukunft an 5

Allgemeine Informationen

Rechtsform und Eigentümerverhältnisse	8
Unsere Geschäftstätigkeit	8
INTREAL Services	8
Kernaufgaben	9
Portfolio Supervision/ Key-Account-Betreuung	9
KVG-Services / Zentralverwaltung / Key-Account-Betreuung	9
Recht	9
Fondsbuchhaltung	9
Fondsreporting & -controlling	9
Steuern	9
Beteiligungsmanagement	9
Risikomanagement	9
INTREAL Solutions (IT-Services & Consulting)	9

1.0 Strategische Analyse und Maßnahmen

1.1 Reporting Rahmen und Ziele	10
1.2 Unser ESG-Leitbild	10

2.0 Wesentlichkeit

2.1 Inside-Out – Positive Effekte	14
2.2 Inside-Out – Tatsächlich und möglich negative Effekte	15
2.3 Outside-in – Risiken	15
2.4 Outside-in – Chancen	15
2.5 Inside-Out – Positive Effekte	16
2.6 Inside-Out – Tatsächliche und mögliche negative Effekte	17
2.7 Outside-in – Risiken	17
2.8 Outside-in – Chancen	17

3.0 Ziele

3.1 „CO ₂ -neutrales Unternehmen bis 2030“	18
3.2 „Realisierung der sozialen Facetten der Nachhaltigkeit“	20
3.3 Kontrolle	21

4.0 Tiefe der Wertschöpfungskette

4.1 Alternative Investmentfonds für Immobilien	22
4.2 Datenmanagement	23
4.3 Due Diligence	23
4.4 Reduzierung der Energieverbräuche	24
4.5 Lieferantenmanagement	24
4.6 Prinzip Nr. 1	24
4.7 Prinzip Nr. 2	24
4.8 Prinzip Nr. 3	25
4.9 Prinzip Nr. 4	25
4.10 Prinzip Nr. 5	25
4.11 Prinzip Nr. 6	25

5.0 Verantwortung

6.0 Regeln und Prozesse

6.1 Investment Guidelines	30
6.2 Risikomanagement	30
6.3 Auslagerungscontrolling	30
6.4 Compliance	31
6.5 Rechtsabteilung (Fondsaufgabe)	32
6.6 Datenschutz und IT-Services	32

7.0 Kontrolle

7.1 Klimaschutz auf Unternehmensebene	34
7.2 Soziale Nachhaltigkeit auf Unternehmensebene	34
7.3 Scoring in der Geschäftstätigkeit	36
7.4 Standard Reportings	36
7.5 Datenschutz und IT-Services	36
7.6 Compliance	37

8.0 Anreizsystem

8.1 Allgemeines Vergütungssystem	38
8.2 Vergütung Geschäftsführung und Team-/Abteilungsleiter*innen	40
8.3 Unverhältnismäßige Risiken und Missmanagement	41

9.0 Beteiligung von Anspruchsgruppen

9.1 Interne Anspruchsgruppen	44
9.2 Externe Anspruchsgruppen	44

10.0 Innovations- und Produktmanagement

10.1 ESG-Reporting	47
10.2 Auflage von ESG-Fonds	48
10.3 Qualitätsmanagement	48

11.0 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

11.1 Unternehmensebene	51
11.2 Einkauf	51
11.3 Mobilität	51
11.4 Gebäudeausstattung	51
11.5 Geschäftstätigkeit	51
11.6 Ankauf und Bestand von Immobilien	51

12.0 Ressourcenmanagement

12.1 Emissionsmanagement	52
12.2 Potenziale und Fortschritt	55



13.0 Klimarelevante Emissionen

14.0 Arbeitnehmerrechte

14.1 Ziel	60
14.2 Maßnahmen und Prozesse	60
14.3 Beteiligung von Mitarbeiter*innen	62
14.4 Diskriminierungsvorfälle	62

15.0	Chancengerechtigkeit	64
15.1	Schulungsangebot und Zeitmanagement	64
16.0	Qualifizierung	66
16.1	Betriebliches Gesundheitsmanagement	66
16.2	Schulungs- und Fortbildungsangebot	68
16.3	Diversität	70
17.0	Menschenrechte	72
18.0	Gemeinwesen	74
18.1	Weihnachts-Wunschbaum	75
18.2	Sachspenden	75
19.0	Politische Einflussnahme	76
20.0	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	78
20.1	Compliance und Korruptionsbekämpfung	78
20.2	Datenschutz	79
20.3	Externe Wirtschaftsprüfung	79
I	Glossar	82



Vorwort

WIR NEHMEN DIE HERAUSFORDERUNGEN DER ZUKUNFT AN

Liebe Leser*innen,
wir freuen uns sehr, Ihnen unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2021 vorzustellen. Die Immobilienbranche befindet sich am Anfang eines herausfordernden Wandels:
Die politische Agenda ist seit 2018 geprägt durch den EU Action Plan for Green Finance und nimmt insbesondere die Immobilienbranche in die Verantwortung. Der EU Green Deal und das „Fit for 55“-Paket initiieren im Rahmen des EU Action Plan weitreichende Gesetzesvorhaben, wie die [Sustainable Finance Disclosure Regulation](#) (SFDR) und [Taxonomie-Verordnung](#), sowie die Revision der Gesamtenergieeffizienz in Gebäude-Richtlinien. Gleichzeitig nehmen wir ein wachsendes Interesse bei unseren Mitarbeiter*innen sowie eine kontinuierlich steigende Nachhaltigkeits-Präferenz bei Investor*innen und Kund*innen wahr.

Die Integration von Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Standards ist bereits Bestandteil unserer Geschäftsprozesse und gehört selbstverständlich zu unserem Qualitätsanspruch – zukunftsorientiert zu handeln.

Mit der Unterzeichnung des [United Nation Global Compact](#) (UN GC) und den [UN Principles for Responsible Investments](#) (UN PRI) und unserem Bekenntnis zu den [Wohlverhaltensregeln](#) des [Bundesverbands Investment und Asset Management e.V. \(BVI\)](#) orientieren wir uns an nationalen und international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards.

Auf Unternehmensebene verfolgen wir hierbei einen praxisorientierten Ansatz mit der konkreten Zielsetzung, bis 2030 als CO₂-neutrales Unternehmen aufzutreten. Als Grundlage hierfür dient unser ESG-Leitbild, das unsere Verantwortung definiert und fester Bestandteil unseres [Selbstverständnisses](#) ist.

Unser Fazit ist klar: Wir nehmen die Herausforderung für die Zukunft an. Deshalb sehen wir es in unserer Verantwortung als Service-KVG, unseren Aktionsradius zu nutzen und die nachhaltige Entwicklung in unserer täglichen Geschäftstätigkeit und auf Unternehmensebene positiv zu beeinflussen.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Ertle Michael Schneider



Gendersprache

Unsere Sprache schafft Räume – und bildet u.a. gesellschaftliche Zustände ab. Themen, wie Geschlechtergerechtigkeit und Diversität, sind zu festen Bestandteilen des öffentlichen Diskurses geworden. Uns ist es wichtig, inklusiv zu kommunizieren und die Ansprache an unsere Anspruchsgruppen so zu gestalten, dass sich jeder Mensch unabhängig von seinem biologischen oder sozialen Geschlecht angesprochen fühlt.

UNSERE GESCHÄFTSÄTIGKEIT

Im Rahmen unserer internen und externen Kommunikation kommunizieren wir deswegen mit dem Gender-Sternchen.

In unserer Geschäftstätigkeit arbeiten wir ausschließlich mit Institutionen zusammen. In diesem Bericht beziehen wir uns auf die menschlichen Vertreter*innen dieser Institutionen. Aus diesem Grund gendern wir unsere Partner*innen, Kund*innen und Dienstleister*innen in unserem Nachhaltigkeitsbericht.



Allgemeine Informationen

RECHTSFORM UND EIGENTÜMERVERHÄLTNISSE

Die INTREAL ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung. An der KVG ist mit 51% die HIH Invest Real Estate GmbH beteiligt, die weiteren 49% hält die Hamburger Joachim Herz Stiftung.

UNSERE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Die INTREAL wurde 2009 gegründet und ist die erste Service-KVG, die ausschließlich Services zur Auflage und Administration von Immobilienfonds für Dritte anbietet. Über die INTREAL-Plattform können alle Dienstleistungen einer Service-KVG genutzt werden – ohne Interessenkonflikte – neutral, schnell und effizient. Die INTREAL ist eine durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) beaufsichtigte und voll lizenzierte Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG).

2014 gründete die INTREAL die 100%ige IT-Tochtergesellschaft INTREAL Solutions GmbH, um alle Serviceleistungen rund um die spezifischen Anforderungen der IT-Beratung-&Betreuung, Software, Rechenzentrumsbetrieb usw. auch weiteren Immobilien-KVGs anbieten zu können. Im Jahr 2017 gründete die INTREAL eine weitere 100%ige Tochtergesellschaft, die INTREAL Luxembourg S.A., um die zunehmende Nachfrage nach internationa-

len Investmentstrukturen bedienen zu können. Im Jahr 2021 hat die INTREAL Luxembourg die Volllizenz für Immobilienfonds als Alternative Investment Fund Manager (AIFM) und Zentralverwalter erhalten. Mit aktuell mehr als 400 Mitarbeiter*innen, über drei Standorte hinweg, bietet die INTREAL-Gruppe langjähriges Immobilien-Know-how sowie detailliertes und hoch professionelles Fondsadministrations-Wissen.

Als erste Service-KVG ist die INTREAL 2021 von Scope mit der Note AA (sehr gute Qualität und Kompetenz) ausgezeichnet worden.

INTREAL SERVICES

Durch die INTREAL werden alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Auflage und der Administration von Fonds angeboten – mit Ausnahme der originären, immobilienbezogenen (Ankauf, Verkauf, Verwaltung), sowie damit verbundenen performancerelevanten sowie vertriebsbezogenen Aufgaben. Diese verbleiben bei dem INTREAL-Partner*innen. Soweit es sich bei den Partner*innen selbst um regulierte KVGs handelt, werden einzelne Leistungen z.B. im Bereich Portfoliomanagement/Supervision durch die Partner*innen erbracht bzw. die u.g. Leistungsbauste-

ne auch nur teilweise in Anspruch genommen. Bei den von uns erbrachten Dienstleistungen handelt es sich insbesondere um:

Kernaufgaben

- ◆ Auflage und Administration von regulierten Spezialfonds und Publikumsfonds
- ◆ Sicherstellung aller investimentrechtlichen Aufgaben und Auflagen für den Betrieb und das Management einer KVG/AIFM sowie durch sie aufgelegte Fonds einschließlich der damit verbundenen Haftung

Portfolio Supervision/Key-Account-Betreuung

- ◆ Laufende Key-Account-Betreuung über den gesamten Fondslebenszyklus
- ◆ Begleitung bei der Konzeption und vertraglichen Umsetzung der Fonds
- ◆ Kommunikation und Koordination externer Dienstleister*innen (u.a. Verwahrstelle, finanzierende Banken, Gutachter*innen)

KVG-Services/Zentralverwaltung/Key-Account-Betreuung

- ◆ Laufende Key-Account-Betreuung über alle Investmentvehikel und darüber hinaus gehenden Belange der Kund*innen
- ◆ Einnahme der Schnittstellen- und Projektmanagementfunktion beim Onboarding, Fondsaufgabe, Objektankauf etc. Abhängig vom Status der KVG/AIFM: Begleitung der Kund*innen beim Aufsetzen der notwendigen Ablaufprozesse

Recht

- ◆ Abstimmung der Fondsdokumentation mit den Partner*innen und Anleger*innen
- ◆ Verhandlung des Geschäftsbesorgungsvertrags mit den Partner*innen
- ◆ Begleitung der Partner*innen bei investimentrechtlichen Fragestellungen

Fondsbuchhaltung

- ◆ Anteilpreisermittlung
- ◆ Erstellung der Vermögensaufstellung
- ◆ Abwicklung des gesamten in- und ausländischen Zahlungsverkehrs

Fondsreporting & -controlling

- ◆ Entsprechend der aufsichtsrechtlichen und steuerlichen Anforderungen
- ◆ Individuell auch nach kunden- und anlegerspezifischen Vorgaben

Steuern

- ◆ Tax Compliance für Immobilien-Gesellschaften und Direktinvestments
- ◆ Erstellung der Fondssteuererklärungen

Beteiligungsmanagement

- ◆ Set-Up von Beteiligungs- und Reportingstrukturen
- ◆ Rechnungslegung und Bewertung nach Local GAAP und KAGB
- ◆ Planung und Durchführung von Kapitalmaßnahmen und Ausschüttungen
- ◆ Gesellschaftsverwaltung und KAGB-Compliance

Risikomanagement

- ◆ Aufsichts- und investimentrechtliches Risikoreporting
- ◆ Transaktionsbewertung und Anlagegrenzprüfung

INTREAL Solutions (IT-Services & Consulting)

- ◆ Eigenes Rechenzentrum mit sicheren und modernen Systemen
- ◆ Datenaufbereitung und -verarbeitung nach standardisierten Prozessabläufen

Grundsätzlich werden bei allen Fonds der Servicefelder Partnerfonds und KVG-Services die gleichen INTREAL-Leistungen erbracht und abgerufen. Beim Modell KVG-Services ist jedoch die auslagernde KVG weiterhin rechtlicher Eigentümer der Immobilien und behält die diesbezüglichen Aufgaben und Verantwortungen inklusive der KVG-Haftung.

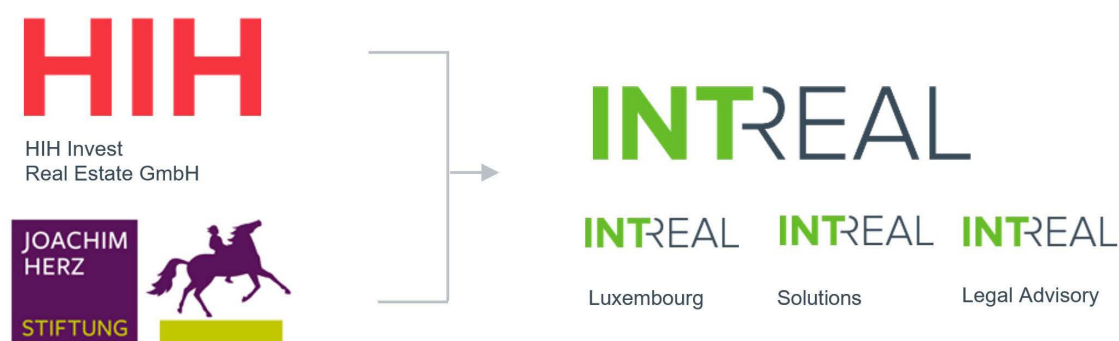


Abbildung 1: Organigramm INTREAL, 2021.

1.0

Strategische Analyse und Maßnahmen

1.1

REPORTING RAHMEN UND ZIELE

Im Rahmen des EU Action Plans verpflichten wir uns als INTREAL gegenüber europäischen und nationalen Klimaambitionen. Der Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie ergänzt sich mit den nationalen und internationalen Klimazielen und ist fester Bestandteil der Geschäftsstrategie. Auf der Grundlage des Rahmenwerks des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) berichten wir zu den Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI).

Nachhaltigkeit hat viele Facetten, deswegen orientieren wir uns im Rahmen unserer Verantwortung an den 17 Sustainable Development Goals und bekennen uns zu vier konkreten Zielsetzungen.

Zur Festlegung von strategischen Nachhaltigkeitszielen wurde vorab eine Stakeholderanalyse durchgeführt. Es wurden Personengruppen identifiziert, die (un)mittelbar von der Service-KVG und unserer Geschäftstätigkeit tangiert werden. Im Rahmen der Ana-

lyse wurde der Einflussbereich unserer Organisation auf bestimmte Nachhaltigkeitsziele abgewogen. Schließlich wurden die Ziele und damit die Nachhaltigkeitsstrategie nach dem Prinzip des größtmöglichen Einflussbereiches auf unsere Stakeholder ausgewählt. Im Rahmen der Analyse wurde der Einflussbereich unserer Organisation auf bestimmte Nachhaltigkeitsziele abgewogen. Im Rahmen der Analyse wurde zwischen internen- und externen Anspruchsgruppen differenziert (siehe Kapitel Beteiligung von Anspruchsgruppen).

1.2

UNSER ESG-LEITBILD

Die Werte unserer Nachhaltigkeitsstrategie wurden schriftlich in dem ESG-Leitbild der HIH-Gruppe fixiert. Jede*r Mitarbeiter*in verpflichtet sich im Rahmen des Arbeitsvertrages zu der Einhaltung des ESG-Leitbilds, welches ergänzend digital im Intranet zur Verfügung steht.



ESG-LEITBILD



Umwelt

- ◆ Wir sehen uns in der Pflicht, unsere Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen, um die ökologischen Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten.
- ◆ Wir arbeiten stetig an ökonomisch sinnvollen Lösungen zur Reduktion von Energie und Wasserverbrauch sowie zur Senkung von CO₂ Emissionen.
- ◆ Wir suchen aktiv den kontinuierlichen Austausch mit unseren Stakeholdern, um gemeinsame Interessen zu identifizieren und auf möglichst effiziente Weise die Auswirkungen der durch uns veralteten Portfolios auf die Umwelt zu senken und auf ein machbares Minimum zu beschränken.
- ◆ Wir legen Wert auf eine ressourcen- und energieschonende Bewirtschaftung unserer Immobilien.
- ◆ Emissionen werden im Rahmen des Möglichen vermieden, um unseren ökologischen Fußabdruck über die komplette Wertschöpfungskette hinweg zu reduzieren.

Soziales

- ◆ Wir schaffen ein attraktives, sicheres und chancenreiches Arbeitsumfeld, um unsere Mitarbeiter *innen langfristig an unser Unternehmen zu binden.
- ◆ Wir stehen für ein diskriminierungsfreies Miteinander und Diversität ein.
- ◆ Unseren Mitarbeiter*innen bieten wir ein positives Umfeld zur persönlichen und fachlichen Weiterbildung und -entwicklung.
- ◆ Wir führen mit unseren Stakeholdern eine offene Kommunikation und treten für Transparenz in der Kommunikation ein.
- ◆ Wir betreiben eine aktive Sensibilisierung unserer Mitarbeiter*innen für das Thema ökologische und soziale Nachhaltigkeit.



Unternehmensführung

- ◆ Wir sind darauf bedacht, die Analyse und Aufbereitung von nicht finanziellen Kennzahlen kontinuierlich weiterzuentwickeln und auszubauen.
- ◆ Korruption und Bestechung lehnen wir strikt ab und verfolgen jegliche Verstöße und jegliches Fehlverhalten mit arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen.
- ◆ Wir gewährleisten die Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, indem wir Grundsätze, wie Nichtdiskriminierung und Haftung für das eigene Tun und Teilhabe befolgen.
- ◆ Wir haben eine Vergütungsrichtlinie, die darauf abzielt, die besten Mitarbeiter*innen zu gewinnen und langfristig zur Leistungssteigerung beizutragen, ohne dabei unverhältnismäßige hohe Risiken für unsere Kund*innen und unser Unternehmen einzugehen.

Abbildung 2: ESG-Leitbild INTREAL, 2021.

2.0

Wesentlichkeit

Die Thematik der Nachhaltigkeit wird bereits seit vielen Jahren politisch und gesellschaftlich diskutiert. Mit dem Pariser Klimaabkommen 2015 gewann sie an Dynamik und hat seitdem einen festen Platz in der europäischen Agenda gefunden. Mit dem „EU Action Plan for Sustainable Finance“ wird deutlich, dass Kapitalströme vermehrt in nachhaltige Investitionen gelenkt werden sollen, um so die europäische Klimaneutralität bis 2050 zu realisieren. Dabei kommt der Immobilienbranche ein entscheidender Stellenwert für die nachhaltige Transformation unserer Wirtschaft und Gesellschaft zu.

Die Verantwortung fußt vor allem auf den erheblichen Klimapotenzialen, die durch die Immobilienbranche ausgeschöpft werden können. Global ist die Gebäudewirtschaft für mehr als ein Drittel der CO₂-Emissionen in unserer Atmosphäre verantwortlich. Gesellschaftlich ist zu beobachten, dass die Sensibilisierung für Klimaschutzmaßnahmen in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Im Rahmen einer Studie des Umweltbundesamts aus dem Jahr 2020 geht hervor, dass trotz Corona-Pandemie 65% der Teilnehmer*innen angaben, dass sie Klimaschutz als „sehr wichtig“ einstufen. Viele Teile der deutschen Bevölkerung befürworten die politischen Maßnahmen zum Klimaschutz, insbesondere Maßnahmen in Bezug auf die Energiepolitik (70%), die Landwirtschaftspolitik (59%), die Städtebaupolitik/Stadt- und Regionalplanung (57%) sowie auf die Verkehrspolitik (51%). Die politische und gesellschaftliche Dynamik fordert ökonomisch nachhaltige Innovationen unserer Branche. Im Rahmen der **Wesentlichkeitsanalyse** wird der Einflussbereich auf Nachhaltigkeitsziele und auf die damit verbundenen Stakeholder reflektiert. Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich aus den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf unsere Umwelt, ebenso wie aus dem Einfluss unserer Umwelt auf unsere Geschäftstätigkeit.



2021 verpflichtete sich die INTREAL gegenüber vier Sustainable Development Goals. Die Themenfelder wurden in ESG-Audits festgelegt, in denen Team-/Abteilungsleiter*innen und Mitarbeiter*innen mit ESG-Schwerpunkt und/oder ESG-Schnittstellen positive und negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt (Inside-Out) und die Auswirkungen unserer Umwelt auf unsere Geschäftstätigkeit in Form von Chancen und Risiken (Outside-In) reflektierten und anschließend bewerteten. Im Rahmen der Analyse wurde Wert daraufgelegt, **komplementäre** Ziele auszuwählen, also konkrete Zielsetzungen, die sich im Rahmen der Umsetzung gegenseitig positiv beeinflussen. **Die Ziele sollen alle mittel- bis langfristig forciert werden. Alle Ziele werden sukzessiv mithilfe von Indikatoren quantifiziert und bewertet.**

Im Folgenden wird sowohl die ökologische, als auch die soziale Nachhaltigkeit in einer Inside-Out und Outside-In Perspektive reflektiert und bisherige Maßnahmen aufgezeigt.



