



Immobilienwirtschaft

Herausforderungen meistern
– Nachhaltigkeit im Unter-
nehmen

INTREAL KVG

Nachhaltigkeitsbericht für
2022/2023

Ökologisch & Sozial

Komplementäre Zielsetzung
für die Zukunftsgestaltung

INTREAL

Nachhaltigkeitsbericht

ENVIRONMENT, SOCIAL, GOVERNANCE

2022 / 2023



Inhalt

Vorwort

Wir nehmen die Herausforderungen der Zukunft an	5
Gendersprache	6
Allgemeine Informationen	8

1.0 Strategische Analyse und Maßnahmen

1.1 Reporting: Rahmen und Ziele	10
---------------------------------	----

2.0 Wesentlichkeit

2.1 Vorgehen 2022/2023	12
2.2 Inside-Out – Positive Effekte	12
2.3 Inside-Out – Tatsächliche und möglich negative Effekte	13
2.4 Outside-In – Risiken	14
2.5 Outside-In – Chancen	14
2.6 Inside-Out – Positive Effekte	14
2.7 Inside-Out – Tatsächliche und möglich negative Effekte	15
2.8 Outside-In – Chancen	15
2.9 Outside-In – Risiken	15

3.0 Ziele

3.1 Unternehmensebene	16
3.2 Geschäftstätigkeit	17

4.0 Tiefe der Wertschöpfungskette

4.1 Alternative Investmentfonds für Immobilien	20
4.2 Sorgfaltspflicht	21
4.3 Nachhaltigkeitsrisiken in Investitionsentscheidungen	21
4.4 Die sechs Prinzipien der UN PRI	22

5.0 Verantwortung

5.1 Strategische Ausrichtung HIH-Gruppe	24
5.2 Nachhaltigkeitsmanagement INTREAL	25
5.3 Dezentralisierung von Verantwortung	25

6.0 Regeln und Prozesse

6.1 Investment Guidelines	26
6.2 Risikomanagement	28
6.3 Auslagerungscontrolling	28
6.4 Compliance	29
6.5 Rechtsabteilung	29
6.6 Datenschutz	30

7.0 Kontrolle

7.1 Nachhaltigkeit auf Unternehmensebene	32
7.2 Standard-Reportings	32
7.3 IT-Services	33
7.4 Compliance	33

8.0 Anreizsystem

8.1 Allgemeines Vergütungssystem	34
8.2 Nachhaltige Personalpolitik: Mitarbeitenden-zufriedenheit, Geschlechtergleichheit und flexibles Entgeltsystem	35

9.0 Beteiligung von Anspruchsgruppen

9.1 Interne Anspruchsgruppen	36
9.2 Ziele	36
9.3 Operationalisierung	37
9.4 Externe Anspruchsgruppen	38
9.5 Ziele	38
9.6 Operationalisierung	38

10.0 Innovations- und Produktmanagement

10.1 ESG-Reporting	40
10.2 Nachhaltige Perspektive Infrastrukturfonds	41
10.3 Holistisches Consulting	41
10.4 Organisationsentwicklung der Zukunft	42
10.5 Nachhaltiges Datenmanagement	43

11.0 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

11.1 Nachhaltige Wertschätzung	44
11.2 Einkauf und Verwaltung	45
11.3 Mobilität	45
11.4 Gebäudeausstattung	45

12.0 Ressourcenmanagement

12.1 Geschäftstätigkeit	46
12.2 Unternehmensebene	48
12.3 Herausforderung Datenlücken	48

13.0 Klimarelevante Emissionen

13.1 Geschäftstätigkeit	50
13.2 Unternehmensebene	52
13.2.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede 2022 vs. 2021	54
13.2.2 Verbesserung der Datenqualität	56
13.2.3 Erkenntnisse	56
13.2.4 Emissionsfaktoren machen den Unterschied	56

14.0 Arbeitnehmendenrechte

14.1 Ziel	58
14.2 Commitment	58
14.3 Charta der Vielfalt	58
14.4 Arbeitgebendenmarke	59
14.5 Führungskultur	59

15.0 Chancengerechtigkeit

15.1 Zeitmanagement und Karriere	60
15.2 Fokus Lernmanagement	62
15.3 Nachwuchs und Juniorenkreis	62
15.4 Führung im Dialog	63



16.0 Qualifizierung	64
16.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement	64
16.2 Abwesenheit	65
16.3 Schulungs- und Fortbildungsangebot	66
17.0 Menschenrechte	68
17.1 Commitment	70
17.2 Diskriminierung und Belästigung	70
17.3 Diversität	70
18.0 Gemeinwesen	73
18.1 Weihnachtswunschbaum	74
18.2 Unterstützung der Ausbildung junger Fußballtrainerinnen	75
18.4 Fußballteam Luxembourg	75
18.5 Fleißige Mitarbeitende an der Alster	75
19.0 Politische Einflussnahme	76
20.0 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	78
20.1 Compliance und Korruptionsbekämpfung	78
Glossar	82



Vorwort

Liebe Lesende,

wir präsentieren Ihnen mit Stolz unseren Nachhaltigkeitsbericht für den Berichtszeitraum 2022/2023.

In einer Zeit, geprägt von dynamischen Veränderungen in der Finanzwirtschaft, sehen wir uns mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert. Die Komplexität hat zugenommen – steigende Zinsen und Inflation sowie erweiterte regulatorische Vorgaben stellen unsere Branche vor anspruchsvolle Aufgaben.

Immobilien bilden das Fundament unserer Städte und beeinflussen maßgeblich die Lebensqualität unserer Gesellschaft. Daher haben wir uns im Rahmen der Unternehmensstrategie dazu verpflichtet, eine nachhaltige Entwicklung voranzutreiben und die ökologischen sowie sozialen Auswirkungen unserer Immobilienfonds kontinuierlich positiv zu beeinflussen.

Unsere Reise zu mehr Nachhaltigkeit kann nicht ohne unsere Fondspartner gelingen. Wir setzen auf wegweisende Technologien und innovative Konzepte und unterstützen unsere Partner unter anderem dabei, die Energieeffizienz der Immobilien in unseren Fonds zu steigern.

Wir sind aktives Mitglied des United Nations Global Compact (UN GC) und der UN Principles for Responsible Investment (UN PRI). Wir bekennen uns zu den Verhaltensregeln des Bundesverbands Investment und Asset Management e. V. (BVI) und setzen klare Maßstäbe nach national und international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards.

Auf Unternehmensebene verfolgen wir dabei einen praxisorientierten Ansatz mit dem konkreten Ziel, bis 2030 als CO₂-neutrales Unternehmen aufzutreten.

Transparenz und Offenheit sind Eckpfeiler unseres Handelns. In diesem Bericht werden Sie Einblicke in unsere Maßnahmen, Fortschritte und auch Herausforderungen finden. Wir sind uns bewusst, dass Nachhaltigkeit ein fortlaufender Prozess ist, und wir sind entschlossen, diesen Weg mit Integrität und Verantwortungsbewusstsein zu beschreiten.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und Ihre Bereitschaft, gemeinsam mit uns eine nachhaltige Zukunft zu gestalten. Möge dieser Bericht nicht nur eine Dokumentation unserer bisherigen Taten sein, sondern auch ein Versprechen für eine noch nachhaltigere und verantwortungsbewusstere Zukunft.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Ertle

Michael Schneider



Geschlechtergerechte Sprache

Unsere Sprache schafft Räume – und bildet u. a. gesellschaftliche Zustände ab. Themen wie Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion 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 GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Im Rahmen unserer internen und externen Kommunikation sind wir bemüht, genderneutral zu kommunizieren.

In unserer Geschäftstätigkeit arbeiten wir ausschließlich mit Institutionen zusammen. In diesem Bericht beziehen wir uns in den Formulierungen „Kunden, Partner und Lieferanten“ auf diese Institutionen als unsere Geschäftspartner.



Allgemeine Informationen

Wir als INTREAL sind 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 unsere INTREAL-Plattform können alle Dienstleistungen einer Service-KVG genutzt werden – ohne Interessenkonflikte, neutral, schnell und effizient. Wir als INTREAL sind eine durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) beaufsichtigte und voll lizenzierte Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG).

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

mende Nachfrage nach internationalen Investmentstrukturen bedienen zu können. Im Jahr 2021 haben wir als INTREAL Luxembourg die Volllizenz für Immobilienfonds als Alternative Investment Fund Manager (AIFM) und Zentralverwalter erhalten. Mit aktuell mehr als 400 Mitarbeitenden, über drei Standorte hinweg, bieten wir als INTREAL-Gruppe langjähriges Immobilien-Know-how sowie detailliertes und hoch professionelles Fondsadministrations-Wissen. Als erste Service-KVG sind wir als INTREAL 2021 von Scope mit der Note AA (sehr gute Qualität und Kompetenz) ausgezeichnet worden.

INTREAL SERVICES

Durch uns als 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. Soweit es sich bei den Fondspartnern selbst um regulierte KVGs handelt, werden einzelne Leistungen z. B. im Bereich Portfoliomanagement/Supervision durch die Fondspartner erbracht bzw. die u. g. Leistungsbausteine 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 (u. a. Verwahrstelle, finanzierende Banken, Gutachtende)

KVG-Services/Key-Account-Betreuung/Zentralverwaltung

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

Recht

- ◆ Abstimmung der Fondsdokumentation mit dem Fondspartner und Anlegenden
- ◆ Verhandlung des Geschäftsbesorgungsvertrags mit dem Fondspartner
- ◆ Begleitung der Fondspartner bei investimentrechtlichen Fragestellungen

Fondsbuchhaltung

- ◆ Anteilspreisermittlung
- ◆ 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 & IT-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 2022 & 2023

1.0

Strategische Analyse und Maßnahmen

1.1

REPORTING: RAHMEN UND ZIELE

Der „EU Action Plan for Sustainable Finance“ bildet die wesentliche Grundlage für die strategische Ausrichtung unseres Geschäftsmodells. Wir werden dabei von der Überzeugung geleitet, dass es langfristig nur eine erstrebenswerte Zukunft für alle Generationen geben kann, wenn wir ökologische- und soziale Nachhaltigkeitsaspekte langfristig gleichwertig in Einklang mit wirtschaftlichen Zielsetzungen bringen.

Im Rahmen unserer United-Nations-Verpflichtung gegenüber dem Global Compact und den Principles for Responsible Investments bekennen wir uns zu vier der 17 UN Sustainable Development Goals (SDGs). Die Auswahl der Zielsetzungen wurde in Zusammenarbeit mit internen Stakeholdern bestimmt.

Die Ziele „Klimaschutz“, „Schutz von Leben an Land“, „Geschlechtergleichheit“ sowie „Gesundheit und Wohlergehen“ sind komplementäre Zielsetzungen, die wir sukzessiv positiv beeinflussen möchten.

Die strategische Zielsetzung fußt auf dem verbindlichen Verhaltenskodex unserer Gruppe, europäische Menschen- und Umweltrechte einzuhalten.

Die wesentlichen Werte unseres Verhaltenskodex wurden in das gruppenweite Leitbild übertragen (siehe ff.) Alle verpflichten sich im Rahmen des Arbeitsvertrags zur Einhaltung des ESG-Leitbilds. Den gesamten Verhaltenskodex unserer Gruppe finden Sie hier.

Der Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie ergänzt sich mit den internationalen Klimazielen und ist fester Bestandteil der Geschäftsstrategie. Ein Kernelement unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist der transparente und reflektierte Umgang mit unseren Stakeholdern. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht dient dabei als wesentliche Informationsgrundlage über unsere Werte, Ziele und Maßnahmen als Unternehmen.

Auf der Grundlage des Rahmenwerks des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) berichten wir zu den Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) für die Jahre 2022 und 2023. Ziel dieses Berichts soll es sein, sowohl die Fortschritte als auch die Entwicklungen in Bezug auf unsere vier SDGs transparent und nachvollziehbar darzustellen.



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 verwalteten 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 Mitarbeitenden langfristig an unser Unternehmen zu binden.
- ◆ Wir stehen für ein diskriminierungsfreies Miteinander und Diversität ein.
- ◆ Unseren Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden zu gewinnen und langfristig zur Leistungssteigerung beizutragen, ohne dabei unverhältnismäßige hohe Risiken für unsere Kunden und unser Unternehmen einzugehen.

Abbildung 2: ESG-Leitbild INTREAL 2022 & 2023

2.0 Wesentlichkeit

2.1 VORGEHEN 2022/2023

2021 verpflichteten wir uns als INTREAL gegenüber vier SDGs. Die Bestimmung der Themenfelder wurden in Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern in ESG-Audits festgelegt.

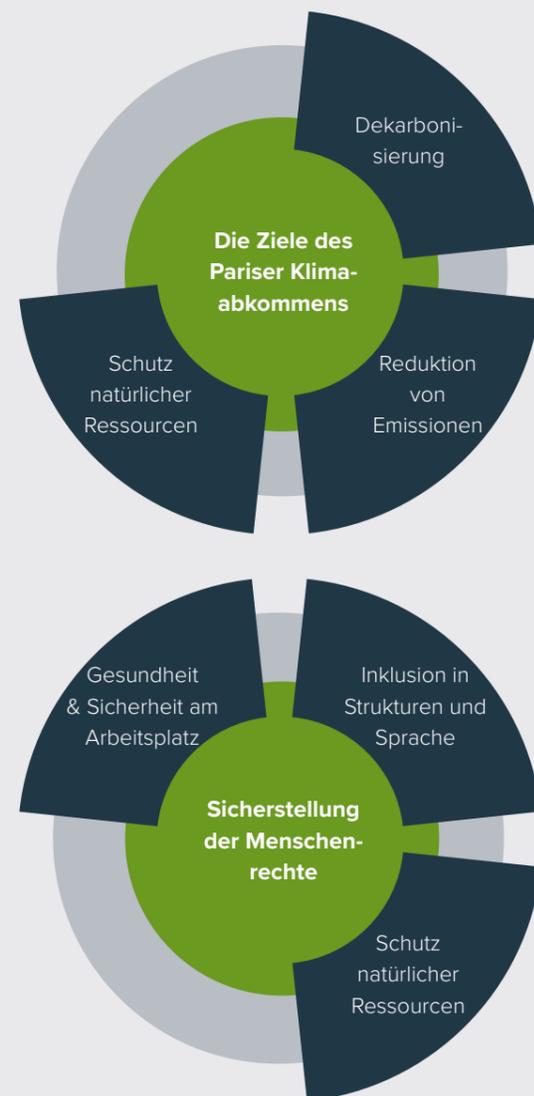


Abbildung 3: Wesentlichkeit INTREAL 2022 & 2023



Im ersten Schritt wurde eine Stakeholderanalyse durchgeführt. Wie sich aus der Auflistung entnehmen lässt, wurden die Stakeholder aufgelistet, die unmittelbar von unserer Geschäftstätigkeit tangiert werden bzw. diese beeinflussen können (nicht abschließende Auflistung).