Abbildung 3: Ökologische Zielsetzung INTREAL, 2021.

2.1

INSIDE-OUT – POSITIVE EFFEKTE

Das **Greenhouse Gas Protocol** (GHG) dient als Grundlage für die strategische Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit und als wesentliches Rahmenwerk für unsere Zielsetzung auf Unternehmensebene.

- ◆ In unserer Geschäftstätigkeit unterstützen wir unsere Partner*innen, Klimarisiken zielorientiert einzuschätzen und somit die langfristige, nachhaltige Ausrichtung ihres Geschäftsmodells zu realisieren. Ergänzend dazu bieten wir Beratungsleistungen in Bezug auf (ökologisch oder sozial) nachhaltig orientierte Fondsstrategien an.
- ◆ Dabei bieten wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Immobilien vielseitige, nachhaltige Lösungen für die Ansprüche unserer Partner*innen und Kund*innen.
- ◆ Auf Unternehmensebene beginnt Klimaschutz für uns bereits beim Arbeitsweg unserer Mitarbeiter*innen, deswegen bezuschussen wir umweltfreundliche Mobilitätslösungen (hvv ProfiTicket, JobRad)
- ◆ Im Rahmen unseres Abfallmanagements arbeiten wir mit deutschen Dienstleister*innen zusammen, um die verantwortungsbewusste Entsorgung zu gewährleisten.
- ◆ Um unserer Verantwortung firmenintern gerecht zu werden und einen transparenten Überblick über den Energieverbrauch unseres Unternehmens zu gewinnen, arbeiten wir jährlich an unserem Beitrag zum Klimaschutz: In enger Zusammenarbeit mit deutschen Dienstleister*innen erfassen wir erstmals unseren CO₂-Fußabdruck für 2021: Dieses Vorgehen ermöglicht es uns, auf der Grundlage von Verbrauchsdaten und unserer Geschäftstätigkeit, unsere Emissionen zu erfassen. Im zweiten Schritt werden die Daten reflektiert und bewertet, um so im nächsten Schritt Einsparungspotenziale auszuloten.
- ◆ Im Rahmen unserer täglichen Geschäftstätigkeit sind wir auf eine digitale Infrastruktur angewiesen: Die

Energie dafür beziehen wir von der Lichtblick SE, welche ausschließlich Ökostrom zur Verfügung stellt.

2.2

INSIDE-OUT – TATSÄCHLICHE UND MÖGLICHE NEGATIVE EFFEKTE

- ◆ Tatsächliche und mögliche negative Auswirkungen ergeben sich durch den Einsatz von fossilen Brennstoffen entlang der (nachgelagerten) Wertschöpfungskette, deren Anpassung hin zu einem Kreislaufsystem bzw. ressourcenschonenden Alternativen aktuell nicht möglich ist.

2.3

OUTSIDE-IN – RISIKEN

- ◆ Wesentliche Risiken, die sich aus der Zielsetzung für unser Geschäftsmodell ergeben, sind Nachhaltigkeitsrisiken. Diese Risiken lassen sich in physische und transitorische Risiken aufteilen und können mithilfe von verschiedenen Tools erfasst und berechnet werden.
- ◆ Diese Tools ermöglichen unter anderem die Berechnung von CO₂-Budgets für Gebäude und indizieren Anpassungsmöglichkeiten, um den CO₂-Ausstoß zu verringern. Die Intention des Gesetzgebers ist es, den Immobiliensektor verstärkt in die Verantwortung zu nehmen, um die europäische Klimaneutralität bis 2050 realisieren zu können.
- ◆ Weitere Risiken ergeben sich aus unserer Perspektive vor allem im Abfallmanagement der Baustellen. Dabei kann es zur Verletzung von Umweltschutzstandards kommen.
- ◆ Viele Baustoffe sind in ihrer Herstellung energie- und ressourcenintensiv. In einigen Fällen gibt es wenige bis keine Möglichkeiten, diese in ein gesundes Kreislaufsystem zu transferieren
- ◆ Weitere Risiken ergeben sich unter anderem aus dem **Gebäudeenergiegesetz (GEG)**, welches die energetischen Anforderungen an beheizte und klimatisierte



Abbildung 4: Ökologische Zielsetzung INTREAL, 2021.

Gebäude festlegt. Das Risiko besteht darin, dass es von dem Gebäudetyp abhängig ist, wie welche Maßnahmen überhaupt umgesetzt werden können und wie sich die Vorgaben durch eine Novellierung der Gesetzgebung an Bestände und Neubauten immer weiter verschärfen könnten.

- ◆ Wir als INTREAL stellen uns der Herausforderung geeignete nachhaltige Substitute und/oder Anpassungslösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu realisieren.
- ◆ Nicht bei jeder Immobilie ist eine solche Anpassung möglich oder wirtschaftlich. Das kann dazu führen, dass die Immobilien im Laufe der Zeit an Wert verlieren und somit die Rendite für die Anleger*innen bedroht sind.

2.4

OUTSIDE-IN – CHANCEN

- ◆ Durch unsere breit gefächerte Expertise, von Risikomanagement bis hin zur Strategieberatung für nachhaltige Fonds, treten wir diesen Herausforderungen selbstbewusst entgegen.

- ◆ Unser internationales Netzwerk ermöglicht es uns, Lösungen global zu denken und somit auf internationale Expertise zurückgreifen zu können.
- ◆ Durch die frühzeitige Identifizierung der Herausforderungen können wir diesen rechtzeitig mit der Entwicklung von neuen Produktkategorien und Services begegnen.
- ◆ Die erhöhte Nachfrage nach Fachexpertise und quantifizierbaren Nachhaltigkeitslösungen bietet großes Potenzial für unser Geschäftsmodell.
- ◆ Die guten Beziehungen zu unseren Partner*innen entlang der gesamten Wertschöpfungskette ermöglicht es uns, in einen offenen Dialog zu gehen und nachhaltige Alternativen anzuregen.



Abbildung 5: Soziale Zielsetzung INTREAL, 2021.

2.5

INSIDE-OUT – POSITIVE EFFEKTE

- ◆ Als Arbeitgeber*in verpflichten wir uns zur Einhaltung von internationalen Menschenrechtsstandards.
- ◆ Unser ESG-Leitbild setzt die Verpflichtung der Mitarbeiter*innen in unserer Gruppe gegenüber diesen Standards voraus.
- ◆ Das ESG-Leitbild impliziert eine inklusive Unternehmensführung: Bei uns steht der Mensch mit seinen Talenten und Fähigkeiten im Fokus.
- ◆ Unser Talentmanagement zielt darauf ab, die Fähigkeiten und Kompetenzen unserer Mitarbeiter*innen unabhängig von ihrer Position zu fördern. Dazu stellen wir ganzjährig diverse analoge und digitale Schulungsformate zur Verfügung.
- ◆ Es ist unser Anspruch, ein chancengleiches und diverses Arbeitsumfeld zu offerieren, welches unsere Mitarbeiter*innen in jedem Punkt in ihrer Karriere fördert.
- ◆ Regelmäßige Gespräche zwischen Team-/Abteilungsleiter*innen und Mitarbeiter*innen zur Zielvereinbarung, sowie jährliche Leistungsbeurteilungen werden stets gemeinsam und transparent durchgeführt und dokumentiert.
- ◆ Das Gesundheitsmanagement unserer Mitarbeiter*innen ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur.
- ◆ Wir bezuschussen hochwertige Sportangebote, initiieren Sportveranstaltungen und fördern die Gesundheit am Arbeitsplatz. Dafür stellen wir regelmäßige Gesundheits- und Vorsorgetermine zur Verfügung.
- ◆ Ergonomische Arbeitsplätze sind für uns die Grundlage für eine gesunde Zusammenarbeit.
- ◆ Die Ernährung spielt im Alltag eine essenzielle Rolle für das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen, deswegen stellen wir unseren Mitarbeiter*innen täglich hochwertiges Bio-Obst zur Verfügung. Ergän-

zend dazu bezuschussen wir bei Bedarf eine*n Ernährungsberater*in.

- ◆ Regelmäßige Gespräche zwischen Mitarbeiter*innen und Team-/ Abteilungsleiter*innen sorgen dafür, dass die Personalführung individualisiert werden kann, gegenseitige Erwartungen abgestimmt und Ziele gemeinsam forciert werden können.
- ◆ Unsere Vergütungsrichtlinie zielt darauf ab, die besten Mitarbeiter*innen zu gewinnen und langfristig zur Leistungssteigerung beizutragen, ohne dabei unverhältnismäßig hohe Risiken für unsere Kund*innen und unser Unternehmen einzugehen.

2.6

INSIDE-OUT – TATSÄCHLICHE UND MÖGLICHE NEGATIVE EFFEKTE

- ◆ Aus unserer Perspektive stellt es eine nicht unerhebliche Herausforderung dar, entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Immobilienbranche die Einhaltung von internationalen Menschenrechtsstandards sicherzustellen.

2.7

OUTSIDE-IN – RISIKEN

- ◆ Potenzielle Risiken in diesem Zusammenhang sind u.a. Reputationsrisiken.

2.8

OUTSIDE-IN – CHANCEN

- ◆ Hintergrund ist, dass wir in unserem Tätigkeitsfeld diversen Unternehmen begegnen, welche häufig international auftreten. Perspektivisch sind wir im ersten Schritt bestrebt, unsere unmittelbaren Dienstleister*innen transparent abzubilden. Im zweiten Schritt möchten wir proaktiv gegenüber unseren Vertragspartner*innen auftreten und uns gemeinsam in Form eines Code of Conduct gegenüber den europäischen Menschen- und Umweltrechte verpflichten.



Abbildung 6: Soziale Zielsetzung INTREAL, 2021.

- ◆ Unser dynamisches und verantwortungsbewusstes Mitarbeitermanagement kann zukünftig noch weiter ausgebaut werden, zum Beispiel in Form von personalisierten Schulungs- und Gesundheitsprogrammen.
- ◆ Die Dokumentation von Gesprächen zwischen Mitarbeiter*innen und Team-/ Abteilungsleiter*innen wird weiterhin umgesetzt. Die gewonnenen Daten können als Grundlage für weitere Handlungsfelder im Personalmanagement dienen

3.0 Ziele

3.1 CO₂-NEUTRALES UNTERNEHMEN BIS 2030

Erläuterung:

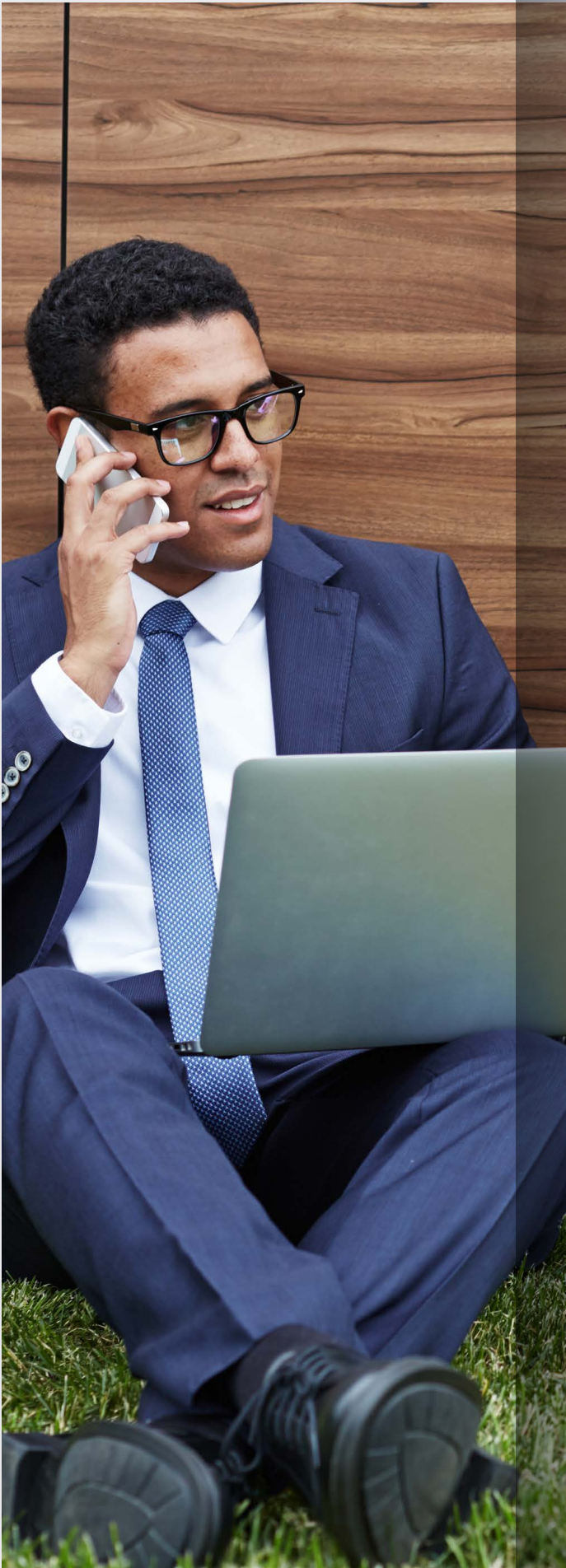
- ◆ Der „Klimaschutz“ ist das übergeordnete Nachhaltigkeitsziel der INTREAL und wird mittel- bis langfristig forciert.
- ◆ Im Rahmen dieser Zielsetzung auf Unternehmensebene werden wir von der Überzeugung geleitet, dass es langfristig nur eine erstrebenswerte Zukunft für alle Generationen geben kann, wenn wir unseren Planeten schützen und damit unsere Lebensgrundlage.
- ◆ Wir sehen es in unserer Verantwortung, unseren Einfluss auf konkrete Umweltschutzmaßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Immobilien bestmöglich gegenüber unserer Umwelt zu realisieren. Gleichzeitig sehen wir in dieser Zielsetzung die größten Potenziale und Handlungsspielräume für eine nachhaltige Gestaltung der Unternehmensaktivitäten.

Bisherige Operationalisierung:

Intern

Klimaschutz ist für uns auch eine Frage der Einstellung. Im Rahmen unseres firmeninternen Aktionsradius als Service-KVG werden verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten genutzt, um CO₂-Emissionen zu minimieren, bzw. vollständig zu vermeiden. Dennoch lassen sich Emissionen im Geschäftsalltag nicht immer umgehen, weswegen wir bestrebt sind die Treibhausgase (Scope 1, 2, 3) jährlich zu erfassen, sukzessiv zu minimieren und perspektivisch auszugleichen. Das Emissionsmanagement findet bereits auf zwei Ebenen statt:

- ◆ Im ersten Schritt arbeiten wir als INTREAL mit deutschen Dienstleister*innen zusammen, welche sich für die Erfassung und Berechnung von Emissionen an dem GHG-Protocol orientiert.



- ◆ Im zweiten Schritt werden alle weiteren direkten und indirekten Emissionen transparent aufgeschlüsselt. Unsere Intention ist es, durch die gewonnene Transparenz das Verantwortungsbewusstsein für Klimaschutz zu dezentralisieren.
- ◆ Bisher wurden kreative Ideen für umweltfreundliches Handeln im Alltag entwickelt, wie etwa die „Green Card“. Sie fungiert als „Friendly Reminder“ für unsere Kolleg*innen, im Alltag ressourcenschonend zu handeln und ist in unseren Büroräumlichkeiten angebracht. Ergänzend dazu beziehen wir seit Jahren 100% Öko-Strom von dem Hamburger Unternehmen Lichtblick SE.
- ◆ In unserem Büroalltag setzen wir auf ressourcenschonende Materialien, welche teilweise aus recycelten Rohstoffen bestehen und/oder nachfüllbar sind. In Bezug auf unsere Geschäftsreisen, sind wir bestrebt, stets umweltfreundliche Verkehrsmittel zu nutzen.
- ◆ Die hochwertige technische Ausstattung von Konferenzräumen und Arbeitsplätzen ermöglicht unseren Mitarbeiter*innen, Meetings souverän digital durchzuführen und so Emissionen durch Geschäftsreisen zu vermeiden. Ergänzend nutzen wir u.a. hybride Firmenfahrzeuge und bezuschussen das hvv ProfiTicket sowie das JobRad.

Extern

- ◆ Das übergeordnete Ziel ist es, einen aktiven Beitrag zur Dekarbonisierung des europäischen Gebäudesektors zu leisten und somit die durch die Immobilien verursachten Treibhausgasemissionen zu senken. Wie sich aus der Tabelle 1 entnehmen lässt, konnten wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit bereits, in enger Abstimmung mit unseren Partner*innen, erfolgreich Fondsstrategien umsetzen, die ökologische und/oder soziale Merkmale fördern (gemäß Artikel 8 Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)).
- ◆ Dabei orientieren wir uns an den aktuellen Branchenstandards und beziehen vielseitige Expertisen in den Prozess mit ein. Im Rahmen der Anlagetätigkeit sind wir bestrebt, in Immobilien zu investieren, die nach Möglichkeit bereits eine geringe Umweltbelastung aufweisen oder über Potenzial verfügen, Reduktionsmaßnahmen der Treibhausgasemissionen im Laufe der Bewirtschaftung durchzuführen.
- ◆ Seit Inkrafttreten der SFDR am 10. März 2021 wurden zudem insgesamt 104 Transaktionen durchgeführt, bei welchen die Prüfung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgte.

Artikel-8-Produkte	Partner*in	ISIN
Art. 8	FG Wohnen Deutschland	DE000A2QGK20
Art. 8	REVITALIS Urban Select D*	DE000A2QGK53
Art. 8	KINGSTONE Living & Care I	DE000A2QGLK3
Art. 8	Montano Public Sector Fund I	DE000A2QGK46

Tabelle 1: Partnerfonds INTREAL, 2021.
* Der Fonds war 2021 in Planung.

3.2

REALISIERUNG DER SOZIALEN FACETTEN DER NACHHALTIGKEIT

Erläuterung:

- Die soziale Facette der Nachhaltigkeit wird langfristig gleichwertig zur ökologischen Nachhaltigkeit angestrebt.
- Aus unserer Perspektive können wir als Unternehmen nur dann langfristig erfolgreich sein, wenn wir die soziale Facette der Nachhaltigkeit ambitioniert vorantreiben. Deswegen planen wir, die Ziele lang- bis mittelfristig umzusetzen.

Bisherige Operationalisierung:

Intern

- Wir möchten ein chancengleiches, gesundes Arbeitsumfeld fördern, indem sich unsere Mitarbeiter*innen unabhängig von Alter, kulturellem Hintergrund, sozialer Herkunft, Glauben und Weltanschauung, biologischem und/oder sozialem

Geschlecht, sexueller Orientierung, sowie körperlichem und geistigem Gesundheitszustand frei entfalten können.

- Wir sehen es in unserer Verantwortung, ein verlässlicher Arbeitgeber in jeder Lebenslage für unsere Mitarbeiter*innen zu sein.
- Weitere soziale Aspekte der Nachhaltigkeit drücken sich auf Unternehmensebene vielseitig aus: Das betriebliche Gesundheitsmanagement zielt darauf ab, unseren Mitarbeiter*innen ein gesundes Arbeitsumfeld zu offerieren, das sich durch vielseitige Gesundheitsangebote in den individuellen Berufsalltag eingliedern lässt.
- Für den Arbeitsweg bezuschussen wir unseren Mitarbeiter*innen gesunde und umweltfreundliche Mobilitätslösungen. Die Verpflegung in unseren Büros bleibt ebenfalls gesund und regional: Einmal die Woche wird frisches Bio-Obst von regionalen Lieferanten*innen in unsere Räumlichkeiten gebracht.

Extern

- Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit konnten wir bereits einige Partner*innen erfolgreich bei der Umsetzung nachhaltiger Fondsstrategien, die neben ökologischen auch soziale Merkmale fördern, (gemäß Art. 8 SFDR) beraten.



Abbildung 7: Realisierung soziale Nachhaltigkeit INTREAL, 2021.

3.3

KONTROLLE

Intern

- Auf Unternehmensebene orientieren wir uns an den Nachhaltigkeitsindikatoren des DNK bzw. der GRI. Diese werden mindestens einmal jährlich im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung überprüft.
- Ergänzende Handlungsräume ergeben sich aus Umfragen für unsere Belegschaft zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen (ESG-Week).

Extern

- Im Rahmen eines EU-finanzierten Forschungsprojektes wurde das CRREM-Tool (Carbon Risk Real Estate Monitor) entwickelt, das mithilfe von Dekarbonisierungszielpfaden die Dekarbonisierung von Immobilien messbar macht und aufzeigt, inwieweit eine Immobilie bzw. ein Immobilienportfolio nach den Klimaschutzzielen ausgerichtet ist.
- Die Berücksichtigung von möglichen physischen Nachhaltigkeitsrisiken, beispielsweise aus Extremwetterereignissen, erfolgt über versicherungswirtschaftliche Schadensdatenbanken und Geo-Daten.
- Somit wird es möglich, für jede Immobilie einen individuellen Risikowert aus umweltbezogenen Nachhaltigkeitsrisiken zu quantifizieren, der in der Ankaufentscheidung Berücksichtigung findet.
- In unserer Geschäftstätigkeit verfolgen wir keine Mindestanzahl an nachhaltigen Fonds, die durch uns beraten bzw. aufgelegt werden müssen. Unser Fokus liegt stattdessen auf den Wünschen und Interessen unserer Partner*innen und Kund*innen. Diesen stehen wir beratend zur Seite und können aufgrund unserer Expertise bei Fonds, die eine soziale oder ökologische Anlagestrategie verfolgen, den Prozess der Auflage und Administration umsetzen. Grundsätzlich kann unsere Dienstleistung über den ganzen Lebenszyklus eines Immobilienportfolios in Anspruch genommen werden.