Um die Wesentlichkeit eines Nachhaltigkeitsthemas für die Berichterstattung zu ermitteln, betrachten wir die mit dem Thema verbundenen Auswirkungen unseres Unternehmens (positiv/negativ) sowie den Einfluss unserer Umwelt in Form von Chancen und Risiken. Dabei wurden die Themenfelder anhand folgender Fragestellungen operationalisiert:

- ◆ Welche Auswirkungen hat unsere Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt?
- ◆ Welche Chancen und Risiken ergeben sich aus Nachhaltigkeitsthemen für unsere Geschäftstätigkeit?

Die wesentlichen Themenfelder wurden für uns als INTREAL durch eine indirekte Einbindung der Stakeholder identifiziert, indem Mitarbeitende der HIH-Gruppe stellvertretend für eine bestimmte Gruppe von Stakeholdern die Einschätzung der Wesentlichkeit der ESG-Themen vornahmen.

Abschließend wurden die Themen den vier Nachhaltigkeitszielen von uns als INTREAL zugeordnet.

2.2 INSIDE-OUT – POSITIVE EFFEKTE

- ◆ Identifizierung von Klimarisiken
- ◆ Gestaltung von ESG-Fondsstrategien
- ◆ Erstellung von nachhaltigen Anpassungslösungen für Immobilien und ganze Fonds
- ◆ Vielseitige Expertise, holistisches Management von ESG-Fonds (siehe Kapitel Ziele)
- ◆ Erstellung des Principal Adverse Impact (PAI) Reports (siehe Kapitel Ressourcenmanagement)
- ◆ Erstellung des European ESG Templates (EET)
- ◆ Berechnung von Taxonomie-Quoten (siehe Kapitel Klimarelevante Emissionen)
- ◆ Passende ESG-Reporting-Lösungen für Immobilienfonds (siehe Kapitel Innovations- und Produktmanagement)

- ◆ Auflage und Umstellung von nachhaltigen Fondsprodukten (siehe Tabelle Fonds INT 2022/2023)
- ◆ Firmeninternes Emissionsmanagement mit dem Ziel, bis 2030 CO₂-neutrales Unternehmen zu werden (siehe Umsetzung Kapitel Ziele)
- ◆ Einsatz von ressourcenschonenden Technologien und nachhaltigen Einkäufen (siehe Umsetzung Kapitel Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)
- ◆ Incentivierung von kleineren internen Kreislaufsystemen (siehe Umsetzung Kapitel Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)
- ◆ Sensibilisierung von Mitarbeitenden durch Workshops und regelmäßige interne Kommunikationsformate (siehe Kapitel Beteiligung von Anspruchsgruppen)
- ◆ Aufnahme der nachhaltigen Werte und Grundsätze unserer Gruppe in die Arbeitsverträge
- ◆ Die Werte und Grundsätze sind ebenfalls Bestandteil des jährlichen Mitarbeitendengesprächs

2.3

INSIDE-OUT – TATSÄCHLICHE UND MÖGLICHE NEGATIVE EFFEKTE

- ◆ Beschränkter Einfluss auf die Entscheidung unserer Vertragspartner
- ◆ Mangelnde Anpassungslösungen für Immobilien, die sowohl ökologische, soziale und ökonomische Ansprüche in Einklang bringen
- ◆ Emissionen, die in unserer Geschäftstätigkeit entstehen, sich aber nicht vermeiden bzw. minimieren lassen.

2.4

OUTSIDE-IN – RISIKEN

- ◆ Die veränderte Marktsituation stellt eine Herausforderung für unser Geschäftsmodell dar
- ◆ 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
- ◆ Mangelnde Optionen von ökologischen und ökonomisch sinnvollen nachhaltigen Substituten und/oder Anpassungslösungen für Immobilien
- ◆ Verschärfung der Gesetzgebung auf Gebäude- und Unternehmensebene
- ◆ Wachsende regulatorische Anforderungen (z. B. GEG, GEIG, Novellierung der EPBD, Änderungen an der Taxonomie- und Offenlegungsverordnung)

- ◆ Mangelnde Datenverfügbarkeit in Bezug auf Immobilien und für interne Strukturen

2.5

OUTSIDE-IN – CHANCEN

- ◆ Effektives Krisenmanagement durch vielseitige Expertise und diversifizierte Geschäftsmodelle der Gruppe für Immobilien und Fonds
- ◆ Den Einfluss auf Vertragspartner proaktiv nutzen und gemeinsam mit Vertragspartnern Best-Practise-Lösungen nach europäischen Umweltstandards entwickeln
- ◆ Emissionsmanagement ist eine Reise: Wir teilen unsere Erfahrungen ehrlich und transparent
- ◆ Umsetzung von neuen Technologien und Strategien in Pilotprojekten intern und extern (siehe Kapitel Innovations- und Produktmanagement)

2.6

INSIDE-OUT – POSITIVE EFFEKTE

- ◆ Verpflichtung gegenüber der internationalen Menschenrechtscharta und der europäischen Menschenrechtskonvention. Gleichmaßen bilden die UN-Leitprinzipien und die OECD-Leitsätze gemeinsam mit den Kernarbeitsnormen der ILO die wesentliche Grundlage für unsere interne und externe Zusammenarbeit (siehe Kapitel Menschenrechte)
- ◆ Wir streben eine proaktive Zusammenarbeit mit unseren Vertragspartnern an, zur Sicherstellung von Menschenrechts- und Umweltstandards im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie des sozialen Mindestschutzes gemäß der Taxonomieverordnung
- ◆ Erfassung, Bewertung, Aufarbeitung und anschließende Archivierung von Meldungen über das Hinweisgebersystem
- ◆ Förderung von Mitarbeitenden (siehe Kapitel Chancengerechtigkeit, Arbeitnehmerrechte und Qualifizierung)
- ◆ Fondsstrategien mit sozialem Schwerpunkt (siehe Tabelle 1)

2.7

INSIDE-OUT – TATSÄCHLICHE UND MÖGLICHE NEGATIVE EFFEKTE

- ◆ Menschenrechtsverletzten im Sinne des LkSG im eigenen Geschäftsbereich und bei den (un-)mittelbaren Vertragspartnern
- ◆ Reputationsrisiken: Unethisches Verhalten oder Menschenrechtsverletzungen können zu einem erheblichen Reputationsverlust führen