Abbildung 8: Realisierung soziale Nachhaltigkeit INTREAL, 2021.

4.0

Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Kerngeschäft der INTREAL liegt in der Erbringung von Finanzdienstleistungen für (institutionelle) Partner*innen und Kund*innen. Das Geschäftsfeld erstreckt sich über:

- ◆ Auflage und Administration von regulierten Spezialfonds und Publikumsfonds.
- ◆ Sicherstellung aller investimentrechtlichen Aufgaben und Auflagen für den Betrieb und das Management einer KVG/AIFM.

4.1

ALTERNATIVE INVESTMENTFONDS FÜR IMMOBILIEN

INTREAL ist eine in Deutschland durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) lizenzierte Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG) und bietet alle regulierten Immobilien-Investmentprodukte an. Dies umfasst alle vom Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB) für die Assetklasse Immobilien zugelassenen deutschen Publikumsfonds und Spezialfonds (AIF – Alternative Investment Fonds) als auch individuelle und flexible Luxemburger Fondslösungen, die wir über unsere Tochtergesellschaft, die INTREAL Luxembourg abbilden. Je nach Investoren-Zielgruppe, Domizilierung, Anlagestrategie, Immobiliensegmenten sowie steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen begleiten die INTREAL-Spezialisten ihre Partner*innen und Kund*innen bereits bei der Auswahl der optimalen Investmentstruktur bzw. -vehikel:

- ◆ Vehikel nach deutschem Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB)
- ◆ Offener Immobilien-Spezial-AIF
- ◆ Geschlossener Immobilien-Spezial-AIF („Club Deal“, „Einbringungsfonds“)
- ◆ Offener Immobilien-Publikums-AIF
- ◆ Geschlossener Immobilien-Publikums-AIF
- ◆ Vehikel z.B. nach Luxemburger Recht (Auszüge)
- ◆ Relevante Investmentfonds-Strukturen: z.B. SIF, RAIF, SICAR
- ◆ Relevante Rechtsformen: Vertragliche- (z.B. FCP) sowie Gesellschaftsstrukturen (z.B. SICAV, SICAF)



Im Folgenden beschreiben wir die Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen unserer Organisation nach dem Leistungsindikator GRI SRS-102-16.

4.2

DATENMANAGEMENT

Im Rahmen unserer Tätigkeit sind wir auf ein effektives Datenmanagement angewiesen. Zur Bewertung, Messung und Überwachung der Nachhaltigkeitsindikatoren auf Unternehmensebene werden auf jährlicher Basis die relevanten GRI-Indikatoren aus den verschiedenen Fachbereichen zusammengetragen und in unserem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Datenlücken werden transparent kommuniziert. Perspektivisch sind wir bestrebt, Datenlücken sukzessive zu schließen und Prozesse zu implementieren, welche die Indikatoren automatisch unterjährig verfügbar machen.

4.3

DUE DILIGENCE

Im Rahmen des Investmentprozesses werden Nachhaltigkeitsrisiken in die Anlageentscheidung mit einbezogen und fortlaufend bewertet. Nachhaltigkeitsrisiken sind Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf den Wert der Investition haben könnte. Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Klima und Umwelt unterteilen sich in physische Risiken und Transitionsrisiken. Darüber hinaus sind auch Reputationsrisiken ein wesentlicher Aspekt von Nachhaltigkeitsrisiken. Diese Risiken können sich negativ auf die Rendite des Fonds auswirken, weil Mieter*innen, Dienstleister*innen und sonstige Geschäftspartner*innen, mit denen die Gesellschaft für Rechnung des Fonds Verträge abschließt, diese nicht oder nicht vollständig erfüllen können. Gleichzeitig ist es möglich, dass Mieter*innen, Dienstleister*innen und sonstige Geschäftspartner*innen zukünftig nicht mehr als Vertragspartner*innen in Betracht kommen und deshalb neue Verträge zu ungünstigeren Konditionen abgeschlossen werden müssen. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und negativen Auswirkungen der jeweiligen Investition werden im Rahmen der Due Diligence

beim Ankauf ermittelt und fortlaufend im gesamten Lebenszyklus der Immobilie überprüft. Für jede Objektart (Handel, Büro etc.) werden neben der Markt- und Objekt-ebene die Nachhaltigkeitsrisiken der Immobilie bewertet. In den verschiedenen Due-Diligence-Prüfungen werden unter anderem Kriterien, wie Ressourceneffizienz, Standort oder physische Risiken geprüft.

Im Bereich der umweltbezogenen Risiken werden transitorische Risiken in Abhängigkeit den verfügbaren Daten entweder auf Basis des konkreten Energieverbrauchs der Immobilie oder über den angegebenen Primärenergiebedarf im Energieausweis sowie auf Basis der Gebäudeeigenschaften und Bauweise abgeleitet.

Hierbei wird entweder der konkrete Primärenergiebedarf oder der durchschnittliche Energiebedarf der jeweiligen Gebäudeart- und Beschaffenheit dem Dekarbonisierungspfad der jeweiligen Nutzungsart am Standort gegenübergestellt. Das Ergebnis der Bewertung dient der Ableitung von Investitionen in die energetische Ressourceneffizienz der Immobilie. Unter Berücksichtigung von möglichen Abhängigkeiten werden zudem physische Nachhaltigkeitsrisiken, beispielsweise durch Extremwetterereignisse, anhand versicherungswirtschaftlicher Schadensdatenbanken und Geo-Daten bewertet. Somit wird es möglich, für jede Immobilie einen individuellen Risikowert aus umweltbezogenen Nachhaltigkeitsrisiken zu quantifizieren, der in der Ankauftsentscheidung Berücksichtigung findet.

Ein weiterer Bestandteil der Due-Diligence-Prüfungen ist die Beurteilung der notwendigen Investitionskosten zur Vermeidung von Transitionsrisiken sowie die Untersuchung der Gebäudehülle. Über die Ergebnisse der Due Diligence wird in den Entscheidungsvorlagen berichtet. Die Investmententscheidungen werden auf Empfehlung der Asset Manager*innen und Portfolio Supervisor*innen durch die Geschäftsführung getroffen. Die Entscheidung basiert auf einer Vorlage, in der auch die wesentlichen Risiken dargestellt werden. Hierzu gehören auch ESG-Risiken.

Die Risiken, die mit einer nicht ausreichenden Beachtung von nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen einhergehen, bestehen auch auf ökonomischer Seite.

Sofern Nachhaltigkeitsfaktoren nur eine untergeordnete Rolle bei den Anlageentscheidungen spielen, kann dies zu einem erhöhten Risiko im Verkaufsfall führen, da die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Immobilie ggf. nicht den Anforderungen seitens des Gesetzgebers oder des Immobilienmarktes zum entsprechenden Zeitpunkt erfüllen.

Bei Fonds, welche Nachhaltigkeitsindikatoren für ihre Fondsstrategie berücksichtigen (Artikel 8 oder 9 Fonds SFDR), werden zusätzlich diese Indikatoren individuell im Ankauf sowie fortlaufend geprüft.

4.4

REDUZIERUNG DER ENERGIEVERBRÄUCHE

Grundsätzlich sind wir sowohl in unserer Geschäftstätigkeit als auch auf Unternehmensebene bestrebt, den Ressourceneinsatz zu optimieren, um so einen Mehrwert für unsere Stakeholder und unsere Umwelt zu schaffen. Als Grundlage für Anpassungsmaßnahmen in unserer Geschäftstätigkeit dient die Fondsstrategie. Diese legt den Handlungsrahmen bzw. Ziele für Maßnahmen in einem konkreten Zeitraum fest. Dazu entwickeln wir fortlaufend einen Maßnahmenkatalog an möglichen Strategien, mit welchem wir unsere Partner*innen bestmöglich beraten.

4.5

LIEFERANTENMANAGEMENT

Unsere Geschäftstätigkeit ist primär national orientiert, bzw. innerhalb Europas angesetzt. Dementsprechend unterliegt der überwiegende Teil der Lieferant*innen der europäischen Menschenrechtskonvention – und den Umweltrechten. Bisher wurden keine weiteren Vorgaben oder Kontrollen in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien entlang der Lieferkette initiiert. Perspektivisch möchten wir einen Code of Conduct für unsere Vertragspartner*innen entwickeln, der die Einhaltung von europäischen Menschenrechts- und Umweltstandards voraussetzt. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verpflichten wir uns gegenüber dem UN GC, den UN PRI, sowie den BVI-Wohlverhaltensregeln. Als Signatory Member der UN PRI richten wir uns nach

den konkreten Anlagegrundsätzen, die mögliche Maßnahmen zur Einbeziehung von ESG-Themen in die Anlagepraxis ableiten. Im Folgenden werden die einzelnen Grundsätze und unternehmensspezifischen Umsetzungen näher erläutert.

4.6

PRINZIP NR. 1

Wir werden ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einbeziehen.

Der Einfluss, den wir auf Nachhaltigkeitsaspekte haben, variiert in den Instanzen unserer Wertschöpfungskette. In unserer Expertise bzgl. der Umsetzung von nachhaltigen Fondsstrategien haben wir einen besonders großen Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte: Wir bieten nachhaltige Investmentansätze für Publikums- und Spezialfonds an. Insbesondere im Risikomanagement werden Nachhaltigkeitsaspekte, in Form von physischen und transitorischen Risiken, erfasst und bewertet. Auf dieser Grundlage werden Entscheidungen für oder gegen einen An- bzw. Verkauf getroffen bzw. gebäude-technische Sanierungsmaßnahmen eingeleitet, um das Portfolio hinsichtlich der europäischen Klimaziele zu lokalisieren. Beim Aufsetzen von nachhaltigen Fondsstrategien orientieren wir uns stets an den aktuellen Branchenstandards und arbeiten eng mit den Aufsichtsbehörden zusammen.

4.7

PRINZIP NR. 2

Wir werden aktive*r Anteilseigner*in sein und ESG-Themen in unserer Investitionspolitik und -praxis berücksichtigen.

Wir als INTREAL investieren ausschließlich in direkt gehaltene Immobilien, sowie Immobiliengesellschaften, deren einziger Zweck der Ankauf und die Bewirtschaftung der Immobilie ist. Aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit hat die INTREAL keine Mitwirkungsregelungen gemäß Artikel 3g der Richtlinie 2007/36/EG implementiert. Wir beteiligen uns in Branchenverbänden, wie dem

BVI, aktiv an der Erarbeitung von Branchenlösungen, und suchen in ESG-Workshops/Roundtables und Kongressen regelmäßig den Austausch mit anderen Branchenvertreter*innen, um Best-Practice-Beispiele in unserer Branche zu diskutieren und dabei die eigene Expertise zu schärfen. In der Rolle als Vermögensverwalter*in beraten wir unsere Partner*innen und Kund*innen proaktiv zu ESG-Themen, zum Beispiel in Form von Newsletter Beiträgen, zu aktuellen Entwicklungen der ESG-Regulatorik.

4.8

PRINZIP NR. 3

Wir werden Unternehmen und Körperschaften, in die wir investieren, zu einer angemessenen Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen anhalten.

Die INTREAL handelt bei der Auswahl und laufenden Überwachung der Anlage mit Verantwortungsbewusstsein und Sorgfalt. Die Einhaltung der Anlagestrategie wird durch die Gesellschaft fortlaufend geprüft. Mit der Prüfung sind ausschließlich sachkundige Mitarbeiter*innen beauftragt.

4.9

PRINZIP NR. 4

Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Prinzipien in der Investmentbranche vorantreiben.

Die proaktive Ansprache von Nachhaltigkeitsaspekten gegenüber unserem Partner*innen fördert das Verständnis und die Akzeptanz in der Investmentbranche für nachhaltige Anlagestrategien. Unsere Verpflichtung gegenüber den UN GC und den UN PRI eröffnet ein diverses Netzwerk an Branchenvertreter*innen, mit denen wir stetig in den Austausch treten (siehe Prinzip 5). Die Dezentralisierung von Verantwortung und das Schulen unserer Mitarbeiter*innen fördert das Verständnis für die Facetten und Potenziale von Nachhaltigkeit. Hierfür gab es im Jahr 2021 erstmals eine ESG-Week, in welcher wir unsere Mitarbeiter*innen umfassend zum Thema ESG geschult haben.



4.10

PRINZIP NR. 5

Wir werden zusammenarbeiten, um unsere Wirksamkeit bei der Umsetzung der Prinzipien zu steigern.

Wir sehen es als unsere Verantwortung, nationale und international anerkannte ESG-Standards zu erfüllen. Unsere Mitarbeiter*innen sind in diversen Branchenverbänden, Gremien und Initiativen der Finanz- und Immobilien-Branche engagiert. Dazu zählen u.a. [BVI](#), [ZIA](#), [ICG](#), [BAI](#), [UN PRI](#) und [UN GC](#).

4.11

PRINZIP NR. 6

Wir werden über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien Bericht erstatten.

Wir erfüllen alle aufsichtsrechtlichen Reportingpflichten. Aktuell unterliegen wir noch nicht der NFRD bzw. CSRD und damit der CSR RUG, dennoch möchten wir unserer Transparenzpflicht auf freiwilliger Ebene nachkommen und somit einmal jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht vorlegen. Hierbei orientieren wir uns an dem DNK und den Indikatoren des GRI. Auf Fondsebene bieten wir auf Nachfrage zusätzlich ESG-Reportings für Fonds bzw. für Immobilien an.

5.0

Verantwortung

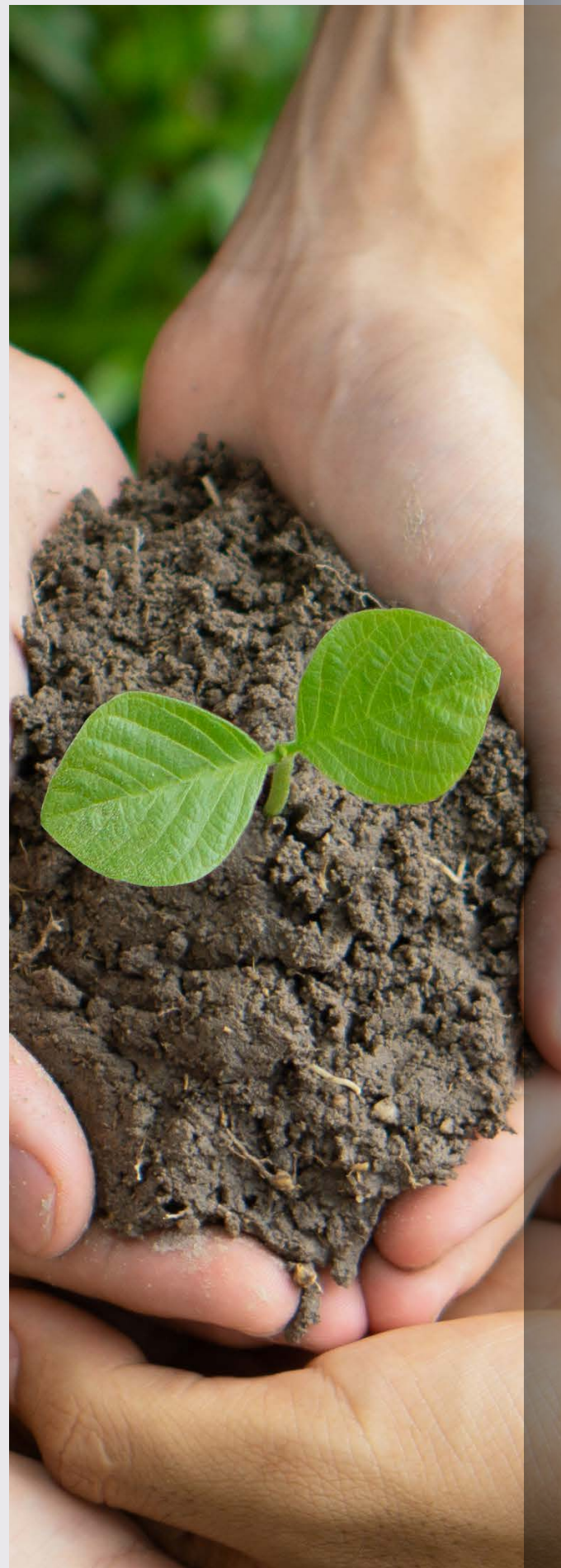
Die Rolle der Nachhaltigkeit in Unternehmen ist immer eine Frage der Haltung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt. Wir sind davon überzeugt, dass durch eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie langfristig die Interessen aller Anspruchsgruppen harmonisiert werden können. Das Geschäftsfeld der Service-KVG liegt im Management von langfristigen Investments und erfordert stets einen innovativen Blickwinkel und zukunftsorientiertes Handeln. Deswegen ist Nachhaltigkeit auch ein fester Bestandteil der Geschäftsstrategie.

Die strategische Perspektive liegt bei den ESG-Sponsoren, welche sich aus verschiedenen Geschäftsführern der Unternehmensgruppe (Alexander Eggert, Frank Kindermann, Erik Marienfeldt, Peter Rentrop-Schmid, Michael Schneider) zusammensetzt. Diese kommen mindestens einmal im Monat im Rahmen des Sponsoren Jour fixe zusammen, um die Ausrichtung der ESG-Strategie zu diskutieren.

Die Strategie wird in enger Zusammenarbeit mit dem ESG-Lenkungskreis auf die einzelnen Geschäftsfelder operationalisiert. Der ESG-Lenkungskreis setzt sich aus den Team-, Abteilungsleiter*innen und Fachkräften der Gruppe zusammen, deren Abteilungen konkrete Verantwortungsbereiche in der ESG-Strategie bzw. im ESG-Management übernehmen. Die ESG-Regulatorik entwickelt sich dynamisch, weswegen der ESG-Lenkungskreis in regelmäßigen Abständen einmal die Woche zusammenkommt, um die strategische Ausrichtung der Geschäftsfelder zu diskutieren und Maßnahmen anzupassen.

Hannah Dellemann, welche Mitglied des ESG-Lenkungskreises ist, nimmt ebenfalls teil. In ihrer Tätigkeit ist sie direkt der Geschäftsführung unterstellt und verantwortlich für die Einhaltung und Kontrolle von strategischen Nachhaltigkeitszielen in der Geschäftstätigkeit und auf Unternehmensebene.

Aus unserer Perspektive ist die **„Dezentralisierung von Verantwortung“** ein wichtiger Punkt im operativen Management von ESG-Themen.



Deswegen sind unsere ESG-Kompetenzen ebenfalls abteilungsübergreifend in den Bereichen Risikomanagement, Fondscontrolling, Portfolio Supervision, in der Rechtsabteilung, im Compliance und Personalmanagement angesiedelt. Insbesondere das Risikomanagement übernimmt eine Kontrollfunktion indem ESG-Risiken abgewogen und bewertet werden. Des Weiteren wird regelmäßig überprüft, ob die relevanten Indikatoren, für zum Beispiel eine Strategie nach Art. 8 SFDR, eingehalten werden.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte ist gemeinsam mit weiteren Teamleiter*innen, Abteilungsleiter*innen und Mitarbeiter*innen aus den entsprechenden Fachbereichen verantwortlich für die Operationalisierung von Nachhaltigkeitsthemen, die Zielentwicklung und die sukzessive Implementierung von ESG-Indikatoren.

Die Zielerreichung und/oder Abweichung von ESG-Zielen wird innerhalb der Projektteams durch die Teamleiter*innen mindestens einmal im Quartal kontrol-

liert. Bei Abweichungen werden die Ursachen reflektiert, um diese perspektivisch zu vermeiden bzw. minimieren zu können.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte übernimmt ebenfalls die strategische Leitung der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen auf Unternehmensebene. Auch diese Facette der Nachhaltigkeit folgt dem Ansatz der **„Dezentralisierung von Verantwortung“**. Auf Unternehmensebene kommt ebenfalls mindestens einmal im Quartal der ESG-Maßnahmenkreis zusammen, welcher sich u.a. aus Mitarbeiter*innen der Abteilungen IT, Office- und Organisationsmanagement, Personalmanagement, Unternehmenskommunikation und Marketing zusammensetzt. Der ESG-Maßnahmenkreis ist zuständig für die Operationalisierung strategischer Projektfelder auf Unternehmensebene. Die Zielerreichung wird in regelmäßigen Abständen in Abhängigkeit von den gesetzten Zeitrahmen und Arbeitsaufwand von den Abteilungsleiter*innen kontrolliert.



6.0

Regeln & Prozesse

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist sowohl in der täglichen Geschäftstätigkeit als auch auf Unternehmens-ebene fest verankert (siehe [Kapitel Strategische Analyse & Maßnahmen](#)).

Im Rahmen unserer Tätigkeit als Service-KVG erkennen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung an. Die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften ist Teil unseres Selbstverständnisses und die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit. Das Management- und Kontrollsystem für die Regeln und Prozesse ist wie folgt gegliedert:

- ◆ Investment-Guidelines
- ◆ Risikomanagement
- ◆ Auslagerungscontrolling
- ◆ Compliance
- ◆ Datenschutz und IT-Services
- ◆ Rechtsabteilung (Fondsauflage)



6.1

INVESTMENT GUIDELINES

Wir als INTREAL setzen uns für die Unterstützung nachhaltiger Investitionen ein. Dafür engagieren sich unsere Mitarbeiter*innen in Verbänden und Organisationen, um ihre Expertise zu teilen und aktiv an der Entwicklung der Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft mitzuwirken. In der Zusammenarbeit mit Partner*innen und Kund*innen halten wir uns an die BVI-Wohlverhaltensregeln und Leitlinien für nachhaltiges Portfoliomanagement für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem anvertrauten Kapital und den Rechten der Investor*innen. Wir sind Mitglied des UN GC und unterstützen deren zehn Prinzipien:

- ◆ Schutz der internationalen Menschenrechte
- ◆ Keine Mitschuld an Menschenrechtsverletzungen
- ◆ Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen
- ◆ Eintreten für die Beseitigung von Zwangsarbeit
- ◆ Eintreten für die Abschaffung der Kinderarbeit
- ◆ Eintreten für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit
- ◆ Vorsorgeprinzip im Umgang mit Umweltproblemen
- ◆ Förderung größeren Umweltbewusstseins
- ◆ Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
- ◆ Eintreten gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung

Zudem verpflichten wir uns gegenüber den Grundsätzen der UN PRI in unserer Geschäftstätigkeit (siehe [Kapitel Tiefe der Wertschöpfungskette](#)).

6.2

RISIKOMANAGEMENT

Die Leistungen des Risikomanagements umfassen von der Risiko-Identifikation über die Bewertung, Analyse und Steuerung bis hin zur Kontrolle der Risiken alle Aufgabenfelder eines ganzheitlichen, integrierten Risikomanagementprozesses nach KAGB. Zu den wesentlichen Risiken auf Ebene der Fonds zählen Größen, wie Mietausfall-, Liquiditäts-, Marktpreis-,

Zinsänderungs-, Währungs- und operationelle Risiken, aber auch Portfolio-, Klumpen- und Leerstandsrisiken, sowie die Überschreitung von Anlagegrenzen. Für das Risikomanagement wird das System Bison Box (BIS) verwendet. Das System verfügt über Schnittstellen zu anderen Programmen und Anwendungen, um alle relevanten Daten für das Risikomanagement auszuwerten.

In der BIS werden sämtliche Standardreports, z.B. Risikoberichte oder Stresstests abgerufen. Die täglichen und monatlichen Anlagegrenzprüfungen werden in SAP automatisiert generiert. Sofern einzelne Risiken definierte Limits überschreiten, wird ein Maßnahmenkatalog beschlossen, dessen Umsetzung prioritätenabhängig überwacht wird. Daneben wird die Auswirkung von Änderungen wesentlicher Wert- und Risikotreiber auf den Anteilpreis sowie auf die Rendite über Stresstests ermittelt.

Im Rahmen der Investitionsentscheidung wird neben der Anlagestrategie auch der Einfluss der Risikoindikatoren einschließlich Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt. Durch eine Quantifizierung der Risiken werden auch die Nachhaltigkeitsrisiken bewertet und zu anderen Ankaufsfaktoren, wie den Ankaufspreis und die zu erwartende Rendite, in Relation gesetzt. Nachhaltige Investitionen müssen auch rentabel sein. Eine Investmententscheidung wird in Ansehung aller vorstehend erwähnten Aspekte getroffen. Je nach Ergebnis kann dies auch dazu führen, dass eine Investition nicht durchgeführt wird (siehe [Kapitel Tiefe der Wertschöpfungskette/Due Diligence](#)).

6.3

AUSLAGERUNGSCONTROLLING

Der Bereich Auslagerungscontrolling ist für die Überwachung der an Auslagerungsunternehmen übertragenen Tätigkeiten sowie für die Sicherstellung der damit verbundenen aufsichtsrechtlichen Anforderungen verantwortlich. Dieses erfolgt in Form von umfangreichen Due-Diligence-Prüfungen der potenziellen Auslagerungsunternehmen vor Beginn der Zusammenarbeit sowie durch regelmäßige Beurteilungen im Rahmen von Qualitätsmanagement-Audits während der Zu-

sammenarbeit. ESG ist damit auch ein fester Bestandteil unseres laufenden Auslagerungscontrollings. Der Prozess umfasst folgende Instanzen:

- ◆ Wir führen zu Beginn einen Vorab-Check durch und wenn dieser positiv ist, erfolgt im nächsten Schritt eine Risikoanalyse anhand eines Fragebogens
- ◆ Der Fragebogen beinhaltet auch die Abfrage der Nachhaltigkeitsrichtlinien unserer Vertragspartner*innen
- ◆ Wir führen einmal im Jahr eine Auslagerungsprüfung der Partner*innen durch, in der wir überprüfen, ob die aufsichtsrechtlichen Mindestanforderungen eingehalten werden
- ◆ Überwachung und Sicherstellung der Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Auslagerungspartner*innen
- ◆ Gewährleistung der Kommunikation und Dokumentation der Auslagerung intern wie extern
- ◆ Management von Schnittstellenthemen zwischen den Auslagerungsunternehmen und den internen Ansprechpartner*innen
- ◆ Optimierung der Abläufe und definierten Leistungspakete und dadurch Reduzierung der Minderleistungen
- ◆ Bearbeitung von Schadensfällen, die mit den ausgelagerten Tätigkeiten zusammenhängen
- ◆ Mitwirkung bei der Erstellung und Optimierung der Geschäftsbesorgungsverträge
- ◆ Einspielung der Mieter*innenstammdaten

6.4

COMPLIANCE

Jede Kapitalverwaltungsgesellschaft muss in Deutschland über eine permanente und unabhängig wirksame Compliance Funktion verfügen, welche die Einhaltung der gesetzlichen Verhaltens- und Organisationsrichtlinien sicherstellt. Als Kapitalverwaltungsgesellschaft sind wir den Interessen unserer Partner*innen und Kund*innen verpflichtet. Wir gehen unserer Tätigkeit ehrlich mit der gebotenen Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit nach, um dabei im besten Interesse der von uns verwalteten Investmentvermögen sowie im Interesse der Marktintegrität



zu handeln. Im Rahmen unserer Verantwortung verfügen wir seit der Firmengründung 2009 über eine*n Compliance Beauftragte*n, welche*r der Geschäftsführung direkt unterstellt ist. Aktuell wird die Position von Sascha Reger besetzt. Ergänzend dazu wurde ein Meldekanal implementiert, über welchen Hinweise zu rechtswidrigem Verhalten aus dem internen und oder externen Umfeld der KVG gemeldet werden können.

Interessenkonflikte lassen sich insbesondere bei einer Kapitalverwaltungsgesellschaft, die für eine Vielzahl von Partner*innen und Kund*innen diverse Dienstleistungen erbringt, nicht immer ausschließen. Interessenkonflikte entstehen immer dann, wenn die Gesellschaft bei der Durchführung ihrer Dienstleistung Informationsvorsprünge oder Handlungs- und Ermessensspielräume bei gesetzeskonformen Verhalten zulasten der Partner*innen und Kund*innen ausnutzen kann. Das Vorliegen unterschiedlicher Interessenlagen führt allein nicht notwendigerweise zu einem Interessenkonflikt.

In Übereinstimmung mit den maßgeblichen gesetzlichen Vorgaben, informieren wir nachfolgend über unsere Vorkehrungen zum Umgang mit diesen Interessenkonflikten.

Ziel unserer Gesellschaft ist es, (potenzielle) Interessenkonflikte zu vermeiden, sofern dies nicht möglich ist, dafür zu sorgen, dass unvermeidbare Konflikte unter der gebotenen Wahrung der Interessen aller Beteiligten gelöst werden, wobei die Beeinträchtigung so weit wie möglich zu minimieren bzw. die Wahrung der Interessen der Kund*innen vorrangig ist und die notwendige Transparenz gegenüber den Partner*innen und Kund*innen zu schaffen ist.

6.5
RECHTSABTEILUNG (FONDSAUFLAGE)

Unsere Rechtsabteilung wurde in 2017 in die INTREAL Legal Advisory GmbH (IRLA) ausgegliedert. Die Mitarbeiter*innen der IRLA verfügen über umfassende Kenntnisse des Investmentrechts, so dass für diese Bereiche externe Rechtsberater*innen lediglich zu Abstimmungszwecken hinzugezogen werden. Für allgemeine Rechtsfragen stehen weitere Mitarbeiter*innen der IRLA mit langjähriger Berufserfahrung zur Verfügung. Insbesondere in Bezug auf ESG-Regulatorik verfügen Mitarbeiter*innen der IRLA über Expertise: Im stetigen Bezug zur aktuellen ESG-

Regulatorik und allgemeinen Gesetzesvorgaben berät die IRLA in Bezug auf die Auflage von ESG-Fonds. Die Expert*innen der IRLA stehen in einem regelmäßigen Austausch mit der ESG-Beauftragten.

Die Rechtsberatung wird bei einem Immobilienan- und -verkauf durch die Partner*innen veranlasst und begleitet. Diese schlagen regelmäßig die zu beauftragenden externen Rechtsberater*innen vor, die sich im Bedarfsfall mit unseren Fachabteilungen und/oder den Mitarbeiter*innen der IRLA abstimmen.

6.6
DATENSCHUTZ UND IT-SERVICES

Die gesetzlichen Vorgaben der „Datenschutz-Grundverordnung“ (DSGVO) und weitere vertragliche Vereinbarungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten werden im Rahmen technischer und organisatorischer Maßnahmen vollumfänglich umgesetzt, um die Datensicherheit, -vertraulichkeit und den Datenschutz zu gewährleisten.



Abbildung 9: ESG-Management INTREAL, 2021.

Die INTREAL hat die IT-Services an die Tochtergesellschaft INTREAL Solutions ausgelagert. Die INTREAL Solutions ist für die Bereiche IT-Betrieb, Applikationsbetrieb sowie IT-Management und -Prozesse verantwortlich. Um die hohe Qualität und eine maximale Flexibilität der IT-Services sicherstellen zu können, betreibt die INTREAL Solutions eigene Rechenzentrumskapazitäten und betreut auch die Kernapplikationen selbst. Bei Bedarf erfolgt eine Unterstützung durch spezialisierte Dienstleister*innen, zu denen meist eine langjährige Beziehung besteht.

Entscheidend für die Bereitstellung der IT-Services ist ein umfassendes Verfügbarkeits- und Sicherheitskonzept. So können Systemzugänge für die Partner*innen auf unterschiedlichen Wegen zur Verfügung gestellt werden, die gesichert und verschlüsselt, sowie durch ein Monitoring permanent überwacht werden. Sämtliche technische Anlagen zur Stromversorgung und Klimatisierung sind redundant ausgelegt.

Die für den Fondsbetrieb erforderlichen Kernsysteme werden in verteilten Rechenzentren an zwei verschiedenen Standorten und darüber hinaus mehrmals am Tag an einem weiteren dritten Standort gesichert, so dass diese auch bei Ausfall der beiden primären Rechenzentren wieder umgestellt werden können. Regelmäßige Trainings zum Disaster Recovery gewährleisten eine schnelle Wiederherstellung aller Systeme. Diese Leistungen werden sowohl über das ISO 27001 Zertifikat der INTREAL Solutions als auch über eine eigene ISAE 3402 Typ II Zertifizierung nachgewiesen.

7.0

Kontrolle

7.1

KLIMASCHUTZ AUF UNTERNEHMENSEBENE

Die beiden komplementären Ziele „Klimaschutz“ und „Leben an Land“ werden auf Unternehmensebene regelmäßig seit 2021 anhand des CO₂-Fußabdrucks mindestens einmal jährlich überprüft. Die CO₂-Bilanzierung wird offen und transparent kommuniziert (siehe [Kapitel Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen; Ressourcenmanagement; Klimarelevante Emissionen](#)).

7.2

SOZIALE NACHHALTIGKEIT AUF UNTERNEHMENSEBENE

Die soziale Facette der Nachhaltigkeit wird ebenfalls komplementär forciert. Im Rahmen der Kontrollfunktion beziehen wir uns u.a. auf die Diversitätsindikatoren des GRI (siehe [Kapitel Beteiligung von Anspruchsgruppen; Arbeitnehmerrechte; Chancengerechtigkeit; Qualifizierung](#)).

Perspektivisch möchten wir die Indikatoren auf Unternehmensebene unterjährig verfügbar machen. Des Weiteren streben wir an, diese Daten der Öffentlichkeit stets konsistent und nachvollziehbar zur Verfügung zu stellen.



7.3

SCORING IN DER GESCHÄFTSÄTIGKEIT

Die Ergebnisse der aktuellen Risikoinventur sowie der aktuelle Umsetzungsstand der Maßnahmen werden an die Geschäftsführung und den Bereich Portfolio Supervision berichtet. Daneben werden bereits im Rahmen des Investmentprozesses auf Basis eines umfassenden Frühwarnsystems aktuelle Objekt- und Marktrisiken über ein Scoring der wesentlichen Indikatoren identifiziert und bewertet. Dabei erfolgt eine Bewertung des Ankaufsobjektes in Hinblick auf dessen Rendite-Risiko-Profil, Leerstands-, Mietausfall-, Abwertungs- und Portfoliorisiken. Zudem werden neben aktuellen Marktdaten auch Prognosedaten herangezogen. Sofern ein Objekt die definierten Zielwerte erreicht, kann der Ankauf vollzogen werden.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken, die sich aus den angeführten Prozessen (siehe [Kapitel Tiefe der Wertschöpfungskette/Due Diligence](#); [Regeln und Prozesse/Risikomanagement](#)) für Objekte ergeben, werden ebenfalls über einen Score abgebildet.



7.4

STANDARD REPORTINGS

Zu unseren Standard Reportings, welche für alle Kund*innen und deren Partner*innen zur Verfügung gestellt werden, gehören:

- ◆ Monatsreporting
- ◆ Quartalsreporting
- ◆ Jahres- bzw. Halbjahresbericht
- ◆ Sonstige gesetzliche Reportings sowie fonds- und anlegerspezifische Kennzahlen, die sowohl dem Branchenstandard als auch gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

Im Standard Reporting sind neben dem aktuellen Finanzstatus auch Performancekennzahlen z.B. die BVI- und IRR-Renditekennziffern auf Fondsebene enthalten. Darüberhinausgehende Fonds-, Teilportfolio-, Objekt- und sonstige Renditekennziffern werden im Rahmen der Abstimmung des Fondsreportings und der dafür notwendigen Daten und Datenschnittstellen mit unseren Fachbereichen bestimmt. Unser Reporting orientiert sich an den aktuellen Branchenstandards und wird regelmäßig einem Wettbewerbsvergleich unterzogen und weiterentwickelt.

Der Umfang der Möglichkeiten des Reportings richtet sich im Wesentlichen nach dem zu übergebenen Datenmaterial, das über Aufgabenabgrenzungen definiert wird.

Zu den optional angebotenen Reportings gehört seit 2021 ebenfalls ein ESG-Reporting, welches intern entwickelt und in 2021 erstmals ausgerollt wurde.

7.5

DATENSCHUTZ UND IT-SERVICES

Alle Mitarbeiter*innen sind für die Einhaltung aller relevanten Datenschutzrichtlinien verantwortlich. Die Datenschutzrichtlinien werden durch eine*n externe*n Datenschutzbeauftragt*in erstellt und fortlaufend aktualisiert. Zudem verfügen wir über eine*n interne*n Informationssicherheitsbeauftragte*n, welcher der



Geschäftsleitung unterstellt ist. Der/die Informationssicherheitsbeauftragte führt stichprobenartig Prüfungen sowie ein jährliches Online-Datenschutzaudit durch, letzteres gemeinsam mit dem/der Datenschutzbeauftragten.

Ergänzend dazu verfügen wir über die Zertifizierung ISAE 3402 Typ II. Hierbei werden die bestehenden Kontrollen durch die Prüfungsgesellschaft verifiziert. Die Zertifizierung wird insbesondere für die Prüfung von Servicegesellschaften, die Outsourcing-Aufgaben für andere Unternehmen übernehmen, und die entsprechenden beauftragenden Unternehmen relevant. Gegenstand einer ISAE-3402-Prüfung ist die zu erstellende Beschreibung des dienstleistungsbezogenen rechnungslegungsrelevanten internen Kontrollsystems. Die Zertifizierung wird durch Prüfprozesse von externen Prüfer*innen kontrolliert.

Vermutete oder erwiesene Verstöße gegen Datensicherheit und Datenschutz („Datenpannen“) sind in unserem Unternehmen meldepflichtig. Mitarbeiter*innen melden jegliche vermutete oder erwiesene Verstöße gegen die Datensicherheit und den Datenschutz umgehend ihren Team-/Abteilungsleiter*innen. Die hier festgelegte Meldepflicht bezieht sich auf interne Infor-

mationspflichten und deren Wege; inwieweit eine Offenlegung nach außen geboten ist, wird in Abstimmung mit der Geschäftsführung festgestellt.

7.6

COMPLIANCE

Der Compliance-Beauftragte tritt mindestens einmal jährlich mit der ESG-Beauftragten Hannah Dellemann in Kontakt, um die Einhaltung von ESG-Gesetzesvorgaben sicherzustellen. Unterjährige Meetings werden anlassbezogen aufgesetzt.

GRI SRS-102-16: Werte: Unter dem [Kapitel Strategische Analyse & Maßnahmen](#), dem oben aufgeführten [Kapitel Regeln und Prozesse](#), sowie dem [Kapitel Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten](#) werden das [ESG-Leitbild](#), unsere Grundsätze und Prozesse, Wertemanagement, Richtlinien und Kontrollmechanismen im Detail erläutert. Die Verantwortung und Zuständigkeiten werden ebenfalls in den einzelnen Kriterien dargelegt, ergänzende Informationen lassen sich aus dem [Kapitel Verantwortung](#) entnehmen.

8.0

Anreizsystem

8.1

ALLGEMEINES VERGÜTUNGSSYSTEM

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

In Einzelfällen werden für besondere individuelle Leistungen oder außergewöhnliche Belastungen einmalige und freiwillige Sonderzahlungen gewährt. Das Grundgehalt wird in zwölf monatlichen Raten gezahlt. Die Tantieme wird in einem abgestimmten Top-Down-Prozess im ersten Quartal eines Kalenderjahres von der Geschäftsführung (in Abstimmung mit den Gesellschafterinnen) unter Ausübung billigen Ermessens festgelegt und in der Regel mit der Entgeltabrechnung des Monats März ausgezahlt. Die Kriterien für eine ggf. erforderliche Fixgehaltsanpassung und für den konkreten Betrag der Ermessens-Tantieme sind u.a. die Leistung der einzelnen Mitarbeiter*innen und des jeweiligen Geschäftsbereichs, eine Analyse der Zufriedenheit bzw. eines potenziellen Abwanderungsrisikos (inkl. einer Betrachtung der internen oder externen Verfügbarkeit einer Nachbesetzung), die Betriebszugehörigkeit und die historische Entgeltentwicklung der einzelnen Mitarbeiter*innen. Die vereinbarte Vergütung und das grundsätzliche System werden auf jährlicher Basis im ersten Quartal eines jeden Kalenderjahres überprüft. Ziel der Überprüfung ist ein Vergleich des Gehaltsgefüges vergleichbarer Positionen der Mitarbeiter*innen, ein Hinterfragen einer marktgerechten Vergütung und somit eine Analyse einer optimalen Wirkung des Entgeltssystems auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und damit auf die Bindung von Mitarbeiter*innen an unser Unternehmen.



8.2

VERGÜTUNG GESCHÄFTSFÜHRUNG UND TEAM-/ABTEILUNGSLEITER*INNEN

Die Verträge der Geschäftsführung sehen fixe und variable Anteile vor, wobei die variablen Anteile vom Erfolg des Unternehmens abhängig sind und in der Regel ca. 50% der Gesamtvergütung ausmachen. Variable Vergütungskomponenten werden grundsätzlich nur ausgeschüttet, wenn es die kurz- und mittelfristige Risikolage des Unternehmens zulässt. Dabei wird insbesondere der Erfolg des Unternehmens und die Leistung des Geschäftsführers im aktuellen und vergangenen Jahr, die derzeitige Risikolage und die Unternehmensplanung der nächsten Jahre herangezogen. Es erfolgt demnach eine mehrjährige, nachhaltige Beurteilung der Leistung. Die konkreten Auszahlungsbeträge werden im Rahmen eines Management-Appraisal zwischen Geschäftsführung und der Gesellschafterversammlung bzw. dem Aufsichtsrat festgelegt. Eine garantierte variable Vergütung kann nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen gezahlt werden und ist auf das erste Jahr beschränkt. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags wird ein Versagen nicht be-

lohnt, sondern negativ in der Verhandlung berücksichtigt (z.B. über die Höhe der variablen Vergütung). Altersvorsorgeregungen sind nicht Gegenstand der Verträge der Geschäftsführung. Die Geschäftsführung ist der Abschluss von persönlichen Hodging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen untersagt, mit denen die in den Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten unterlaufen wird. Ferner wird die variable Vergütung nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die einer Umgehung der Anforderungen der AIFMD-Richtlinie erleichtern. Letzteres auch vor dem Hintergrund, dass vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wie unter 4. beschrieben Gebrauch gemacht wird. Die Zahlung einer variablen Vergütung auf Ebene der Abteilungs- und Teamleiter*innen erfolgt auf Basis der erbrachten Leistung und wird im Rahmen der Gesellschafterversammlung zusammen mit der Geschäftsführung festgelegt. Unsere Vergütungsrichtlinie steht im Einklang mit unserem **ESG-Leitbild** und unserer ESG-Strategie, daher haben wir Kriterien festgehalten, welche bei einer Gehaltsanpassung oder eventuellen Auszahlung einer Ermessenstatieme herangezogen werden.



8.3

UNVERHÄLTNISSMÄSSIGE RISIKEN UND MISSMANAGEMENT

Variable Vergütungen werden bei grobem pflicht- und sittenwidrigem Verhalten sowie Verstößen gegen Compliance- oder Governance-Regelungen nicht ausgezahlt. Team-/Abteilungsleiter*innen werden bei Missmanagement nicht mit einer Abfindung belohnt. Kurzfristig wirkende Gewinne und das Eingehen von überproportional hohen Risiken werden nicht belohnt. Ein weiterer Aspekt ist der Umgang mit Risiken, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens und Fonds haben können; dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein.

Darüber hinaus sind ESG-Kriterien in unseren Arbeitsverträgen bzw. in die Gespräche mit Mitarbeiter*innen integriert. Wie beschrieben, ist die Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken. Die praktizierte Vergütungspolitik wird einmal jährlich im Zusammenhang mit den Mitarbeiter*innen-Gesprächen im März eines Jahres im Rahmen der Geschäftsführersitzung besprochen und die Inhalte im Protokoll dokumentiert. Ein Teil dieser Vergütungsleitlinie wird ebenso auf der [Website](#) **offengelegt**.

GRI SRS-102-35 Die Vergütungspolitik wird in dem oben angeführten Kapitel näher erläutert.