2.8

OUTSIDE-IN – RISIKEN

- ◆ Die Sicherstellung der Menschenrechte im Sinne des LkSG in unserem eigenen Geschäftsbereich und bei unseren Vertragspartnern kann nicht nur zur Zufriedenheit und Sicherheit der eigenen Mitarbeitenden beitragen, sondern auch zu der unserer Partner und Kunden (siehe Kapitel Menschenrechte)
- ◆ Langfristige Geschäftsstabilität: Insbesondere in Krisenzeiten kann die Identifizierung und Bewältigung von Risiken langfristig die Stabilität des Geschäftsbetriebs sichern (siehe Kapitel Innovations- und Produktmanagement)
- ◆ Reputation und Glaubwürdigkeit stärken: Durch die Auseinandersetzung mit Menschenrechtsfragen und ethischen Praktiken kann das Vertrauen in unser Unternehmen gestärkt werden

2.9

OUTSIDE-IN – CHANCEN

- ◆ Vertragsrisiken: Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen durch Vertragspartner, die zu rechtlichen Problemen oder finanziellen Verlusten führen könnten
- ◆ Compliance-Risiken: Nichteinhaltung von Vorschriften und Richtlinien im Bereich der Menschenrechte und ethischen Geschäftspraktiken kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen (siehe Kapitel Richtlinienkonformes Verhalten)



Abbildung 4: Ökologische Zielsetzung INTREAL 2022 & 2023



Abbildung 5: Soziale Zielsetzung INTREAL 2022 & 2023

3.0 Ziele



3.1 UNTERNEHMENSEBENE

Wir sind überzeugt, dass soziale und ökologische Nachhaltigkeit gleichwertige prioritäre Ziele darstellen. Unsere langfristige Bestrebung ist es, einen positiven Beitrag zu unseren Entwicklungszielen zu leisten und somit eine erstrebenswerte Zukunft für alle Generationen zu schaffen.

In Anerkennung unserer Verantwortung setzen wir uns entschieden dafür ein, die Umwelt- und Menschenrechte zu schützen.

Intern ergreifen wir als Service-KVG verschiedene Maßnahmen, um CO₂-Emissionen zu minimieren. Wir erfassen jährlich Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2, 3) unseres Unternehmens und streben langfristig an,

unsere Emissionen sukzessiv zu reduzieren. Perspektivisch planen wir Klimaprojekte zu fördern, um so einen weiteren Beitrag zum Klimaschutz leisten zu können.

Wir fördern intern ein chancengleiches und inklusives Arbeitsumfeld, das wir stetig positiv beeinflussen möchten. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen setzen wir uns für die individuelle Entfaltung und persönliche Entwicklung aller Mitarbeitenden ein und legen Wert auf ein gesundes, sicheres und insbesondere diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt uns besonders am Herzen, weshalb wir flexible Arbeitszeitmodelle und gesundheitsfördernde Maßnahmen implementieren.

Weitere Details zu unseren Maßnahmen, Fortschritten und Herausforderungen finden sich in den Kapiteln 11–17.

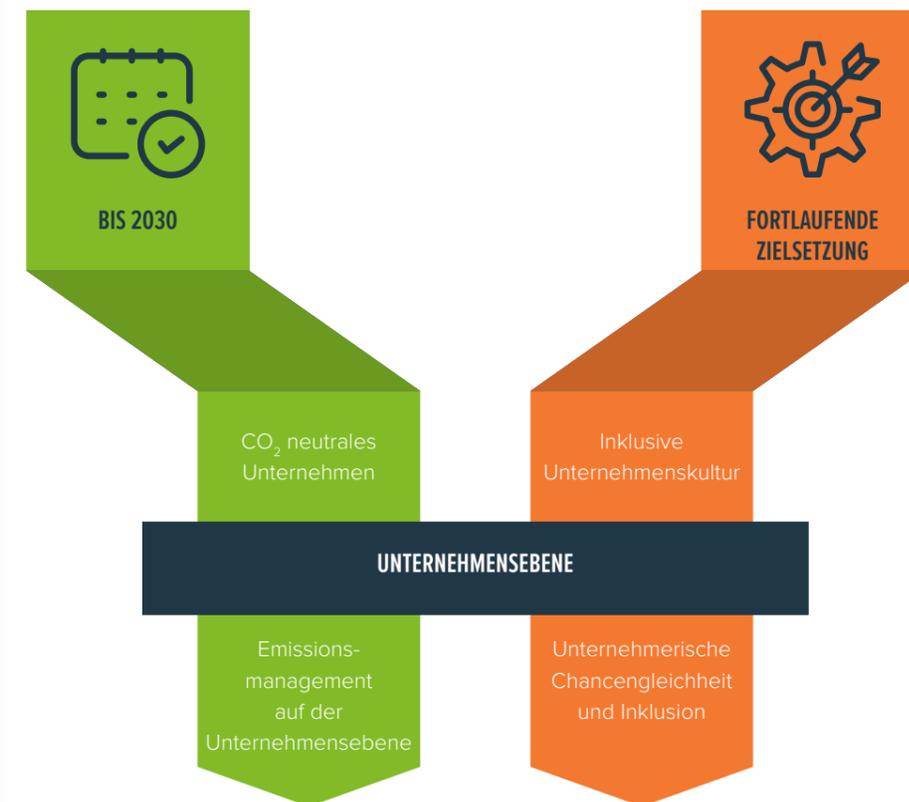


Abbildung 6: Ziele INTREAL 2022 & 2023

3.2 GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Menschenrechte und Umweltschutzrechte werden auch in der externen Zusammenarbeit vertreten. Zudem sehen wir uns als Sparringspartner für unsere Partner und Kunden im Hinblick auf die praktische Umsetzung der ESG-Regulierung. Aus den nachfolgenden Tabellen können alle ESG-Fonds für die Jahre 2022

und 2023 entnommen werden, die in diesem Zeitraum unter der Verwaltung von INTREAL standen. Zusätzlich wurden für die Jahre 2022–2023 insgesamt 350 Transaktionen durchgeführt, bei welchen die Prüfung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgte.

Artikel 8 und 9 Produkte	Fonds	Vertriebs(änderungs)-anzeige im Jahr
Art. 8	FG Wohnen Deutschland	2021
Art. 8	Montano Public Sector Fund I	2021
Art. 8	KINGSTONE Living & Care I	2021
Art. 8	GRR Future Retail Properties 1	2022
Art. 8	DIE AG Immobilienfonds	2022
Art. 8	Habona Nahversorgungsfonds Deutschland	2022
Art. 8	HMG Grundwerte Wohnen SOZIAL GmbH & Co. Geschlossene Investment KG	2022
Art. 8	Kingstone Wachstumsregionen Süddeutschland II	2022
Art. 8	German Healthcare Real Estate Fund	2022
Art. 8	KGAL immoSUBSTANZ	2022
Art. 8	Garbe European Residential Fund	2022
Art. 9	Wealthcore Green Impact Fund	2022
Art. 8	INP Deutsche Pflege Invest	2023
Art. 8	Captiva Gesundheitsimmobilien Deutschland 1	2023
Art. 8	DIY Value I	2023
Art. 8	Industria Wohnen Deutschland V	2023
Art. 8	Industria Wohnen Deutschland VI	2023
Art. 8	Logistics Austria Plus Fund I	2023
Art. 8	Noris47 GmbH & Co. Geschlossene Investment KG	2023
Art. 8	Wohnen Deutschland VII	2023

Artikel 8 und 9 Produkte	Fonds	Vertriebs(änderungs)-anzeige im Jahr
Art. 8	Captiva Gesundheitsimmobilien Deutschland 2	2023
Art. 8	FOKUS WOHNEN DEUTSCHLAND	2023
Art. 8	Hildegardis Mainz GmbH & Co. geschlossene Investmentkommanditgesellschaft	2023
Art. 8	SWISS LIFE Health Care II	2023
Art. 8	Arbireo Spezial-AIF: Lebensmittel-Einzelhandel 2	2023
Art. 8	CL Büro-Select	2023
Art. 8	Go Kita	2023
Art. 8	GREHI	2023
Art. 8	GWH WohnWertInvest Deutschland III	2023
Art. 8	Industria Wohnen Deutschland IV	2023
Art. 8	KVSA Immo Plus	2023
Art. 8	PROXIMUS Gesundheitsimmobilien Deutschland	2023
Art. 8	TOP 7 Deutsche Metropolen Immobilien Invest	2023
Art. 9	Sienna IM Gesundheitscamp Fonds	2023

Tabelle 1: Fonds, INTREAL 2021–2023

4.0

Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Geschäftstätigkeiten von INTREAL fokussieren sich auf die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen für institutionelle Partner und Kunden. Dabei liegt der Fokus auf der Wertschöpfungskette von Immobilienfonds:

- ◆ 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

Wir als INTREAL sind eine in Deutschland durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) lizenzierte Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG) und bieten alle regulierten Immobilien-Investmentprodukte an. Dies umfasst alle vom Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB) für die Assetklasse Immobilien zugelassenen deutschen Publikumsfonds und Spezialfonds (AIF – Alternative Investment Funds) 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 unsere INTREAL-Fachkräfte Partner und Kunden bereits die 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

SORGFALTPFLICHT

Die Sorgfaltspflichten von uns als Kapitalverwaltungsgesellschaft beziehen sich auf ihren gesamten Tätigkeitsbereich. Wir als INTREAL handeln im Rahmen unserer Tätigkeit mit der Sorgfalt einer ordentlichen Kauffachkraft. Die Sorgfaltspflichten dienen insbesondere dem Schutz der Anlegerinteressen und der Sicherstellung einer reibungslosen Verwaltung der von INTREAL aufgelegten Investmentvermögen. Damit schützen die Sorgfaltspflichten gleichzeitig die Integrität des Marktes. Die Sorgfaltspflichten sind in verschiedenen rechtlichen Bestimmungen normiert und betreffen insbesondere:

- ◆ Die Prüfung der Einhaltung der Anlagestrategie i.S.d. Art. 8 Offenlegungsverordnung. Die Prüfung der Einhaltung der Anlagestrategie erfolgt sowohl beim Ankauf als auch während der Bewirtschaftungsphase der Immobilien. Wir als INTREAL werden dabei durch den externen Asset Manager als Auslagerungsunternehmen unterstützt. Mit der Prüfung sind ausschließlich sachkundige Mitarbeitende beauftragt;
- ◆ Die Einhaltung gesetzlicher, gesellschaftlicher und unternehmensinterner Regeln. Hierfür sind grundsätzlich die jeweils zuständigen Fachabteilungen verantwortlich. Zudem wurde eine Compliance-Funktion eingerichtet. Die Compliance-Funktion ist hierbei zuständig für die Entwicklung, Überwachung, Prüfung und Optimierung von Grundsätzen, Richtlinien und Prozessen;
- ◆ Die Implementierung von Risikomanagement-Verfahren, welche von der Risiko-Identifikation über die Bewertung, Analyse und Steuerung bis hin zur Kontrolle der Risiken alle Aufgabenfelder eines ganzheitlichen, integrierten Risikomanagementprozesses nach KAGB umfassen. Dadurch können Risiken bereits frühzeitig erkannt und angemessen kontrolliert werden, um die Anlegerinteressen zu wahren. Nachhaltigkeitsrisiken sowie das Risiko der Nicht-Einhaltung der zuvor beschriebenen nachhaltigen Anlagestrategie sind hierbei mitberücksichtigt; die Vermeidung, Offenlegung und Lösung von Interessenkonflikten. Da INTREAL

sich im Rahmen der Fondsverwaltung auf die Übernahme von Back-Office-Aufgaben konzentriert, entfallen mögliche Interessenkonflikte, insbesondere im An- und Verkaufsfall. Das Einwerben der Eigenmittel erfolgt ebenso ausschließlich durch INTREAL-Partner, daher bestehen auch keine Interessenkonflikte auf Ebene der Anlegenden, insbesondere bei Neufondsaufgaben und Anlegererweiterungen. Eigene Produkte initiieren wir als INTREAL nicht.

4.3

NACHHALTIGKEITSRISIKEN IN INVESTITIONSENTSCHEIDUNGEN

Wir als INTREAL beziehen im Rahmen unseres Investmentprozesses Nachhaltigkeitsrisiken in unsere Anlageentscheidung mit ein und bewerten diese fortlaufend. 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. Insgesamt können die genannten Risiken einen negativen Einfluss auf die Rendite des Fonds haben. Gründe dafür können zum einen die Nicht-Erfüllung von Leistungen der Mietenden, Dienstleister und sonstigen Geschäftspartnern, mit denen die Gesellschaft für Rechnung des Fonds Verträge abschließt, sein. Daneben ist es möglich, dass Mietende, Dienstleister und sonstige Geschäftspartner zukünftig nicht mehr als Vertragspartner in Betracht kommen und deshalb neue Verträge zu ungünstigeren Konditionen abgeschlossen werden müssen.

Zum anderen kann es während der Haltephase des Objekts zu erhöhten Instandhaltungsaufwendungen im Zusammenhang mit ESG-Maßnahmen oder in der Desinvestitionsphase zu einem geringeren als kalkulierten Verkaufspreis kommen. 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 verschiedenen Bereichen, wie die Markt- und Objektebene, die Nachhaltigkeitsrisiken der Immobilie bewertet. In den Due-Diligence-Prüfungen werden unter anderem Kriterien wie Ressourceneffizienz, Standort oder physische Risiken geprüft.

Im Bereich der umweltbezogenen Risiken werden transitorische Risiken in Abhängigkeit der 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 zur Ableitung von Investitionen in die energetische Ressourceneffizienz der Immobilie. Unter der Berücksichtigung von möglichen Abhängigkeiten werden zudem physische Nachhaltigkeitsrisiken, aus beispielsweise Extremwetterereignissen, über versicherungswirtschaftliche Schadensdatenbanken und Geo-Daten bewertet.

Somit wird es möglich, für jede Immobilie einen individuellen Risikowert aus umweltbezogenen Nachhaltigkeitsrisiken zu quantifizieren, der in der Ankaufsentscheidung Berücksichtigung findet.

Ein weiterer Bestandteil der Due-Diligence-Prüfungen ist die Beurteilung der notwendigen Investitionskosten zur Vermeidung von Transitionsrisiken sowie die Untersuchung der Gebäudehülle.