GRI SRS-102-38 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung: Aus Datenschutzgründen können wir zu diesem Indikator keine verbindliche Auskunft tätigen.

9.0

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Als Service-KVG bewegen wir uns in einem anspruchsvollen und diversen Umfeld. Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeitsmanagement nur dann langfristig erfolgreich sein kann, wenn die Interessen unserer Stakeholder damit in Einklang gebracht werden. Deswegen sind wir stets bestrebt, auf Unternehmensebene und in unserem Geschäftsalltag den aktiven Austausch mit unseren Mitarbeiter*innen, Partner*innen, Kund*innen und Dienstleister*innen anzuregen. Im Vorfeld wurde dazu eine Stakeholderanalyse durchgeführt. Es wurden Personengruppen identifiziert, die (un)mittelbar von der Service-KVG und unserer Geschäftstätigkeit tangiert werden. Im Rahmen der Analyse wurde der Einflussbereich unserer Organisation auf bestimmte Nachhaltigkeitsziele abgewogen. Letztendlich wurden die Ziele und damit die Nachhaltigkeitsstrategie nach dem Prinzip des größtmöglichen Einflussbereiches auf unsere Stakeholder ausgewählt.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse (siehe [Kapitel Wesentlichkeitsanalyse](#)) wurden der Einfluss, den wir als Unternehmen auf unsere Umwelt haben (Inside-out) und der Einfluss, den unsere Umwelt auf unsere Geschäftstätigkeit hat (Outside-in) reflektiert. Daraus ergeben sich Handlungsfelder für unsere Anspruchsgruppen:

Die INTREAL differenziert die Anspruchsgruppen in primär zwei Kategorien:

Interne und externe Stakeholder.



9.1

INTERNE ANSPRUCHSGRUPPEN

- ◆ Unsere Mitarbeiter*innen sind ein elementarer Faktor für unseren Unternehmenserfolg. Deswegen treten wir in verschiedenen (Schulungs-)Formaten, Umfragen und Kommunikationskanälen in einen ganzjährigen, stetigen Dialog (siehe Kapitel [Chancengerechtigkeit](#)).
- ◆ Ergänzend zum klassischen Angebot, werden mindestens einmal jährlich individuelle Gespräche angesetzt, in denen die Mitarbeiter*innen und die verantwortlichen Team-/ Abteilungsleiter*innen die persönlichen Leistungen evaluieren, sich gegenseitig Feedback geben sowie Themen, wie die berufliche Weiterentwicklung diskutieren.
- ◆ In Bezug auf die Führungsebene unserer Organisation liegen wöchentliche, bzw. monatliche Meetings vor, in welchen sich die Team-/ Abteilungsleiter*innen aus verschiedenen Fachbereichen zu diversen Projekten ausgetauscht, Zielvereinbarungen und/oder Abweichungen besprochen und reflektiert werden.



- ◆ Der Aufsichtsrat der INTREAL kommt mindestens drei Mal im Jahr zusammen, um seiner aufsichtsrechtlichen Pflicht nachzukommen.
- ◆ Insbesondere der ESG-Lenkungskreis und der ESG-Maßnahmenkreis (siehe Kapitel [Verantwortung](#)) sind hervorzuheben, da diese Projektteams gemeinsam die ESG-Strategie, die Maßnahmen und Umsetzungsschritte für Nachhaltigkeitsthemen in der Geschäftstätigkeit und auf Unternehmensebene entwickeln und implementieren. Sowohl der ESG-Lenkungskreis als auch der ESG-Maßnahmenkreis treffen sich mindestens einmal im Quartal, um sich zu beraten und ESG-Ziele und -Maßnahmen zu reflektieren.

9.2

UNVERHÄLTNISSÄSSIGE RISIKEN UND MISSMANAGEMENT

- ◆ Wir treten in einen regelmäßigen und offenen Dialog mit unseren Partner*innen. Wir versuchen regulatorische Herausforderungen und Hindernisse gemeinsam mit unseren Partner*innen zu diskutieren und Best-Practice-Lösungen zu entwickeln. Dafür greifen wir auf verschiedene Formate und Kommunikationskanäle, wie Newsletter, Workshops und Roundtables zurück.
- ◆ Als INTREAL nehmen wir regelmäßig an verschiedenen Messen teil, u.a. der EXPO REAL und der INVESTMENTexpo.
- ◆ Wir erfüllen alle aufsichtsrechtlichen Anforderungen auf KVG-Ebene und gegenüber unseren Partner*innen und Kund*innen in Form von Monats-, Jahres- und teilweise Halbjahresberichten sowie Anlageausschusssitzungen.
- ◆ Die Kommunikation mit unseren Lieferant*innen ist meist projektbezogen. Außerordentliche Meldungen können über den Meldekanal kommuniziert werden. Diese Meldungen werden in einem standardisierten Prozess bearbeitet.
- ◆ Als Service-KVG ist der Einfluss, den wir auf unsere

unmittelbare Umwelt haben, nicht unerheblich. Deswegen sind wir stets bestrebt, mit Branchenverbänden in Kommunikation zu treten, um so zielgerichtet nachhaltige Projekte zu initiieren.

- ◆ Die Öffentlichkeit und die Medien informieren wir in regelmäßigen Pressemitteilungen, die über unseren LinkedIn- und Xing-Kanal sowie über unsere Website kommuniziert werden. Ergänzend dazu nehmen wir regelmäßig an Interviews für Fachmagazine teil. Für wissenschaftlichen Forschungen stehen wir Student*innen und Doktorant*innen stets für Interviews zur Verfügung.

GRI SRS-102-44 Wichtige Themen und Anliegen:
Eine systematische Befragung aller Anspruchsgruppen wurde bis jetzt noch nicht durchgeführt. 2021 wurden verschiedene Kommunikationsformate aufgesetzt, um unsere externen Anspruchsgruppen bestmöglich zu informieren. Aus der unten angeführten Tabelle lässt sich die Anzahl der Formate entnehmen.

Grundsätzlich konnten wir einige Themen herauskristallisieren, die in Dialog/Umfrageformaten geäußert

wurden. Insbesondere unsere externen Anspruchsgruppen treten regelmäßig mit Rückfragen zur ESG-Regulatorik an uns heran:

- ◆ Wir erhalten regelmäßig Anfragen zu unserem Maßnahmenkatalog für die nachhaltige Gestaltung eines Artikel 8 bzw. 9 Fonds nach SFDR.
- ◆ Wir erhalten immer wieder Anfragen zu ESG-Scoring Modellen von Branchenvertreter*innen und tauschen uns hierzu mit unseren Partner*innen aus. Ergänzend dazu haben wir einen INTREAL-ESG-Score erarbeitet, welcher die Nachhaltigkeitsperformance von Immobilienfonds transparent abbilden soll.
- ◆ Weitere Anfragen tangieren u.a. die Standards von Nachhaltigkeitsreportings auf Fonds- und Unternehmensebene.
- ◆ Rückfragen von externen Anspruchsgruppen beziehen sich primär auf die praktische Umsetzung von ESG-Regulatorik.

Format	Anzahl
ESG-Newsletter	3
ESG-Infoveranstaltung für unsere Partner*innen	6

Tabelle 2: Beteiligung von externen Anspruchsgruppen INTREAL, 2021.

10.0

Innovations- und Produktmanagement

Unser Kerngeschäft sind unsere Dienstleistungen, die sich ausschließlich auf die Auflage und Administration von Immobilienfonds für Dritte fokussiert.

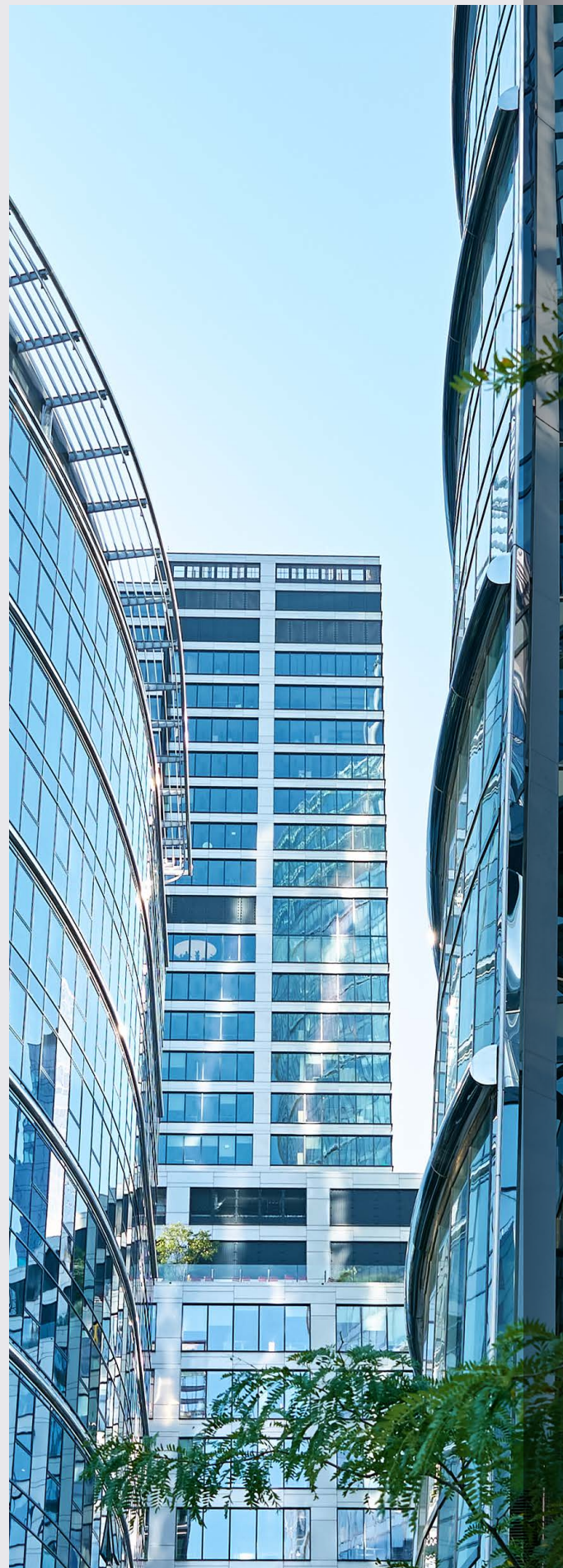
Dementsprechend bezieht sich der innovative Charakter in unserer Wertschöpfungskette stets auf unsere Dienstleistungen. In einer hoch regulierten Branche, wie in der des deutschen Finanzmarktes, werden Innovationen häufig regulatorisch incentiviert.

Das europäische Klimaziel und damit eng verbunden, der EU Action Plan und die Interessen unserer Investor*innen bilden für uns die Grundlage für unsere strategische Ausrichtung.

2022 tritt die Taxonomieverordnung in Kraft. Während die SFDR also unsere Transparenzpflichten darlegt, soll die Taxonomie eine einheitliche Definition von Nachhaltigkeit darstellen. Dieses Umfeld bietet Neuerungen, Herausforderungen und Chancen, welchen wir mit unserem Nachhaltigkeitsbestreben gerecht werden.

Wir stellen unseren Partner*innen und Kund*innen Hilfsmittel für die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen zur Verfügung und schulen in Veranstaltungen zu ESG-Themen. Die Fragebögen und Analysen zu Beginn einer Zusammenarbeit haben wir um den Themenkomplex Nachhaltigkeit erweitert. ESG ist damit auch integraler Bestandteil unseres laufenden Auslagerungscontrollings.

In der Produktentwicklung haben wir im Nachhaltigkeitsbereich 2021, neben der Prüfung der Nachhaltigkeitsrisiken, die folgenden Services und Dienstleistungen entwickelt bzw. ausgerollt:



10.1

ESG-REPORTING

Um unsere Partner*innen bestmöglich in ihrer Nachhaltigkeitsperformance auf Fondenebene zu unterstützen, bieten wir ESG-Reportings an.

Hierzu haben wir zwei INTREAL ESG-Reporting Standards (BASIC/ADVANCED) konzipiert, die je nach verfügbaren Daten (Energieausweise und/oder konkrete Verbrauchsdaten) in einem noch dynamischen regulatorischen Umfeld eine zeitnahe Umsetzung möglich machen.

Bei den Reportinginhalten haben wir uns an marktgängigen KPIs (Key Performance Indicators) orientiert und die Auswertungsebenen auf Portfolio- und Assetebene strukturiert. Ein wesentlicher Kern ist hierbei die Berechnung ESG-spezifischer KPIs, wie zum Beispiel der Berechnung von CO₂-Kennzahlen und der transitorischen Risiken.

Die Datenanforderungen haben wir so abgestimmt, dass diese sowohl die Grundlage für das Investoren ESG-Reporting als auch für die sonstigen regulatorischen Offenlegungspflichten bilden. Dazu gehören:

- ◆ Informationen zu den Energieausweisen oder
- ◆ Alternativ detaillierte Verbrauchsdaten
- ◆ Fragenkatalog zu Objektkriterien für das Scoringmodell

Hierzu haben wir ein ESG-Datenportal entwickelt, mit welchem wir unseren Property oder Asset Manager*innen die Möglichkeit geben, uns die notwendigen Daten komfortabel zur Verfügung zu stellen.

Die Weiterentwicklung in 2022 sieht vor, das (statische) Reporting als dynamisches Investorenreporting umzusetzen.

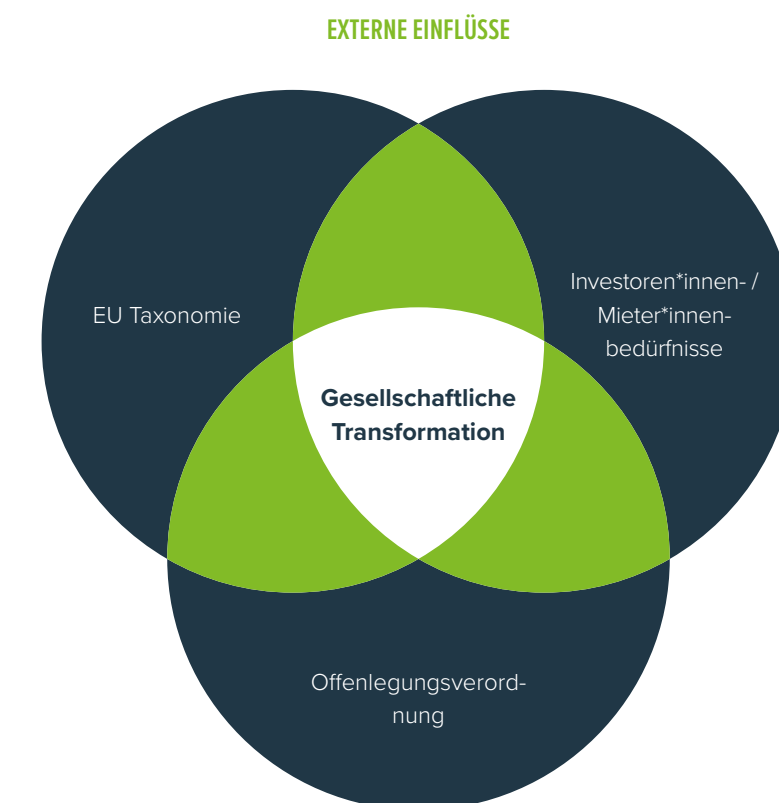


Abbildung 10: EU Action Plan und Innovationsmanagement, 2021.

10.2

AUFLAGE VON ESG-FONDS

Gemeinsam mit unseren Partner*innen möchten wir erreichen, dass die von uns verwalteten Produkte nachhaltiger werden und das insbesondere bei neuen Fonds der ESG-Gedanke einen hohen Stellenwert erhält. Die Aufgabenverteilung zwischen uns als Service-KVG und unseren Partner*innen gestaltet sich wie folgt:

Partner*innen

- ◆ Erstellung der fondsspezifischen Anlagestrategie
- ◆ Due-Diligence unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten oder ESG-Kriterien
- ◆ Integration von ESG in der Erwerbsvorlage
- ◆ Bestandsoptimierung

INTREAL

- ◆ Prüfung der fondsspezifischen Anlagestrategie (Art. 8 / Art. 9 SFDR)
- ◆ Integration der nachhaltigen Anlagestrategie in die Fondsdokumentation
- ◆ Vertriebsanzeige bei und Abstimmung mit der Aufsichtsbehörde

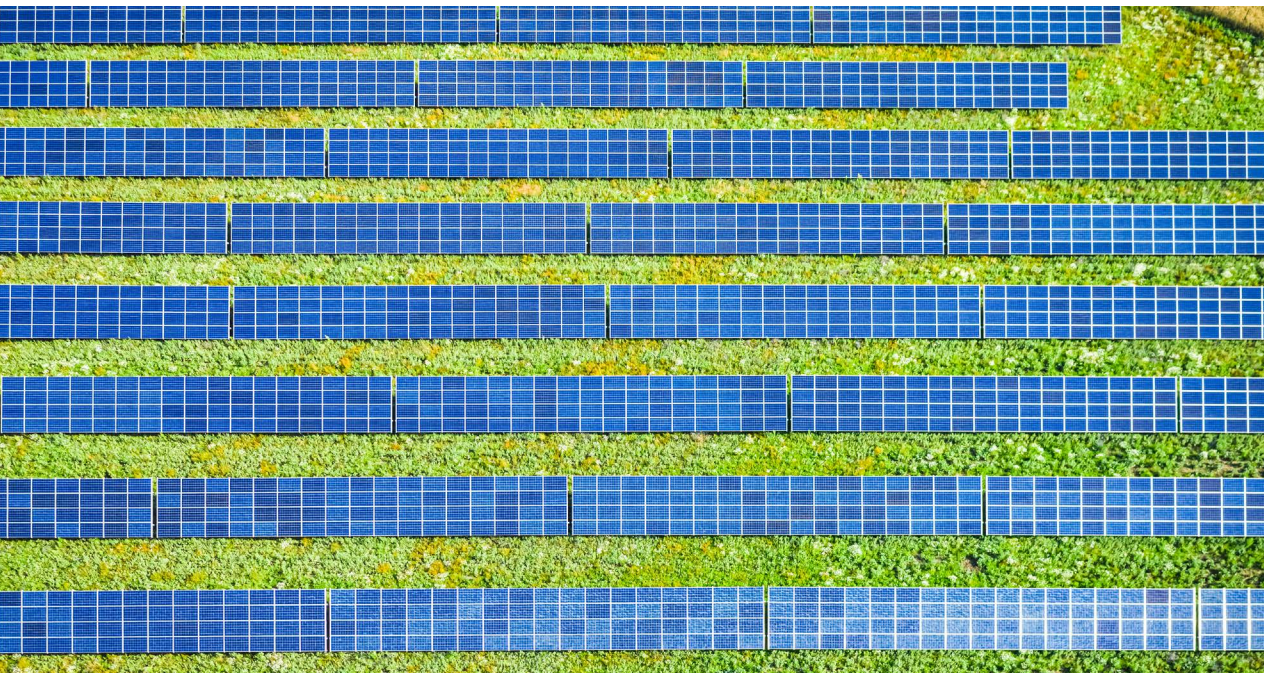
- ◆ Berücksichtigung der allgemeinen und fondsspezifischen ESG-Vorgaben im Rahmen der Anlageentscheidungen
- ◆ ESG-Risikomanagement (transitorische und physische Risikomessung, Prüfung der nachhaltigen Anlagestrategie im Ankauf und fortlaufend)
- ◆ Prüfung und Abstimmung der ESG-Anhänge zu den Jahresberichten

Zur Unterstützung unserer Partner*innen haben wir in 2021 Prozesse zur Auflage von Art. 8 oder 9 Fonds SFDR etabliert, (externe) Schulungen durchgeführt und Musterdokumente inklusive Bearbeiter*innen-Hinweise entwickelt, um die Auflage von nachhaltigen Fonds in dem dynamischen Umfeld möglichst praxisnah umsetzen zu können.

10.3

QUALITÄTSMANAGEMENT

Neben unserem Innovations- und Produktmanagement mit ESG-Fokus sind wir im Rahmen unseres Qualitätsmanagements bestrebt, uns stetig weiterzuentwickeln. Aus diesem Grund wurde 2021 ein INTREAL-weites



Projekt weiterverfolgt, dessen Fokus auf der Optimierung der Datenqualität lag. Dazu wurde eine zentrale Projektleitung ernannt, welche in direkter Berichtslinie zur Geschäftsführung eingesetzt wurde. In der Operationalisierung des Projektes wurde die Verantwortung dezentralisiert: Für jede Fachabteilung unserer Organisation wurde mindestens ein*e Qualitätsmanager*in benannt, sowie ein*e Teilprojektleiter*in für einzelne Arbeitspakete.

Im ersten Schritt wurden die Herausforderungen und Problematiken der Datenqualität unserer Kernsysteme erfasst, systematisiert und priorisiert in Bezug auf die einzelnen Fachbereiche und damit zusammenhängende Prozesse. Im nächsten Schritt wurden die Teilprojekte und Verantwortlichkeiten festgelegt. Letztendlich bildete die Ursachenanalyse die Grundlage für die Ab-

leitung von Maßnahmen im Rahmen der einzelnen Teilprojekte. Dabei lag der Schwerpunkt auf der langfristigen Qualitätssicherung des Datenmanagements.

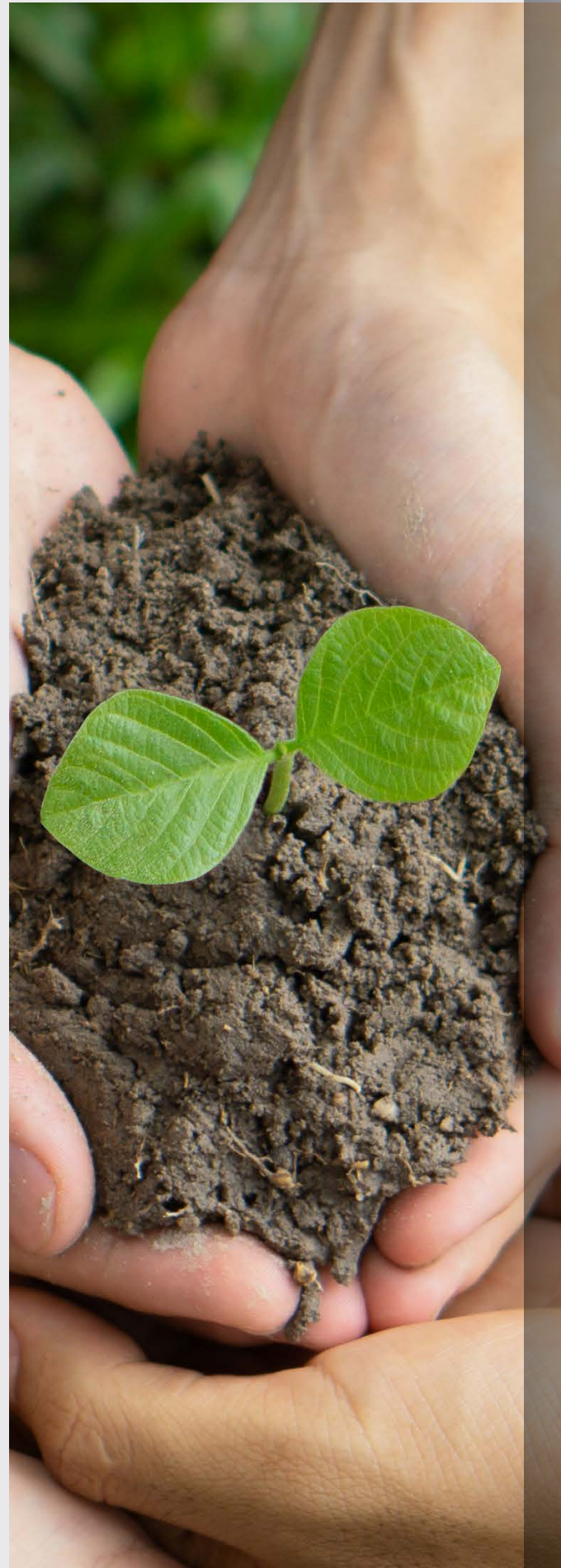
Im Ergebnis konnten u.a. systemgestützte Lösungen herausgearbeitet werden, welche die Optimierung von Datenerfassungs- und -validierungsprozessen ermöglichen. Ergänzend dazu wurden Strukturen geschaffen, die eine klare Definition von Verantwortlichkeiten für die Datenpflege und -verarbeitung sicherstellen sollen. In Bezug auf die Kernsysteme unserer Organisation wurden System-Beauftragte benannt.

Langfristig werden wir unser Ziel nur dann realisieren können, wenn wir unser Datenmanagement effektiv einsetzen und damit neue Best-Practice-Lösungen für unsere Branche entwickeln.

11.0

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Unsere Geschäftigkeit, die Instanzen unserer Wertschöpfungskette, sowie die spezifischen Besonderheiten unseres Umfelds werden in [Kapitel Tiefe der Wertschöpfungskette](#) ausführlich erläutert. Grundsätzlich lässt sich unsere Einfluss- und Verantwortungsbereich auf Unternehmensebene und in unserem Geschäftsalltag wie folgt aufteilen.



11.1

UNTERNEHMENSEBENE

Im Rahmen unsere Gebäudeunterhaltung greifen wir auf Ressourcen wie Strom, Wasser und Gas, bzw. Fernwärme zurück. Insbesondere die Energie für unsere digitale Infrastruktur ist von elementarer Bedeutung. Hierfür beziehen wir 100% Ökostrom aus Wasserkraft. Des Weiteren beziehen wir verarbeitete Rohstoffe in Form von Büromaterialien aus Holz und Plastik. Durch den Verbrauch von Ressourcen entstehen in unserem Geschäftsalltag Abfälle, welche verantwortungsbewusst entsorgt werden.

Es konnte bereits einige Nachhaltigkeitsmaßnahmen zur Schonung natürlicher Ressourcen eingesetzt werden:

11.2

EINKAUF

- ◆ Einkauf von Bio-Produkten
- ◆ Nachhaltigkeitsaspekten werden beim Einkauf von Marketingmaterialien berücksichtigt. Darunter verstehen wir u.a. die Vermeidung von Einweg-, Plastik- oder Produkten mit undurchsichtigen Lieferketten.
- ◆ Primäre „papierlose“ Vertragsabwicklung über DocuSign
- ◆ Wir nutzen bei Bedarf primär Recyclingpapier in unserem Büroalltag.
- ◆ Beim Bezug von Büromaterialien, präferieren wir Produkte, die längere Lebenszyklen aufweisen, zum Beispiel durch Nachfüllfunktionen.
- ◆ Bezug von 100% Öko-Strom von Lichtblick SE

11.3

MOBILITÄT

- ◆ Bezuschussung HVV-Profiticket o. ä. für den emissionsarmen Arbeitsweg
- ◆ Bezuschussung des JobRads
- ◆ Reiserichtlinien, die darauf abzielen, dass sich Mitarbeiter*innen für das Verkehrsmittel entscheiden, das die wenigsten Emissionen verursacht

11.4

GEBÄUDEAUSSTATTUNG

Wir verfügen über ressourcenschonende Technologien in den Bürogebäuden:

- ◆ Bewegungsmelder
- ◆ Senor-Wasserhähne
- ◆ Wasserarme Spülsysteme in den Sanitäranlagen
- ◆ BRITA Wasserspender in den Küchen. Diese ermöglichen unseren Mitarbeiter*innen bestes Hamburger Wasser zu filtern und es wahlweise mit Kohlensäure zu versetzen.
- ◆ Dies erspart uns den die An- und Abfahrt von Getränkeliieferant*innen, sowie weitere logistische Prozesse, die zwangsläufig mit Emissionen verbunden sind.

11.5

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Grundsätzlich sind wir bestrebt, alle verwalteten Immobilien energetisch zu optimieren und beraten unsere Partner*innen bezüglich der Umsetzung von nachhaltigen Fondsstrategien (siehe [Kapitel Innovations- und Produktmanagement](#)).

11.6

ANKAUF UND BESTAND VON IMMOBILIEN

- ◆ Zentraler Bestandteil bei der Ankaufrisprüfung von Immobilien ist der energetische Zustand des Objekts. Dabei wird der Sanierungsbedarf bzw. Aufwand der Immobilie in einem Risiko-Tool (CRREM) abgewogen. Die Berücksichtigung von möglichen physischen Nachhaltigkeitsrisiken, beispielsweise aus Extremwetterereignissen, erfolgt über versicherungswirtschaftliche Schadensdatenbanken und Geo-Daten. Im Allgemeinen achten wir bereits bei der Auswahl von Immobilien auf die Flächennutzungseffizienz der Gebäude. Grundsätzlich sind wir bestrebt, alle verwalteten Immobilien energetisch zu optimieren (siehe [Kapitel Tiefe der Wertschöpfungskette/Due Dilligence](#)).

12.0

Ressourcen- management

Im Rahmen des firmeninternen Aktionsradius werden verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten genutzt, um CO₂-Emissionen zu minimieren, bzw. vollständig zu vermeiden.

Dennoch lassen sich Emissionen im Geschäftsalltag nicht immer umgehen, weswegen wir bestrebt sind die Treibhausgase (Scope 1, 2, 3) jährlich zu erfassen und perspektivisch sukzessiv zu minimieren.

GRI SRS-301-1 Eingesetzte Materialien: Im Rahmen unserer Tätigkeit produzieren und/oder verpacken wir keine Produkte, die einen wesentlichen Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit darstellen (siehe [Kapitel Allgemeine Informationen](#)). Eine detaillierte Erfassung von Materialverbräuchen im Rahmen unserer Office-Tätigkeit findet nicht statt. Dies ist für uns als Service-KVG, im Vergleich zum produzierenden Gewerbe, von untergeordneter Bedeutung. Im Rahmen unseres Beitrags zum Klimaschutz wurden die am häufigsten verwendeten Materialien (Kopierpapier, Briefumschläge) im Rahmen unseres Emissionsmanagement erfasst.

12.1

EMISSIONSMANAGEMENT

Das bisherige Emissionsmanagement bezog sich primär auf die Unterstützung von Klimaschutzprojekte, um die Emissionen, die durch unsere Geschäftsreisen (Flüge) verursacht wurden, auszugleichen. Die Daten der Flugreisen wurden zentral durch die Assistent*innen unserer Organisation verwaltet. Auf dieser Grundlage wurden Klimazertifikate gekauft, welche die Bewässerung deutscher Moore fördern. Moore sind eine der größten natürlichen CO₂-Speicher unserer Natur.

Für das Jahr 2021 verfolgten wir einen [holistischen](#), systematischen Ansatz im Emissionsmanagement, welcher sich bereits auf zwei Ebenen organisiert:

Wir arbeiten erstmals mit deutschen Dienstleister*innen zusammen, die sich für die Erfassung und Berechnung von Emissionen an dem GHG-Protocol orientiert.



Im Rahmen dieser Zusammenarbeit ist es unser Anspruch die Datenqualität zu optimieren und zukünftig in jeder Dimension (Scope 1-3) auf einer konsistenten Basis an Verbrauchsdaten zurückzugreifen. Hintergrund ist, dass durch unsere diverse Firmenstruktur nicht unerhebliche Herausforderungen einhergehen, die Daten in jeder Dimension über alle Standorte zum Stichtag verfügbar zu machen.

Unsere Intention ist es, die Transparenz hinsichtlich Emissionsentstehungen und Vermeidung firmenintern zu fördern, um so das Verantwortungsbewusstsein für das Emissionsmanagement zu dezentralisieren.

Das Vorgehen eröffnet einen Überblick über die Emissionsquellen und noch nicht realisierte Einsparungspotenziale. Anhand eines Kreisdiagramms (siehe Kapitel Klimarelevante Emissionen) stellen wir unseren CO₂-Fußabdruck transparent nachvollziehbar für alle Mitarbeiter*innen zur Verfügung.

GRI-Indikatoren **SRS-302-1 Energieverbrauch** und **SRS-303-3 Wasserverbrauch** lassen sich aus der Tabelle 3 entnehmen:

GRI SRS-306-3 Angefallener Abfall: Für Luxemburg und Frankfurt lagen keine Daten über die Menge und

Art des erzeugten Abfalls vor. Für Hamburg lagen für die Büros in der Ferdinandstraße und Gertrudenstraße folgende Daten vor.

Es gibt drei Arten von Containern in der Ferdinandstraße 59-61, die einmal im Monat geleert werden:

- ◆ Restmüll: 2x 1.100-Liter-Tonne
- ◆ Papierabfall: 1x 1.100-Liter-Tonne
- ◆ Leichtfraktionsabfälle: 2x 1.100-Liter-Tonnen (Verpackungen aus Aluminium, Weißblech, Kunststoffen und Verbundstoffen)

Für geschreddertes Papier gibt es separate Behälter:

- ◆ 70-Liter-Behälter: 2x Behälter, die zweimal pro Jahr geleert werden
- ◆ 240-Liter-Behälter: 6x Leerung pro Monat
- ◆ 350-Liter-Behälter: 2x Leerung alle 14 Tage / 2x pro Monat

Es gibt drei Arten von Containern in der Gertrudenstraße 9, die einmal im Monat geleert werden:

- ◆ Restmüll: 2x 1.100-Liter-Behälter
- ◆ Papierabfall: 2x 1.100-Liter-Tonne
- ◆ Leichtfraktion: 2x 660-Liter-Behälter (Verpackungen aus Aluminium, Weißblech, Kunststoffen und Verbundstoffen)

Gesellschaft	Strom (kWh)	Wasser (m³)	Gas /Fernwärme (kWh)
INTREAL, Ferdinandstraße 59-61 (HH)	88.797,8	177	130.814 (Fernwärme)
INTREAL Legal Advisory, Glockengießerwall/ Ferdinandstraße 3 (HH)*	12.323,6	24,56	18.154 (Fernwärme)
INTREAL Solutions, Raboisen 38/40 (HH)	32.023,5	201,823	45.734 (Fernwärme)
INTREAL Solutions, Gertrudenstraße 9 (HH)	32.165,5	15,266	9.880 (Fernwärme)
INTREAL, Erlenstraße 2 (FFM)	17.356,9	287,773	23.174 (Gas)
INTREAL Luxembourg, 11-13 Boulevard de la Foire	25.440,6	165,71	36.661,2 (Gas)**

Tabelle 3: Verbrauchsdaten INTREAL, 2021.

* Zu der Adresse Glockengießerwall/Ferdinandstraße 3 lagen keine Verbrauchsdaten vor. Es wurden auf der Grundlage der Quadratmeter und der Anzahl der Mitarbeiter*innen transparente Hochrechnungen vorgenommen.
** Luxemburg gibt den Verbrauch von Gas in m³ an (3.666,12 m³). Die Daten sind hier in kWh angegeben, (Faktor*10).

12.2 POTENZIALE UND FORTSCHRITT

Für unseren Beitrag zum Klimaschutz arbeiten wir bereits jetzt an der Optimierung der Datenkonsistenz für 2022 (siehe Kapitel Emissionsmanagement). 2023 werden wir die Daten der letzten Jahre gegenüberstellen und reflektieren. Anschließend planen wir nach dem ökonomischen Prinzip, den „Hebel“ zu ergreifen, der den größtmöglichen Einfluss auf die Emissionsoptimierung hat.

Das heißt, die Tätigkeit/Quelle zu identifizieren, die mitunter am meisten Emissionen verursacht. Gleichzeitig gilt es, Anpassungspotenziale auszuloten, die zur größtmöglichen Emissionsminimierung führen. Dieses Verfahren werden wir sukzessive ausbauen. Durch eine transparente und nachvollziehbare Kommunikation steigern wir Akzeptanz und Commitment unserer Mitarbeiter*innen für weitere Anpassungsmaßnahmen.

Grundsätzlich müssen die Daten aus dem Jahr 2021 reflektiert genutzt werden, da es sich hierbei um ein Jahr handelt, welches durch die Covid-19-Pandemie bestimmt wurde. Der Home-Office-Anteil war überdurchschnittlich hoch und folgte nicht der üblichen Home-Office-Policy der INTREAL (3:2). Dadurch waren die Verbräuche unserer Büroräumlichkeiten (Hamburg, Frankfurt, Luxemburg) im Zweifel etwas niedriger als bei regulärer Nutzung. Zudem wurden weniger Geschäftsreisen getätigt und Veranstaltungen fanden häufiger virtuell statt.

In Zusammenarbeit mit unseren Dienstleister*innen konnten wir einige wichtige Maßnahmen für unsere Zielsetzung ausarbeiten. Die INTREAL hat die Möglichkeit, Produkte und Dienstleistungen mit geringen Emissionen auszuwählen, um die gesamten Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Dabei sollten wir auf Folgendes achten:

- ◆ Prüfung von Alternativen zum Erdgas, wenn möglich, Nutzung erneuerbarer Energien für den Heizungsbetrieb.
- ◆ Verfügbarkeit von Daten zu den Lebenszyklusemissionen (IT) prüfen.

Um die Daten bestmöglich verfügbar machen zu können, sollten wir uns bei den Strom-/Gas-/Wasser-Lieferant*innen um spezifische Informationen bemühen, die zur Weiterentwicklung des Konzepts und der Methodik für die Emissionsberechnungen beitragen:

- ◆ Dazu gehören u.a. **Daten zur Lebenszyklusanalyse** und/oder **GO-Zertifikate**, falls zutreffend.
- ◆ Erwägung der Verringerung der Anzahl von Paketen/Abwägung, ob die Dienstleistung wirklich notwendig ist, die über den Kurierdienst versandt werden, um die frachtbedingten Emissionen zu reduzieren.
- ◆ Einrichtung von rückwirkenden Systemen zur Aufzeichnung von Kraftstoffverbrauchsdaten für firmeneigene Fahrzeuge.

GRI SRS-302-4 Verringerung des Energieverbrauchs: Wir haben uns als INTREAL das Ziel gesetzt, bis 2030 als CO₂-neutrales Unternehmen aufzutreten. Dazu möchten wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen den Energieverbrauch und den Einsatz natürlicher Ressourcen in unserem Unternehmen auf ein Minimum beschränken. Da wir uns am Anfang der Reise befinden, können wir dazu aktuell noch keine konkretere Aussage tätigen.

13.0

Klimarelevante Emissionen

Im Rahmen unseres ganzheitlichen Beitrags zum Klimaschutz konnten wir unsere Emissionen bereits transparent nach den Kategorien Scope 1-3 aufschlüsseln (siehe Abbildung 11). Wir unterscheiden zwischen Brutto- und Netto Emissionen: "Netto"-Emissionen, stufen den Verbrauch erneuerbaren Energien als emissionsfrei ein, die Berechnung erfolgt nach marktbasierten Ansatz des GHG Protocol Scope 2, unter Verwendung von anbieterspezifischen Emissionsfaktoren. "Brutto"-Emissionen, orientieren sich für die Berechnung an dem GHG Protocol Scope 2 standortbasierten Ansatz unter Verwendung der durchschnittlichen Emissionsfaktoren des nationalen Stromnetzes."

Insgesamt entspricht unser CO₂-Fußabdruck 772,296 t CO₂e (brutto), bzw. 704,607 tCO₂e (netto). Bei einer Anzahl von 403 Mitarbeiter*innen im Jahr 2021 ergeben sich pro Mitarbeiter*in 1,916 t CO₂e (brutto), bzw. 1,748 tCO₂e (netto). Auch hier möchten wir darauf hinweisen, dass die Daten aus dem Jahr 2021 reflektiert genutzt werden sollten, da es sich hierbei um ein Jahr handelt, welches durch die Covid-19-Pandemie bestimmt wurde. Im Zweifel sind die Daten nicht in jeder Hinsicht repräsentativ für ein „normales“ Geschäftsjahr (siehe [Kapitel Ressourcenmanagement/Emissionsmanagement](#)).



Kategorie	Netto-Emissionen (tCO ₂ e)	Brutto-Emissionen (tCO ₂ e)
GRI SRS-305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	34,7	34,7
GRI SRS-305-2 Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)	34,7	98,9
GRI SRS-305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	635,0	638,7

Tabelle 4: THG-Emissionen INTREAL, 2021.

Die brutto Scope-Daten wurden in ein Kreisdiagramm transferiert, um deren prozentualen Anteil an unserem gesamten CO₂-Fußabdruck deutlich abbilden zu können. Hier lässt sich auf den ersten Blick entnehmen, dass unsere größte Emissionskategorie in Scope 3 liegt.

Das Emissionsprofil entspricht dem einer typischen Büroorganisation, in welcher Scope 1, die direkten Emissionen, relativ niedrig sind und Scope 3, die Emissionen der Wertschöpfungskette, vergleichsweise hoch sind.

Für den Berichtszeitraum 2021 wurde die Tätigkeit unserer Organisation, durch die die Covid-19-Pandemie beeinträchtigt, so dass die Emissionen des Jahres 2021 möglicherweise nicht genau die Aktivitäten des Unternehmens unter normalen Betriebsbedingungen abbilden (siehe Kapitel Ressourcenmanagement).

GRI SRS-305-5 Senkung der THG-Emissionen: Im Rahmen unserer Zielsetzung „klimaneutraler Arbeitgeber bis 2030“, setzen wir auf eine Kombination aus ressourcenschonenden Technologien und jährlichen Klimaschutzprojekten, die wir perspektivisch initiieren möchten. Gleichzeitig möchten wir die Digitalisierung in Bezug auf den Ressourcenverbrauch in unseren Büroräumlichkeiten vorantreiben.

In Bezug auf Klimaschutzprojekte verfolgen wir einen hohen Qualitätsanspruch: Trotz vielversprechender Standards sind Ausgleichsprojekte für Emissionen durchaus kritisch zu sehen, da häufig der avisierte Mehrwert nicht erzielt werden kann. Die bisherigen Klimaprojekte und Standards haben uns in ihren Qualitätsversprechen nicht überzeugen können.

Unser Anspruch ist es, ein verlässliches, vorzugsweise regionales Klimaprojekt zu fördern, dessen Mehrwert wir persönlich überprüfen können. Aktuell beschäftigen wir uns mit diversen Möglichkeiten, wie wir perspektivisch einen verlässlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten können.

Im Moment befinden wir uns noch vor der Herausforderung, die Datenkonsistenz zu optimieren. Deswegen können wir zum aktuellen Zeitpunkt keine verbindliche Aussage über die spezifische Senkung der THG-Emissionen tätigen. Wie im Kapitel Ressourcenmanagement erläutert wurde, handeln wir in Bezug auf unser Emissionsmanagement nach dem ökonomischen Prinzip. In unserem Fall wird sich unser Aktionsradius u.a. auf Scope 3 beziehen.

Aus der unten angeführten Abbildung 12 lassen sich die spezifischen Emissionen zu Scope 3 entnehmen. In Scope 3 ist ebenfalls eine Emissionsquelle aufgelistet, die eigentlich zu Brennstoff- und Energieaktivitäten gehören.

*Die „Well-to-Tank-Emissionen“ (WTT) sind Lebenszyklusemissionen, die bei der Verwendung des Kraftstoffs, sowie bei der mobilen und stationären Verbrennung entstehen (Scope 1 und Scope 2). Diese Emissionen entstehen bei der Gewinnung, dem Transport, der Raffination, der Reinigung oder der Umwandlung von Primärbrennstoffen in Brennstoffe für den direkten Gebrauch durch Endverbraucher sowie bei der Verteilung dieser Brennstoffe. WTT-Emissionen sind Teil der Scope 3-Emissionen gemäß dem GHG-Protokoll und werden im Allgemeinen mit verschiedenen Verkehrsträgern und Transporten in Verbindung gebracht.