4.4 DIE SECHS PRINZIPIEN DER UN PRI

Die PRI-Initiative und ihre internationale Unterzeichnergemeinschaft setzen sich gemeinsam für die konkrete Umsetzung „der sechs Prinzipien für verantwortliches Investieren“ ein. Ihr Fokus liegt auf einem vertieften Verständnis der Auswirkungen von Investitionsaktivitäten auf Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen. Das Ziel besteht darin, die Integration dieser Prinzipien ihre Investitionsentscheidungen zu unterstützen. Im

Rahmen unserer Verpflichtung wird im Folgenden die Umsetzung der Prinzipien in unserem Geschäftsbereich skizziert. 2023 haben wir im Rahmen der UN PRI das erste, noch freiwillige, Reporting für das Geschäftsjahr 2022 erstellt.

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. gebäudetechnische Sanierungsmaßnahmen eingeleitet, um das Portfolio hinsichtlich der europäischen Klimaziele zu allokieren. Beim Aufsetzen von nachhaltigen Fondsstrategien orientieren wir uns stets an den aktuellen Branchenstandards und arbeiten eng mit den Aufsichtsbehörden zusammen.

PRINZIP NR. 2

Wir werden aktiver Anteilseignerin 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 haben wir als 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 Branchenvertreternden, um Best-Practice-Beispiele in un-

rer Branche zu diskutieren und dabei die eigene Expertise zu schärfen. In der Rolle als Vermögensverwaltende beraten wir unsere Partner und Kunden proaktiv zu ESG-Themen, zum Beispiel in Form von Newsletter-Beiträgen zu aktuellen Entwicklungen der ESG-Regulatorik.

PRINZIP NR. 3

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

Wir als INTREAL handeln bei der Auswahl und laufenden Überwachung der Anlage mit Verantwortungsbewusstsein und Sorgfalt. Die Einhaltung der Anlagestrategie wird durch unsere Gesellschaft fortlaufend geprüft. Mit der Prüfung sind ausschließlich sachkundige Mitarbeitende beauftragt.

PRINZIP NR. 4

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

Die proaktive Ansprache von Nachhaltigkeitsaspekten gegenüber unseren Partnern 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 Branchenvertreternden, mit denen wir stetig in den Austausch treten (siehe Prinzip 5). Die Dezentralisierung von Verantwortung und das Schulen unserer Mitarbeitenden fördert das Verständnis für die Facetten und Potenziale von Nachhaltigkeit. Hierfür gab es im Jahr 2021 erstmals eine ESG-Week, in welcher wir unsere Mitarbeitenden umfassend zum Thema ESG geschult haben.

PRINZIP NR. 5

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

Wir sehen es als unsere Verantwortung an, nationale und international anerkannte ESG-Standards zu erfüllen.



Unsere Mitarbeitenden sind in diversen Branchenverbänden, Gremien und Initiativen der Finanz- und Immobilien-Branche engagiert. Dazu zählen u. a. BVI, ZIA, ICG, UN PRI und UN GC.

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.

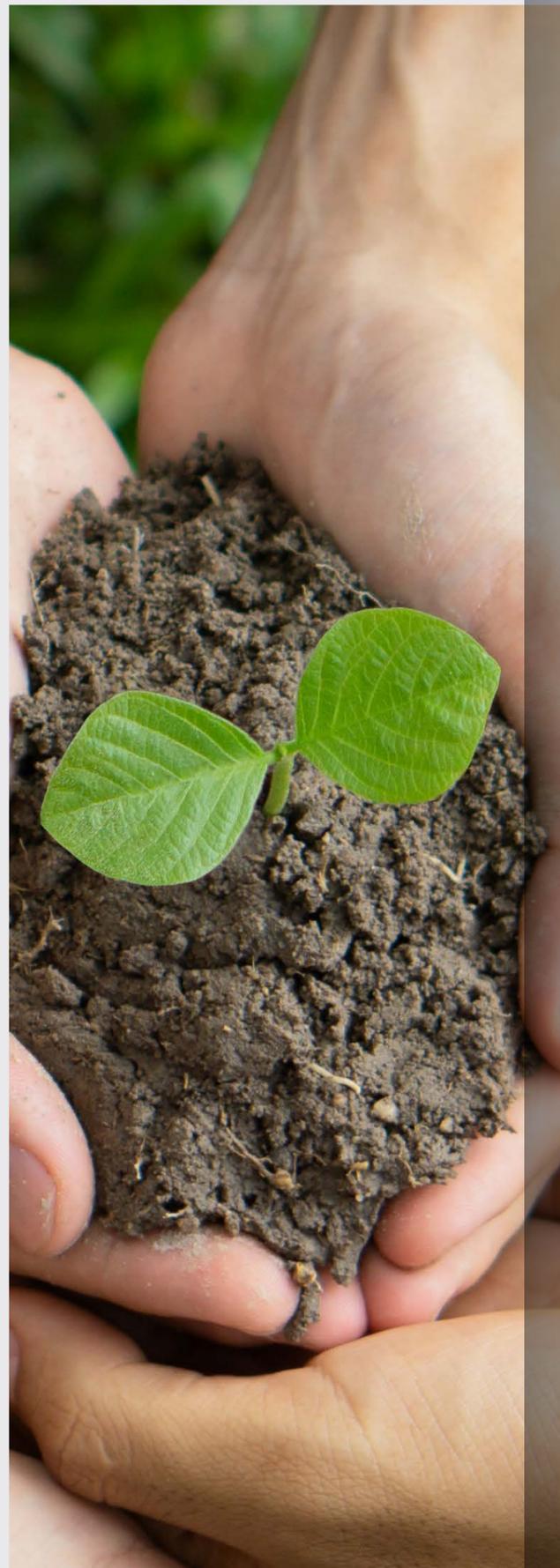
5.0 Verantwortung

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit in Unternehmen reflektiert stets die Haltung gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Wir sind davon überzeugt, dass eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie langfristig eine harmonische Interessenabstimmung aller Stakeholder ermöglicht. Als Service-KVG sind wir spezialisiert auf das Management langfristiger Investments, dabei ist ein innovativer Blickwinkel und zukunftsorientiertes Handeln unabdingbar. Deshalb integrieren wir Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Geschäftsstrategie.

5.1 STRATEGISCHE AUSRICHTUNG HIH-GRUPPE

Die strategische Ausrichtung wird maßgeblich von den ESG-Sponsoren bestimmt, welches sich 2022 und 2023 aus Geschäftsführenden der Unternehmensgruppe zusammensetzt, zu der Alexander Eggert, Frank Kindermann, Erik Marienfeldt, Peter Rentrop-Schmid und Michael Schneider gehören. Diese kommen regelmäßig, mindestens einmal im Quartal, im Rahmen des Sponsoren-Jour-fixes zusammen, um die Ausrichtung der ESG-Strategie zu diskutieren.

Die Ausarbeitung der Gruppen- und Unternehmensstrategien erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem ESG-Lenkungskreis, der die Umsetzung in den verschiedenen Geschäftsbereichen überwacht. Dieser Kreis setzt sich aus Team- und Abteilungsleitungen sowie Fachkräften der Gruppe zusammen, die spezifische Verantwortungsbereiche in der ESG-Strategie und im ESG-Management übernehmen. Da sich die ESG-Regulatorik dynamisch entwickelt, trifft sich der ESG-Lenkungskreis regelmäßig, mindestens alle 14 Tage, um die strategische Ausrichtung der Geschäftsbereiche zu erörtern und erforderliche Maßnahmen anzupassen.