Emissionsprofil

Scope 1–3

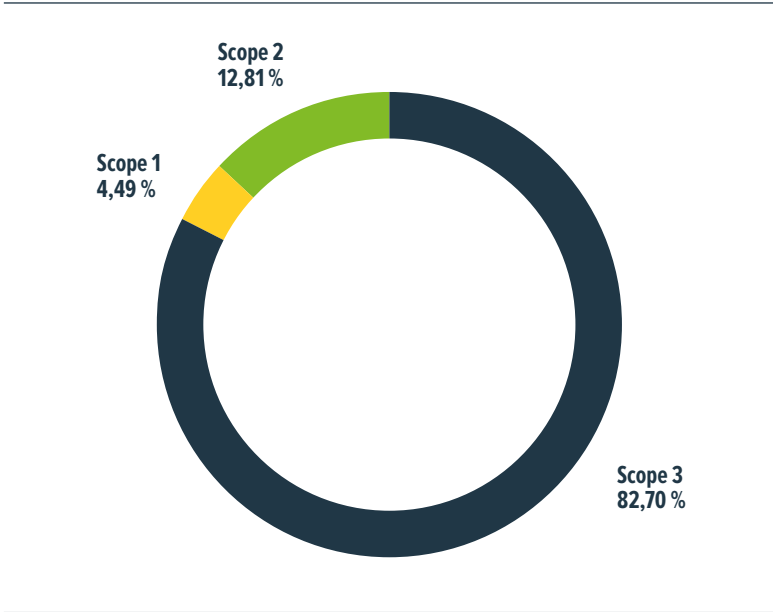


Abbildung 11: Scope 1-3 INTREAL, 2021.

Spezifische Emissionen

Scope 3

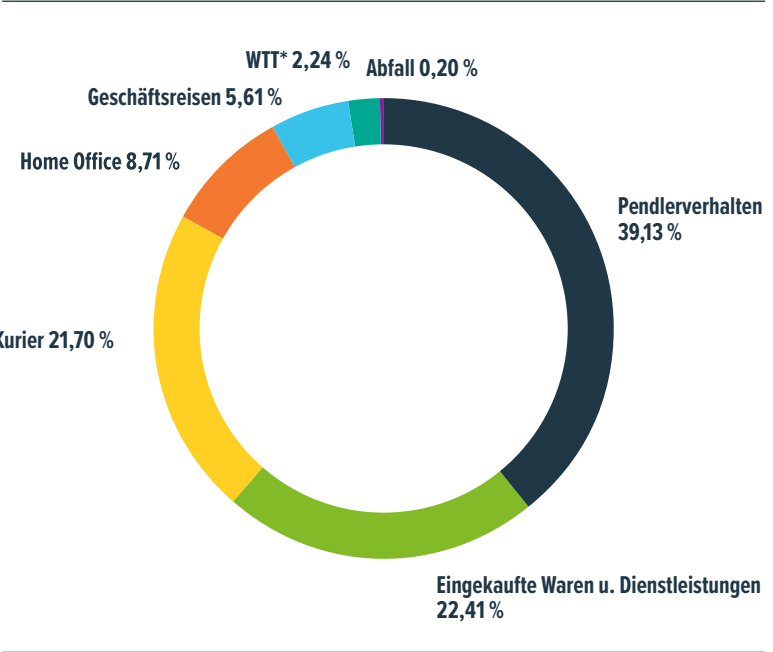


Abbildung 12: Scope 3 INTREAL, 2021.

14.0

Arbeitnehmerrechte

14.1

ZIEL

Unser Ziel ist es, die europäischen Menschen- und Arbeitnehmerrechte in unserem Umfeld nach bestem Gewissen sicherzustellen, Talente zu fördern und Mitarbeiter*innen langfristig für unser Unternehmen zu gewinnen.

14.2

MASSNAHMEN UND PROZESSE

Die INTREAL verpflichtet sich zu den ethischen Standards, die sich aus den universellen Menschenrechtsstandards ableiten. Dabei handeln wir insbesondere nach den Leitwerten Integrität, Fairness, Zuverlässigkeit, Respekt und Vertrauen, die wir in allen Beziehungen der Zusammenarbeit achten. Die Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards ist Bestandteil des ESG-Leitbilds und der Nachhaltigkeitsstrategie der INTREAL.

Hierfür arbeiten wir eng mit der Geschäftsführung zusammen. Im Rahmen unseres Talent Managements steht die HIH-Akademie zur Verfügung. Diese ist eine zentral gesteuerte Schulungsplattform unserer Gruppe. Dort können unsere Mitarbeiter*innen diverse Schulungs- und Fortbildungsangebote wahrnehmen.

Des Weiteren werden regelmäßig interne Veranstaltungsangebote mit dem Ziel offeriert, das große intern vorhandene Wissen von Mitarbeiter*innen an interessierte Mitarbeiter*innen weiterzugeben. Diese Formate werden individuell und eigenverantwortlich in den Fachabteilungen konzipiert und umgesetzt. Insbesondere in den Fachbereichen Portfolio Supervision und KVG-Services schulen wir unsere Mitarbeiter*innen aktuell auf monatlicher Basis zu ESG-Themen.



Die „ESG-Week“ ist ein gutes Beispiel für ein internes, umfangreiches Schulungsprogramm.

Hier wurden in einem viertägigen Weiterbildungsformat der gesamten HIH-Gruppe verschiedene Themenschwerpunkte zu ESG in unserer Geschäftstätigkeit und auf Unternehmensebene geschult. Es wurden insgesamt 19 Schulungen bzw. Panels zum Thema ESG angeboten, wovon elf Formate insbesondere die Fachbereiche Portfolio Supervision und KVG-Services tangierten. Die einzelnen Schulungsformate und die Teilnehmerzahl sind in der unten angeführten Tabelle 5 aufgelistet, insgesamt gab es 3.054 Teilnehmer*innen der HIH-Gruppe.

14.3
BETEILIGUNG VON MITARBEITER*INNEN

Im Rahmen der ESG-Week wurde die Gelegenheit genutzt, um in einen offenen Dialog mit Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen zu treten. In diesem Rahmen kamen vielseitige Ideen und Anregungen zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie auf Unternehmensebene auf. Diese Informationen wurden zentral gesammelt und dienen

als Ideenspeicher für das ESG-Maßnahmenkreis (siehe Kapitel Verantwortung).

14.4
DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE

Diskriminierungsvorfälle innerhalb unserer Organisation werden an die Personalabteilung gemeldet. Mitarbeiter*innen wenden sich an den/die zuständigen Personalmanager*in für die Fachabteilung. Die/der Personalmanager*in behandelt das Thema grundsätzlich diskret, wobei in Zusammenarbeit mit den Team-/Abteilungsleiter*innen nach Abhilfemaßnahmen gesucht wird. In Bezug auf Diskriminierungsvorfälle vertreten wir eine „Null-Toleranz-Politik“.

GRI SRS-406-1 Diskriminierungsvorfälle: Im Jahr 2021 wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.



Titel	Format	Teilnehmer*innen
Nur mal kurz die Welt retten (Intro vom Konzerngeschäftsführer)	Kurzvortrag	283
Sind wir wirklich schon ein GREENTeam? – Die HIH-Gruppe auf dem Weg ins satte Grün! (Maßnahmen auf Unternehmensebene)	Panel	256
Von Visionären, Tüftlern, Überzeugungstätern und Machern... Oder: Wie wir durch das Chaos manövrieren (eine ESG-Projektübersicht)	Kurz-Vortrag	193
„Ich hätte gern ein bisschen Nachhaltigkeit.“ Auswirkungen der ESG-Regulatorik auf das Investorenverhalten	Panel	217
SFDR - Don't Panic!!	Kurzvortrag	158
Wer bin ich, und wenn ja, wie nachhaltig? Die nachhaltige Immobilie in der Taxonomie	Kurzvortrag	146
Darf's noch ein bisschen mehr sein? Artikel 8+ und ESG im Vertrieb	Kurzvortrag	127
KSG, BEG, GEIG & Co. – Regulatorische Highlights auf Objektebene	Kurzvortrag	166
Die Gesetze, die BaFin, und wir	Panel	158
Das DIY-Tutorial – wie baue ich mir einen nachhaltigen Fonds?	Panel	98
Gummistiefel oder Sonnenhut? Säuft unser Standort bald ab? Welche Risiken drohen uns aus der Klimakatastrophe und wie können wir sie erkennen und managen?	Kurzvortrag	143
Verbrauchsdaten, KPIs und Diagramme – das ESG-Fonds-Reporting	Kurzvortrag	133
Ist das Kunst oder kann das weg? ESG und die Implikationen für das Transaction Management	Panel	117
Vom Datensammler zum Nachhaltigkeitsmanager – wie ESG das Asset und Property Management verändert	Panel	151
Time to Score – Wie viel ESG kann meine Immobilie schon?	Kurzvortrag	150
Time to Work – ESG-Maßnahmen auswählen und umsetzen	Kurzvortrag	160
Smart Digitalisieren – den Ökologischen Fußabdruck messbar machen	Panel	133
Sonnige Aussichten – weg von Kohle und Atom (Umsetzung PV-Anlagen)	Kurzvortrag	126
Die Zukunft fährt elektrisch (Umsetzung E-Ladesäulen)	Kurzvortrag	139

Tabelle 5: ESG-Week INTREAL, 2021.

15.0

Chancen- gerechtigkeit

Wir sind uns bewusst, dass unsere Mitarbeiter*innen die wertvollste Ressource für den langfristigen Unternehmenserfolg darstellen. In Bezug auf die Rekrutierung von neuen Mitarbeiter*innen treffen wir die Entscheidung für oder gegen eine*n Bewerber*in stets auf der Grundlage der Fähigkeiten und Kompetenzen. Es ist unsere Aufgabe, die Talente unserer Mitarbeiter*innen bestmöglich zu fördern.

15.1

SCHULUNGSANGEBOT UND ZEITMANAGEMENT

Das Schulungsangebot der HIH-Gruppe steht allen Mitarbeiter*innen unabhängig von ihrer Position gleichermaßen zur Verfügung.

Wir suchen den aktiven Austausch zu unseren Mitarbeiter*innen in verschiedenen Dialogformaten. Unsere Führungsgrundsätze sollen den gesunden Umgang miteinander am Arbeitsplatz sicherstellen. Dabei spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle. Wir bauen im Rahmen des Arbeitszeitmanagements auf eine freie Einteilung, die sich im Rahmen der vertraglich vereinbarten Wochenstunden bewegt: Die individuelle Absprache findet hierbei auf Vertrauensbasis zwischen Team-/Abteilungsleiter*innen und Mitarbeiter*innen statt.

Unsere Fehlerkultur baut auf dem Verständnis auf, dass Fehler bei Team-/Abteilungsleiter*innen und Mitarbeiter*innen unvermeidbar sind, vor allem auch an Stellen, an denen Kreativität und weniger formale Prozesse gefordert sind. Die Aufgabe der Team-/Abteilungsleiter*innen ist es, eine konstruktive Fehlerkultur zu schaffen, in der Fehler aktiv, offen und sachlich angesprochen werden, so dass die Mitarbeiter*innen gemeinsam mit dem Team aus den Fehlern lernen können.

Konkrete Zielsetzungen (siehe [Kapitel Strategische Analyse](#)) werden weiterhin sukzessive forciert. Darüber hinaus wurden keine weiteren Zielgrößen definiert.



16.0

Qualifizierung

16.1

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Einmal pro Quartal kommen alle verantwortlichen Mitarbeiter*innen für das betriebliche Gesundheitsmanagement zur Arbeitssicherheitsausschuss-Sitzung zusammen. Besprochen werden Anpassungen im Unternehmen, die Themen Brandschutz und Ersthelfer*innen, Ergonomie und aufgetretene Unfälle. Der Bereich Arbeitsschutz & Vorsorge umfasst alle Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen. Dieser Bereich besteht aus dem sogenannten sozialen Arbeitsschutz, der die Mitarbeiter*innen als abhängig Beschäftigte z. B. in den Bereichen Mutter-schutz, Jugendarbeitsschutz, Arbeitszeitgesetz absichert und den technischen Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit), bei dem die Sicherheit am Arbeitsplatz im Vordergrund steht. Im Bereich Arbeitsschutz & Vorsorge arbeitet die Unternehmensgruppe mit externen Partner*innen zusammen, B+A-D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH. Der B+A-D unterstützt uns insbesondere in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Betriebsärzt*innen für Vorsorgetermine, sowie bei weiteren Themen wie der Ergonomie-Beratung, Arbeitsplatzbeurteilungen, Impfungen und Bildschirmarbeitsplatzbrille. Ebenfalls werden Ergonomie-Beratungen durchgeführt. Daraus resultiert ein Protokoll, das von den verantwortlichen Personen abgearbeitet wird. Unsere Intention ist es, unseren Mitarbeiter*innen ein gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen.

GRI SRS-403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen und **GRI SRS-403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen:** Im Berichtszeitraum gab es keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen, arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen mit schweren Folgen oder sonstige dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen bei Mitarbeiter*innen. Dennoch erfassen wir u.a. die Unfälle auf dem Arbeitsweg. 2021 wurden vier Wegeunfälle dokumentiert (also außerhalb der Büros auf dem Weg zur oder von der Arbeit), ein Betriebssportunfall und zwei Unfälle im Firmengebäude, als sich Mitarbeiter*innen im Gebäude bewegten.

GRI SRS-403-4 Mitarbeiter*innen Beteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Konkrete Angaben dazu lassen sich aus dem oben angeführten Kapitel entnehmen.



16.2

SCHULUNGS- UND FORTBILDUNGSANGEBOT

GRI SRS-404-1 Stundenzahl der Aus- und Weiterbil-
dungen: Die individuellen Weiterbildungsstunden,
welche Mitarbeiter*innen persönlich veranlassen,

werden aktuell noch nicht erfasst, dies soll jedoch
perspektivisch umgesetzt werden. Wir haben vorlie-
gend die Anmeldungen für die Seminare der HIH-
Akademie für 2021 erfasst.
Dabei differenzieren wir einmal zwischen den Hierar-
chieebenen (Tabelle 6) und in der zweiten Tabelle
zwischen den Geschlechtern (Tabelle 7).

Gesellschaft*	Mittelwert von Dauer 2021
INTREAL	8,30
Aushilfe, Praktikant, Werkstudent	0,00
Azubi	0,00
Festangestellte	8,48
Führungskraft	12,94
INTREAL Legal Advisory	2,45
Festangestellte	2,71
Führungskraft	0,00
INTREAL Luxembourg	0,00
Aushilfe, Praktikant, Werkstudent	0,00
Festangestellte	0,00
Führungskraft	0,00
INTREAL Solutions	1,53
Aushilfe, Praktikant, Werkstudent	0,00
Azubi	0,00
Festangestellte	1,85
Führungskraft	0,89

Tabelle 6: Weiterbildung nach Hierarchieebenen INTREAL, 2021.
* Genderneutrale Formulierungen, da sich die Daten auf die Hierarchieebenen beziehen.

Gesellschaft	Mittelwert von Dauer 2021
INTREAL	8,30
Männliche Mitarbeiter	7,97
Weibliche Mitarbeiterinnen	8,53
INTREAL Legal Advisory	2,45
Männliche Mitarbeiter	0,00
Weibliche Mitarbeiterinnen	3,22
INTREAL Luxembourg	0,00
Männliche Mitarbeiter	0,00
Weibliche Mitarbeiterinnen	0,00
INTREAL Solutions	1,53
Männliche Mitarbeiter	1,41
Weibliche Mitarbeiterinnen	1,87

Tabelle 7: Weiterbildung nach Geschlecht INTREAL, 2021



16.3
DIVERSITÄT

GRI SRS-405-1 Diversität: Die Diversität in unserer Organisation gestaltet sich wie folgt:

Gesellschaft	männlich	weiblich
INTREAL	42,42%	57,58%
INTREAL Legal Advisory	15,79%	84,21%
INTREAL Luxembourg	55,56%	44,44%
INTREAL Solutions	75,00%	25,00%

Tabelle 8: Diversität Allgemein, 2021.

Gesellschaft	männliche Führungskräfte	weibliche Führungskräfte
INTREAL	55,55%	44,44%
INTREAL Legal Advisory	0%	100%
INTREAL Luxembourg	12,5%	87,5%
INTREAL Solutions	100,00%	0%

Tabelle 9: Diversität Führungskräfte INTREAL, 2021.

Gesellschaft	Menschen mit Behinderung	Menschen ohne Behinderung
INTREAL	0,61%	99,39%
INTREAL Legal Advisory	5,26%	94,74%
INTREAL Luxembourg	0,00%	100,00%
INTREAL Solutions	3,33%	96,67%

Tabelle 10: Mitarbeiter*innen mit Behinderung INTREAL, 2021.

Gesellschaft	Altersgruppe < 30	Altersgruppe 30-50	Altersgruppe 50-70
INTREAL	19,70%	68,79%	11,52%
INTREAL Legal Advisory	0,00%	68,42%	31,58%
INTREAL Luxembourg	22,22%	44,44%	33,33%
INTREAL Solutions	23,33%	68,33%	8,33%

Tabelle 11: Mitarbeiter*innen Altersstruktur INTREAL, 2021.

Gesellschaft	Deutsche Staatsangehörigkeit	Keine deutsche Staatsangehörigkeit
INTREAL	94,55%	5,45%
INTREAL Legal Advisory	100,00%	0,00%
INTREAL Luxembourg	77,78%	22,22%
INTREAL Solutions	93,33%	6,67%

Tabelle 12: Mitarbeiter*innen (ohne) deutsche Staatsangehörigkeit, 2021.



17.0

Menschenrechte

Wir als INTREAL verpflichten wir uns zu den ethischen Standards, die sich aus den europäischen Menschen- und Bürgerrechten ableiten. Die Einhaltung der universalen Menschenrechtsstandards ist Bestandteil des **ESG-Leitbilds** und der Nachhaltigkeitsstrategie.

Das Verständnis von Vielfalt impliziert für uns Respekt und Akzeptanz für jeden Menschen, unabhängig von Alter, kulturellem Hintergrund, sozialer Herkunft, Glauben und Weltanschauung, biologischem und/oder sozialem Geschlecht, sexueller Orientierung, sowie körperlichem und geistigem Gesundheitszustand. Jede*r Mitarbeiter*in hat ein Anrecht auf ein chancengleiches Arbeitsumfeld, ohne Diskriminierung und Repressalien.

Unsere Mitarbeiter*innen werden durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung und Belästigung geschützt. Die Verpflichtung zur Einhaltung des AGG wird von allen Mitarbeiter*innen der INTREAL bei Firmeneintritt unterschrieben.

Neben der Einhaltung gültiger nationaler Arbeitsrechte bekennen wir uns auch zur Einhaltung der acht Kernarbeitsnormen der „**International Labour Organization**“ (ILO-Kernarbeitsnormen).

Unsere Geschäftsstrategie sieht eine rechtskonforme Unternehmenskultur vor. Hierunter fallen auch die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung.

Die Personalabteilung fungiert als Ansprechpartner*in für alle Mitarbeiter*innen und unterstützt diese in ihrer Entwicklung. Zur Wahrung der Zufriedenheit und des Wohlbefindens können Mitarbeiter*innen ihre Meinung offen mitteilen und aktiv Feedback zum direkten Geschäftsbereich und der Unternehmensstrategie abgeben. Jede*r Mitarbeiter*in führt mit der jeweiligen Teamleiter*in regelmäßige Gespräche zum gegenseitigen Feedback, mindestens als Jahresgespräch.



Neue Mitarbeiter*innen führen in kurzen Abständen Gespräche mit der Personalabteilung und der Führungskraft (mindestens im Rahmen des 100-Tage- und Probezeitende-Gesprächs sowie anlassbezogen).

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit (siehe **Kapitel Allgemeine Informationen**) sind unsere Lieferketten primär national, bzw. europäisch veranlagt. Dennoch sind wir uns der Verantwortung gegenüber unserer Gesellschaft und unserer Umwelt bewusst. Perspektivisch möchten wir unsere Vertragspartner*innen gegenüber einem Verhaltenskodex verpflichten, welcher die Einhaltung von deutschen, bzw. europäischen Menschenrechtsstandards vertraglich sicherstellt. Dabei ist es unser eigener Anspruch, proaktiv aufzutreten. Als Grundlage für die Gestaltung eines Verhaltenskodex

kann hierbei der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (**NAP**) dienen.

GRI SRS-412-1 und SRS-412-3 Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten und Investitionsvereinbarungen: Eine konkrete Erfassung der auf Menschenrechtsaspekte geprüften Investitionen erfolgt aktuell nicht.

GRI SRS-414-1 und SRS-414-2 Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten: Eine konkrete Überprüfung der auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Lieferkette bzw. Überprüfung von Lieferant*innen erfolgt aktuell nicht. In der Lieferkette der INTREAL wurden im Berichtszeitraum keine konkreten Verstöße oder potenziellen negativen sozialen Auswirkungen bekannt.

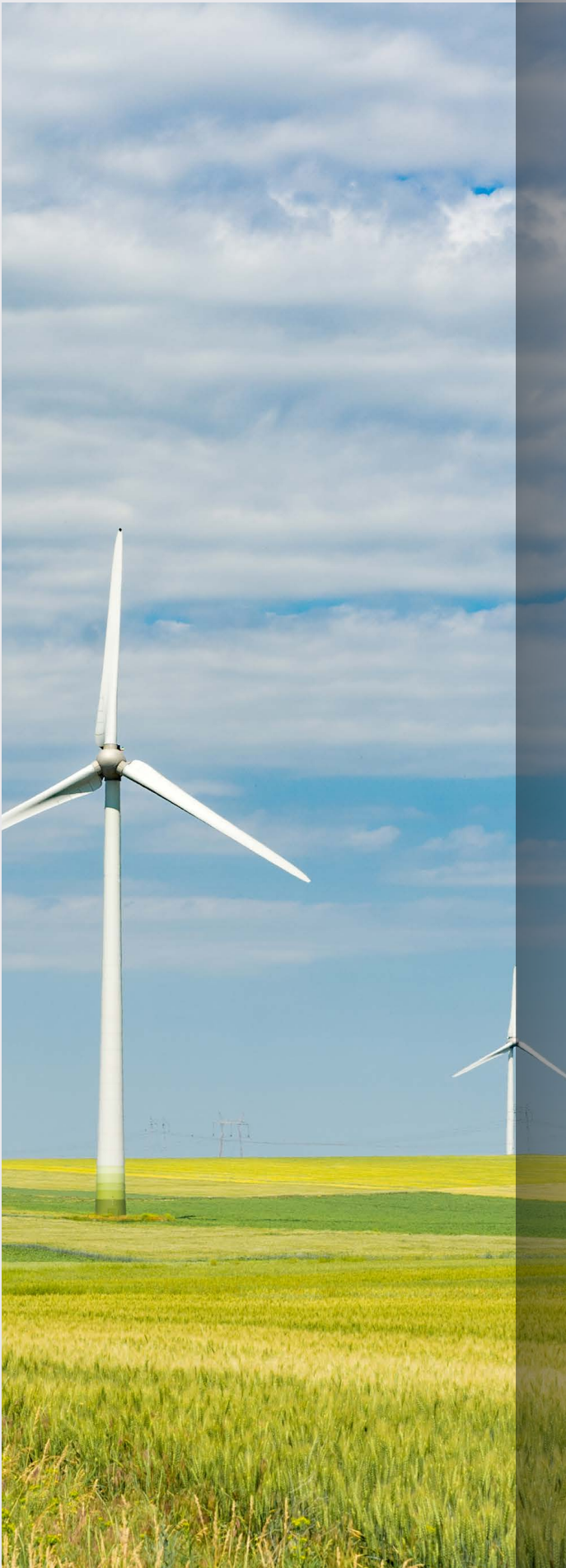


18.0

Gemeinwesen

Ein wichtiger Teil unseres Selbstverständnisses ist es, unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und diese stetig positiv zu beeinflussen. Dabei liegt unser Fokus auf der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Partner*innen und Dienstleister*innen.

Darüber hinaus engagieren wir uns als Teil der HIH-Gruppe in Form von jährlichen Spendenaktionen. Wir verzichten auf Geschenke für Kund*innen zu Weihnachten und unterstützen stattdessen gemeinnützige Organisationen in Deutschland. Alle Mitarbeiter*innen sind dazu aufgerufen, Vorschläge für Projekte und Institutionen einzureichen. Bei einer anschließenden demokratischen Wahl werden die Organisationen ausgewählt, die eine Geldspende erhalten.



18.1

WEIHNACHTS-WUNSCHBAUM

Alle Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit zu Weihnachten eine Geschenkpatschaft zu übernehmen. Die Wünsche der Kinder und Jugendlichen sind auf Wunschzetteln notiert, die an dem INTREAL-Weihnachtsbaum angebracht werden. Anschließend können die Wunschzettel gegen eine Geldspende ausgelöst werden. Grundsätzlich werden alle Wünsche erfüllt, auch ohne Patschaft durch die INTREAL.

GRI SRS-201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Konkrete monetäre Zuwendungen lassen sich aus der Tabelle entnehmen. Dabei muss differenziert werden zwischen den Spenden, die wir jährlich als HIH-Gruppe an gemeinnützige Organisationen tätigen, und dem Wunschbaum, den wir als INTREAL eigenverantwortlich organisieren.

Die Empfänger der jährlichen Spenden der HIH-Gruppe im Jahr 2021 lassen sich in folgende Initiativen aufteilen:

- ◆ Ankerpunkt Junge Demenz
- ◆ Kinder-Hospiz Sternenbrücke
- ◆ KinderPACT
- ◆ Hamburger Tierschutzverein
- ◆ Der Wünschewagen

18.2

SACHSPENDEN

In regelmäßigen Abständen werden Sachspendenaktionen organisiert. Die Sachspenden werden an drei ausgewählte regionale Organisationen gespendet. Die Organisationen werden im Vorfeld unternehmensintern vorgestellt, so dass alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit haben, sich über die Organisationen zu informieren und ihre Spenden zielgerichtet abgeben können. Im Jahr 2021 wurden Sachspenden für folgende Organisationen zusammengetragen:

- ◆ Duckdalben (Seemannsmission)
- ◆ Hanseatic Help
- ◆ Mitternachtsbus

Zuwendungen	Spendenhöhe
Jährliche Spenden der HIH-Gruppe	25.000 Euro
Wunschbaum INTREAL	800 Euro

Tabelle 13: Gemeinwesen INTREAL, 2021.

19.0

Politische Einflussnahme

Wir haben uns bewusst für ein weitreichendes Engagement für Nachhaltigkeit entschieden und engagieren uns in verschiedenen Organisationen.

Wir sind aktives Mitglied des BVI.

Der BVI ist ein Branchenverband, welcher die Interessen diverser Branchenvertreter*innen zusammenbringt, regulatorische Herausforderungen diskutiert und über Arbeitskreise und Ausschüsse praxisorientierte Lösungsansätze für u.a. ESG-Regulatorik erarbeitet.

Insbesondere im BVI-Ausschuss „Nachhaltigkeit“, welcher zukünftige strategische und technische Fragen im Zusammenhang mit nachhaltigem Investieren, einschließlich Corporate Governance, behandelt und diskutiert, sind wir sehr aktiv.

Des Weiteren engagieren wir uns als Teil der HIH-Gruppe im „Zentraler Immobilien Ausschuss“ (ZIA). Der ZIA ist die ordnungs- und wirtschaftspolitische Interessenvertretung der gesamten Immobilienwirtschaft. Er fördert und begleitet geeignete Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung des wirtschaftlichen, rechtlichen, steuerlichen und politischen Umfelds der Immobilienwirtschaft.

Als Teil der HIH-Gruppe sind wir ebenfalls aktives Mitglied des „Corporate Governance Institute“ (ICG). Das ICG erarbeitet Instrumente zur Verbesserung und Implementierung von Corporate Governance und Compliance gemeinsam mit Branchenvertreter*innen und Wissenschaftler*innen.

Des Weiteren sind wir im Rahmen unserer Luxemburger Tochtergesellschaft Mitglied der „Association of the Luxembourg Fund Industry“ (ALFI). Die ALFI repräsentiert die luxemburgische Vermögensverwaltungs- und Investmentfondsgemeinschaft und setzt sich für nachhaltige Investitionen, Mainstream- und Privatvermögen ein.

Wir engagieren uns in der „European Association for Investors in Non-Listed Real Estate Vehicles“ (INREV), welche eine gemeinnützige Vereinigung mit Sitz in den Niederlanden ist. Die INREV vertritt die Interessen von Anleger*innen am europäischen Markt für nicht-börsennotierte Immobilienfonds.

Wir sind als HIH-Gruppe Signatory Mitglied bei den UN GC und aktives Mitglied bei dem UN Global Compact. Beides sind freiwillige Initiativen, die den Aufbau und die Förderung nachhaltigen Wirtschaftswachstum nach konkreten ökologischen und sozialen Zielen forcieren.

GRI SRS-415-1 Parteispenden: Die INTREAL gibt keine Spenden an politische Parteien und an Organisationen oder Stiftungen, die in einer engen Beziehung zu politischen Parteien stehen.



20.0

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die INTREAL verpflichtet sich, sämtliche geltenden Gesetze, Richtlinien und aufsichtsrechtlichen Anforderungen einzuhalten. Unser Ziel ist es, gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten im Unternehmen sicherzustellen und alle Beschäftigten in Hinblick auf Compliance-Themen bestmöglich zu schulen.

20.1

COMPLIANCE UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Wir als INTREAL lehnen Korruption, Geldwäsche und Bestechung strikt ab. Dabei verfolgen wir die Richtlinien zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen.

Um die Einhaltung dieser Prinzipien dauerhaft zu gewährleisten, werden präventive Schulungen für Mitarbeiter*innen, Zuverlässigkeitsprüfungen, Einhaltung allgemeiner Sorgfaltspflichten wie Know-Your-Customer-Prinzipien durchgeführt. Der Compliance- und Geldwäschebeauftragte ist zuständig für die spezifischen Vorkehrungen gegen sonstige strafbare Handlungen zum Nachteil unserer Organisation. Dazu zählen neben Betrugsdelikten u.a. auch Untreue und Korruptionsdelikte.

Weiterhin hat die INTREAL interne Compliance-Regeln für Mitarbeiter*innengeschäfte, Zuwendungen und Veranstaltungen implementiert. Der Compliance-Beauftragte überwacht und bewertet die getroffenen organisatorischen Maßnahmen sowie die Maßnahmen zur Behebung von Compliance-Defiziten.

Die Korruptionsbekämpfung wird von dem Compliance- und Geldwäschebeauftragten durchgeführt und beaufsichtigt. Alle Mitarbeiter*innen der INTREAL sind verpflichtet an einer Compliance- und Steuer-Schulungen teilzunehmen.



20.2

DATENSCHUTZ

Wir arbeiten in einer Branche, die täglich mit vertraulichen personenbezogenen Daten zu tun hat. Dabei ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) Grundlage unseres Handelns. Innerhalb der Unternehmensgruppe werden personenbezogene Daten in der Regel elektronisch verarbeitet und gespeichert. Dies erleichtert die Arbeitsabläufe, bringt aber zugleich Verpflichtungen für die Mitarbeiter*innen und die Geschäftsführung mit sich. Alle Mitarbeiter*innen der INTREAL sind verpflichtet, an Datenschutz-Schulungen teilzunehmen.

20.3

RISIKOMANAGEMENT

Als Kapitalverwaltungsgesellschaft unterliegen wir jährlich der Prüfung durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Bei den bisherigen Prüfungen wurden keine wesentlichen Feststellungen getroffen und immer uneingeschränkte Testate erteilt.

GRI SRS-205-1 Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten: Bisher mussten keine Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft werden. Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, sich an die bestehenden Compliance-Richtlinien zu halten. In dem Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsvorfälle identifiziert.

GRI SRS-205-3 Korruptionsvorfälle: In dem Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsvorfälle identifiziert.

GRI SRS-419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften: In dem Berichtszeitraum gibt es keinen Fall von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.



Disclaimer

Dieser Bericht enthält keine Handlungsempfehlung und stellt kein Vertragsangebot dar.

Alle in dieser Unterlage enthaltenen Aussagen, Meinungen und Beurteilungen entsprechen aktuellen, z.T. subjektiven Einschätzungen und Bewertungen und sind nicht als eine konstante, unveränderliche oder absolute Aussage zu betrachten. Die (aufsichts)rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen sowie die Verwaltungspraxis der BaFin können sich ändern. Die INTREAL bzw. deren Gesellschaften sowie deren Organe, Vorstände, Mitarbeiter*innen oder andere im Namen der INTREAL handelnde Parteien übernehmen daher keinerlei Haftung für die in diesem Bericht getätigten Aussagen, deren Vollständigkeit, Richtigkeit oder Verwertbarkeit für Zwecke der Leser*innen.

Stand: 05.04.2023



Glossar

Bereiche	DNK-Kriterien		GRI-Index
Strategie	1.	Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2.	Wesentlichkeit	
	3.	Ziele	
	4.	Tiefe der Wertschöpfungskette	
Prozess- management	5.	Verantwortung	GRI SRS-102-16
	6.	Regeln und Prozesse	GRI SRS-102-35
	7.	Kontrolle	GRI SRS-102-38
	8.	Anreizsysteme	GRI SRS-102-44
	9.	Beteiligung von Anspruchsgruppen	
Umwelt	10.	Innovations- und Produktmanagement	
	11.	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS-301-1
	12.	Ressourcenmanagement	GRI SRS-302-1
			GRI SRS-302-4
			GRI SRS-303-3
			GRI SRS-306-3
	13.	Klimarelevante Emissionen	GRI SRS-305-1
			GRI SRS-305-2
Gesellschaft			GRI SRS-305-3
			GRI SRS-305-5
	14.	Arbeitnehmerrechte	GRI SRS-403-4
	15.	Chancengerechtigkeit	GRI SRS-403-9
	16.	Qualifizierung	GRI SRS-403-10
			GRI SRS-404-1
			GRI SRS-405-1
			GRI SRS-406-1
	17.	Menschenrechte	GRI SRS-412-3
			GRI SRS-412-1
			GRI SRS-414-1
			GRI SRS-414-2
	18.	Gemeinwesen	GRI SRS-201-1
	19.	Politische Einflussnahme	GRI SRS-415-1
	20.	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS -205-1
			GRI SRS-205-3
			GRI SRS-419-1

Begrifflichkeiten	Erläuterungen	Link
BVI-Wohlverhaltensregeln	Wegen ihrer besonderen Pflichten als Treuhänder*in unterliegen Fondsgesellschaften genauso wie Fonds strengen Vorschriften. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus gilt für die Fondswirtschaft seit 2003 ein vom BVI und seinen Mitglieder*innen gemeinsam entwickelter Verhaltenskodex, die Wohlverhaltensregeln. Für diese Standards gilt der Grundsatz „comply or explain“. Die Fondsgesellschaften wenden sie freiwillig an, müssen ihre Anleger*innen aber informieren, ob und inwieweit sie die Wohlverhaltensregeln einhalten. Weichen sie von den Standards ab, müssen sie dies offenlegen und begründen.	Mehr Informationen BVI
Code of Conduct (CoC)	Ein Code of Conduct entspricht einem Verhaltenskodex für Mitarbeiter*innen. Neben Gesetzen, nach denen sich Unternehmen richten müssen, enthält er eine Sammlung von firmeninternen Richtlinien und Regelungen zur Handlung im Arbeitsalltag.	Mehr Informationen CoC
CRREM	Mit dem Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM) wurde ein Projekt ins Leben gerufen, welches genau an diesem Punkt ansetzt: CRREM und das zugehörige Tool wurden entwickelt, um es Immobilienbesitzer*innen und Investor*innen zu erleichtern, die potenziellen finanziellen Risiken, die mit einer schlechten Energieeffizienz einhergehen und die Auswirkungen des Klimawandels auf den Gebäudebestand zu erkennen. Darüber hinaus stellt CRREM Zielwerte zur Verfügung, die Orientierung für eine sinnvolle und effektive Strategie zur Reduktion des CO ₂ -Ausstoßes bieten. CRREM definiert wissenschaftsbasierte Dekarbonisierungspfade (sog. Pathways), die im Einklang mit den Pariser Klimazielen stehen. Die Dekarbonisierungspfade hat CRREM abgeleitet, indem es das globale Budget für anthropogene Treibhausgasemissionen im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen auf einzelne Länder, den gewerblichen Immobiliensektor, Immobilienarten und einzelne Vermögenswerte heruntergebrochen hat. Die Pathways können auf Objekt-, Portfolio- und Unternehmensebene angewendet werden und sind individuell für einzelne Länder und Nutzungen und jeweils für das 1,5- und das 2-Grad-Ziel verfügbar.	Mehr Informationen CRREM
Dekarbonisierungspfade	Das von der EU unterstützte CRREM-Projekt (Carbon Risk Real Estate Monitor) schafft mehr Transparenz: Ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen zum maximal verfügbaren globalen Emissionsbudget, das mit den Pariser Klimazielen vereinbar ist, wurden länder- und nutzungstypspezifische Dekarbonisierungspfade berechnet, die es der Immobilienbranche erstmals ermöglichen, Klimarisiken („Carbon Risk“) zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu ihrer Vermeidung anzugehen.	Mehr Informationen Dekarbonisierungspfade

Begrifflichkeiten	Erläuterungen	Link
Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)	Der Transparenzstandard für Unternehmen und Organisationen beschreibt in 20 Kriterien und einer (DNK) Auswahl quantifizierbarer Leistungsindikatoren Nachhaltigkeitsleistungen in transparenter und vergleichbarer Form, der sogenannten DNK-Erklärung. Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex ist ein branchenübergreifender Transparenzstandard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen und kann von Unternehmen und Organisationen jeder Größe und Rechtsform genutzt werden.	Mehr Informationen DNK
Gebäudeenergiegesetz (GEG)	Das Gebäudeenergiegesetz enthält Anforderungen an die energetische Qualität von Gebäuden, die Erstellung und die Verwendung von Energieausweisen sowie an den Einsatz erneuerbarer Energien in Gebäuden. Das Gebäudeenergiegesetz (GEG) ist am 1. November 2020 in Kraft getreten.	Mehr Informationen GEG
Global Reporting Initiative (GRI)	Die GRI-Standards repräsentieren die globale beste Praxis für die öffentliche Berichterstattung zu verschiedenen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen. Eine auf den Standards basierende Nachhaltigkeitsberichterstattung informiert über die positiven oder negativen Beiträge einer Organisation zu einer nachhaltigen Entwicklung.	Mehr Informationen GRI
GO-Zertifikate	In Europa werden Tracking-Zertifikate als Guarantees of Origin (GO) bzw. im deutschen Raum als Herkunftsnachweise bezeichnet.	Mehr Informationen Go-Zertifikat
Greenhouse Gas Protocol (GHG)	Das GHG Protocol ist eine private transnationale Standardreihe zur Bilanzierung von Treibhausgasemissionen und zum dazugehörigen Berichtswesen für Unternehmen und zunehmend für den öffentlichen Bereich.	Mehr Informationen GHG
Holismus (holistisch)	Der holistische Ansatz beinhaltet das Streben nach dem Besten in der Gesamtheit sowohl in Bereich Geschäftsinnovation als auch in der Administration.	Mehr Informationen Holismus
International Labour Organization (ILO)	Die ILO ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie wurde 1919 gegründet. Als einzige UN-Organisation setzt sie sich nicht ausschließlich aus Staaten zusammen. Zu den wesentlichen Aufgaben der ILO gehören die Normensetzung, die Überwachung der Einhaltung der ILO-Normen in den Mitgliedsstaaten, die technische Zusammenarbeit mit Entwicklungsländern sowie die Verbreitung von Informationen und Forschungsergebnissen. Seit ihrer Gründung werden von der ILO internationale Arbeitsstandards in Form von Übereinkommen und Empfehlungen ausgearbeitet und auf den internationalen Arbeitskonferenzen verabschiedet.	Mehr Informationen ILO
Lebenszyklusanalyse	Eine Ökobilanz – auch Lebenszyklusanalyse oder Life Cycle Assessment (LCA) genannt – dient der systematischen Erfassung des gesamten Lebenszyklus eines Produktes oder einer Dienstleistung und analysiert dessen Auswirkung auf die Umwelt.	Mehr Informationen LCA

Begrifflichkeiten	Erläuterungen	Link
Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)	NAP steht für „Nationaler Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung“ und verankert Verantwortlichkeiten deutscher Unternehmen zur Wahrung der Menschenrechte in einem festen Rahmen, indem global einheitliche und überprüfbare Standards festgelegt werden.	Mehr Informationen NAP
Offenlegungsverordnung (Sustainable Finance Disclosure Regulation = SFDR)	<p>Die Offenlegungsverordnung (Sustainable Finance Disclosure Regulation=SFDR) gibt vor, dass Finanzmarktteilnehmer offenlegen müssen, inwiefern sie Nachhaltigkeitsrisiken und nachteilige Nachhaltigkeitsauswirkungen berücksichtigen. Zudem muss offengelegt werden, falls Nachhaltigkeitsfaktoren oder nachhaltige Ziele in den Finanzprodukten verfolgt werden. Zu unterscheiden sind drei SFDR-Fondsprodukte, auf die wir uns in diesem Bericht beziehen.</p> <p>Art.6 SFDR: Ein Fonds, der nach Artikel 6 der SFDR umstrukturiert oder aufgelegt wird, berücksichtigt die Nachhaltigkeitsrisiken seiner Investitionsentscheidungen. Nachhaltigkeitsrisiken unterteilen sich bei Immobilieninvestitionen in: Transitorischen Risiken und Physische Risiken.</p> <p>Art.8 SFDR: Ein Fonds, der nach Artikel 8 der SFDR umstrukturiert oder aufgelegt wird, fördert zu einem bestimmten Mindestanteil seines Portfolios ökologische oder soziale Merkmale.</p> <p>Art.9 SFDR: Ein Fonds, der nach Artikel 9 der SFDR umstrukturiert oder aufgelegt wird, hat nahezu ausschließlich (mind.75% einer Bezugsgröße des Portfolios) nachhaltige Investitionen als Anlageziel und leistet einen positiven Beitrag zu mindestens einem Umweltziel (E) / Sozialen Ziel (S).</p>	Mehr Informationen SFDR
Principles for Responsible Investment (UN PRI)	Die Principles for Responsible Investment (PRI) sind eine Finanzinitiative der UN, die mit dem Ziel ins Leben gerufen wurde, Grundsätze für verantwortungsbewusste Investments zu entwickeln. Sie spiegeln die zunehmende Bedeutung der Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (englisch: environmental, social and governance = ESG) für Investitionsentscheidungen wider. Der Initiative sind seit ihrem Start in 2006 mehr als 4.000 institutionelle Investoren beigetreten.	Mehr Informationen UN PRI
United Nations Global Compact (UN GC)	Als Initiative der Vereinten Nationen bietet der UN Global Compact einen einzigartigen Rahmen, um über Branchen und Grenzen hinweg über eine gerechtere Ausgestaltung der Globalisierung zu diskutieren und diese Vision mit geeigneten Strategien und Aktivitäten zu verwirklichen. Mit dem Ziel, Veränderungsprozesse in Unternehmen anzustoßen und Nachhaltigkeit strategisch zu verankern, orientiert sich der UN GC an den Themen Menschenrechte & Arbeitsnormen, Umwelt & Klima, Korruptionsprävention sowie Reporting und den SDGs.	Mehr Informationen SDG

Begrifflichkeiten	Erläuterungen	Link
Taxonomie-Verordnung	Die Taxonomie ist ein EU-weit gültiges System zur Klassifizierung von nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten. Sie soll Anleger*innen Orientierung geben und Kapital für den grünen Umbau von Energieproduktion und Wirtschaft anreizen.	Mehr Informationen Taxonomie-Verordnung
Wesentlichkeit/Wesentlichkeitsanalyse	Die Wesentlichkeitsanalyse soll identifizieren, welche Auswirkungen das Unternehmen auf die Umwelt hat und auch welche Auswirkungen die Umwelt auf das Unternehmen hat. Daraus ergeben sich Handlungsfelder positive/negative Effekte, sowie Chancen/Risiken für weitere Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie.	Mehr Informationen Wesentlichkeit