5.2 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT INTREAL

Hannah Dellemann leitet das Nachhaltigkeitsmanagement bei der INTREAL und ist zugleich ein aktives Mitglied im ESG-Lenkungskreis. Grundsätzlich verantwortet Frau Dellemann in übergeordneter Funktion die Nachhaltigkeitsstrategie der INTREAL. Gemeinsam mit unserem Nachhaltigkeitsteam erfolgt die Operationalisierung der Nachhaltigkeitsthemen auf Unternehmens-, Fonds- und Immobilienebene.

Grundsätzlich unterteilt sich das Tätigkeitsfeld des Nachhaltigkeitsmanagements in drei wesentliche Ebenen:

1. Die projektbezogene Vorbereitung der regulatorischen Anforderungen auf Unternehmens-, Fonds- und Immobilienebene.
2. Die Umsetzung der ESG-Regulatorik auf Fondsebene.
3. Die Operationalisierung von Nachhaltigkeitszielen auf Unternehmensebene.

Die Kompetenzen in einem Nachhaltigkeitsteam zu bündeln und damit eine zentrale Funktion im Unternehmen einzunehmen, bildet den ersten Schritt für eine langfristig nachhaltige Gestaltung für uns als INTREAL.

5.3 DEZENTRALISIERUNG VON VERANTWORTUNG

Im zweiten Schritt werden Nachhaltigkeitsthemen in der praktischen Umsetzung dezentral operationalisiert. Daher sind unsere ESG-Kompetenzen abteilungsübergreifend in den Bereichen Risikomanagement, Fondscontrolling, Portfolio Supervision, Rechtsabteilung, Compliance und Personalmanagement verankert. Insbesondere das Risikomanagement fungiert in einer Kontrollfunktion, indem es ESG-Risiken abwägt und bewertet.

Zudem wird regelmäßig überprüft, ob die relevanten Indikatoren, beispielsweise für eine Strategie gemäß Artikel 8/9 der SFDR, eingehalten werden.

Frau Dellemann ist gemeinsam mit weiteren Teamleitenden, Abteilungsleitenden und Mitarbeitenden aus den entsprechenden Fachbereichen verantwortlich für die abteilungsübergreifende Operationalisierung von Nachhaltigkeitsthemen, die Zielentwicklung und die sukzessive Implementierung von ESG-Indikatoren.

6.0

Regeln & Prozesse

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist sowohl in der täglichen Geschäftstätigkeit als auch auf Unternehmens-ebene fest verankert (siehe Kapitel Strategische Analyse & Maßnahmen). 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. In der Zusammenarbeit mit Partnern und Kunden halten wir uns an die BVI-Wohlverhaltensregeln und Leitlinien für nachhaltiges Portfoliomanagement für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem anvertrauten Kapital und den Rechten der Investoren. 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
- ◆ Förderung 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

Über die Ergebnisse der Due Diligence wird in den Entscheidungsvorlagen berichtet. Die Investmententscheidungen werden auf Empfehlung der Asset und Risikomanager sowie der Portfolio Supervisoren und durch die Geschäftsführung getroffen. Die Entscheidung basiert auf einer Vorlage, in der die wesentlichen Risiken dargestellt werden. Hierzu gehören auch ESG-Risiken.

Im Rahmen der Investitionsentscheidung wird somit neben der Anlagestrategie der Einfluss der Risikoindikatoren einschließlich Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt.

Durch eine Quantifizierung der Risiken werden auch die Nachhaltigkeitsrisiken bewertet und zu anderen Ankaufsfaktoren, wie dem Ankaufspreis und der zu erwartende Rendite, in Relation gesetzt. Eine Investmententscheidung wird in Ansehung aller vorstehend erwähnten Aspekte getroffen. Je nach Ergebnis kann dies auch dazu führen, dass eine Investition nicht durchgeführt wird.

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 erfüllt sind.

Es ist davon auszugehen, dass sich die gesetzlichen Anforderungen im Laufe der Zeit verschärfen. Wir als INTREAL simulieren die nachteiligen Auswirkungen über den Dekarbonisierungspfad (dieser folgt dem 1,5-Grad-Ziel bis 2050 der Europäischen Union), um zu gewährleisten, dass sich die Immobilien auch zum Verkaufszeitpunkt noch auf dem Temperaturpfad des Pariser Klimaabkommens befinden (siehe Kapitel Ressourcenmanagement/Geschäftstätigkeit). Wir achten darauf, dass die Asset Manager auch bei ihren Investitionsentscheidungen im Zusammenhang mit Modernisierungen und Projektentwicklungen die Möglichkeiten zur energetischen Sanierung wirtschaftlich sinnvoll ausschöpfen.

Auf Unternehmensebene gibt es zudem Richtlinien für die Einhaltung der Compliance-Vorgaben und für den Umgang mit Korruption und Geldwäsche. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken der Objekte werden über Nachhaltigkeitsscores abgebildet. Diese werden in Abhängigkeit des Fondstyps erstellt und bewertet. Wie bereits bei Investitionsentscheidungen werden auch regelmäßig über die Haltedauer der Immobilie die transitorischen und physischen Risiken der Objekte bewertet und berichtet (siehe Kapitel Tiefe der Wertschöpfungskette).

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

- ◆ Durchführung von Vorab-Checks vor Beginn der Zusammenarbeit. Wenn dieser positiv ist und keine Gründe gegen eine Zusammenarbeit sprechen, erfolgt im nächsten Schritt eine detaillierte Risikoanalyse anhand eines standardisierten Fragebogens
- ◆ Die Risikoanalyse wird zur Einholung eines Votums per E-Mail an einen festgelegten Adressatenkreis (Fachabteilungen, Leiter Compliance und ggf. Geschäftsführung) versandt. Sofern alle genannten Parteien positiv votieren, gilt das neue Auslagerungsunternehmen als freigegeben
- ◆ Der Fragebogen beinhaltet auch die Abfrage von Nachhaltigkeitsthemen bei unseren Vertragspartnern
- ◆ Es erfolgt eine jährliche Auslagerungsprüfung (inkl. Leistungsbeurteilung) für unsere Fondspartner bzw. regelmäßige Prüfung in einem festgelegten Turnus für sonstige Auslagerungsunternehmen
- ◆ Ziel ist die Überwachung und Sicherstellung der Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Auslagerungspartner sowie die Optimierung der Abläufe und definierten Leistungspakete und dadurch Reduzierung der Minderleistungen
- ◆ Des Weiteren die Gewährleistung der Kommunikation und Dokumentation der Auslagerung intern wie extern
- ◆ Das Management von Schnittstellenthemen zwischen den Auslagerungsunternehmen und den internen Ansprechpartnern
- ◆ Die Bearbeitung von Schadensfällen, die mit den aus-



gelagerten Tätigkeiten zusammenhängen

- ◆ Die Mitwirkung bei der Erstellung und Optimierung der Geschäftsbesorgungsverträge
- ◆ Ein weiteres Tätigkeitsgebiet des Auslagerungscontrollings ist die Einspielung der Mietenden- und Objektstammdaten

6.4

COMPLIANCE

Jede Kapitalverwaltungsgesellschaft in Deutschland muss über eine permanente, unabhängige und wirksame Compliance Funktion verfügen, welche die Einhaltung der gesetzlichen Verhaltens- und Organisationsrichtlinien sicherstellt. Als Kapitalverwaltungsgesellschaft sind wir den Interessen unserer Partner und Kunden 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 einen Leiter Compliance, welcher der Geschäftsführung direkt unterstellt ist. Aktuell wird die Funktion von Herrn Sascha Reger ausgeübt.

Ergänzend dazu wurde ein Hinweisgebersystem implementiert, über das Hinweise zu rechtswidrigem Verhalten aus dem internen und/oder externen Umfeld der KVG gemeldet werden können.

Im Rahmen der Tätigkeit als Kapitalverwaltungsgesellschaft, die für eine Vielzahl von Partnern und Kunden diverse Dienstleistungen erbringt, können Interessenkonflikte entstehen. Diese können immer dann auftreten, wenn die Gesellschaft bei der Erbringung ihrer Dienstleistung Informationsvorsprünge oder Handlungs- und Ermessensspielräume bei gesetzeskonformen Verhalten zulasten der Partner und Kunden ausnutzen kann. Das alleinige Vorliegen unterschiedlicher Interessenlagen führt nicht notwendigerweise zu einem Interessenkonflikt.

In Übereinstimmung mit den maßgeblichen gesetzlichen Vorgaben informieren wir nachfolgend über unsere Vorkehrungen zum Umgang mit diesen Interessenkonflikten. Ziel unseres Unternehmens 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 Kunden vorrangig ist und die notwendige Transparenz gegenüber den Partnern und Kunden zu schaffen ist.

6.5 RECHTSABTEILUNG (FONDSAUFLAGE)

Unsere Rechtsabteilung wurde 2017 in unsere INTREAL Legal Advisory GmbH (IRLA) ausgegliedert. Unsere Mitarbeitenden der IRLA verfügen über umfassende Kenntnisse des Investmentrechts, des Miet- und Immobilienrechts sowie des Gesellschaftsrechts, sodass für diese Bereiche externe Rechtsberatende in der Regel lediglich zu Abstimmungszwecken hinzugezogen werden. Für allgemeine Rechtsfragen stehen weitere Mitarbeitende der IRLA mit langjähriger Berufserfahrung zur Verfügung. In Bezug auf die ESG-Regulatorik verfügen Mitarbeitende der IRLA über Expertise: Im stetigen Bezug zur aktuellen ESG-Regulatorik und allgemeinen Gesetzesvorgaben berät die IRLA in Bezug auf die Auflage von Fonds, die ökologische und/oder soziale Kriterien verfolgen bzw. nachhaltige Investitionen tätigen, und stehen in regelmäßigem Austausch mit Hannah Dellemann, der Leiterin Nachhaltigkeitsmanagement und ihren Mitarbeitenden.

Bei einem Immobilienan- oder -verkauf wird die Rechtsberatung durch die Fondspartner veranlasst und be-

gleitet. Die Fondspartner schlagen auch regelmäßig die zu beauftragenden externen Rechtsberatenden vor, die sich im Bedarfsfall mit unseren Fachabteilungen und den Mitarbeitenden der IRLA abstimmen. Bei der Fondsaufgabe stellt die IRLA Vertragsmuster zur Verfügung, die individuell angepasst werden können.

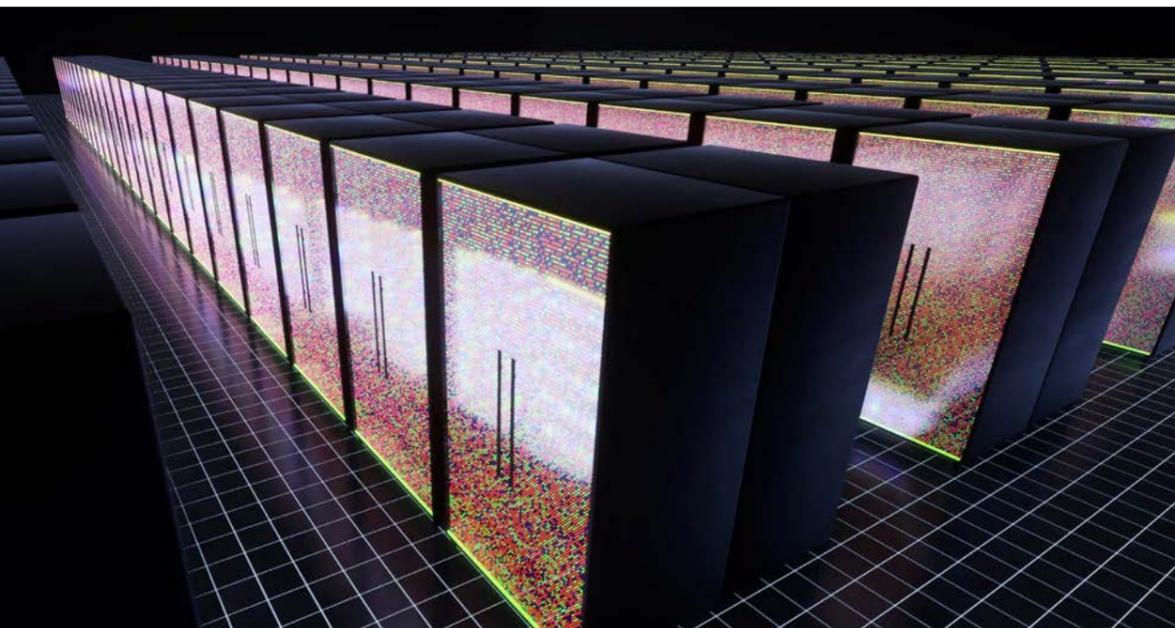
6.6 DATENSCHUTZ

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.

Alle Mitarbeitenden sind für die Einhaltung aller relevanten Datenschutzrichtlinien verantwortlich. Die Datenschutzrichtlinien werden durch externe Datenschutzbeauftragte erstellt und fortlaufend aktualisiert. Zudem verfügen wir über interne Informationssicherheitsbeauftragte, welche der Geschäftsleitung unterstellt sind.

Grundsätzlich gilt: Vermutete oder erwiesene Verstöße gegen Datensicherheit und Datenschutz („Datenpannen“) sind in unserem Unternehmen meldepflichtig.

Mitarbeitende melden jegliche vermutete oder erwiesene Verstöße gegen die Datensicherheit und den Datenschutz umgehend ihren Team-/Abteilungsleitenden. Die hier festgelegte Meldepflicht bezieht sich auf interne Informationspflichten und deren Wege; inwieweit eine Offenlegung nach außen geboten ist, wird in Abstimmung mit der Geschäftsführung festgestellt.



7.0 Kontrolle

7.1

NACHHALTIGKEIT AUF UNTERNEHMENSEBENE

Die beiden komplementären Ziele werden auf Unternehmensebene regelmäßig seit 2021 anhand verschiedener Key Performance Indicators (KPIs) überprüft. Die Indikatoren für die Ziele der ökologischen Nachhaltigkeit lassen sich aus den Kapiteln Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen; Ressourcenmanagement; Klimarelevante Emissionen entnehmen.

Die Indikatoren der sozialen Nachhaltigkeit lassen sich aus den folgenden Kapiteln entnehmen: Beteiligung von Anspruchsgruppen; Arbeitnehmerrechte; Chancengerechtigkeit; Qualifizierung.

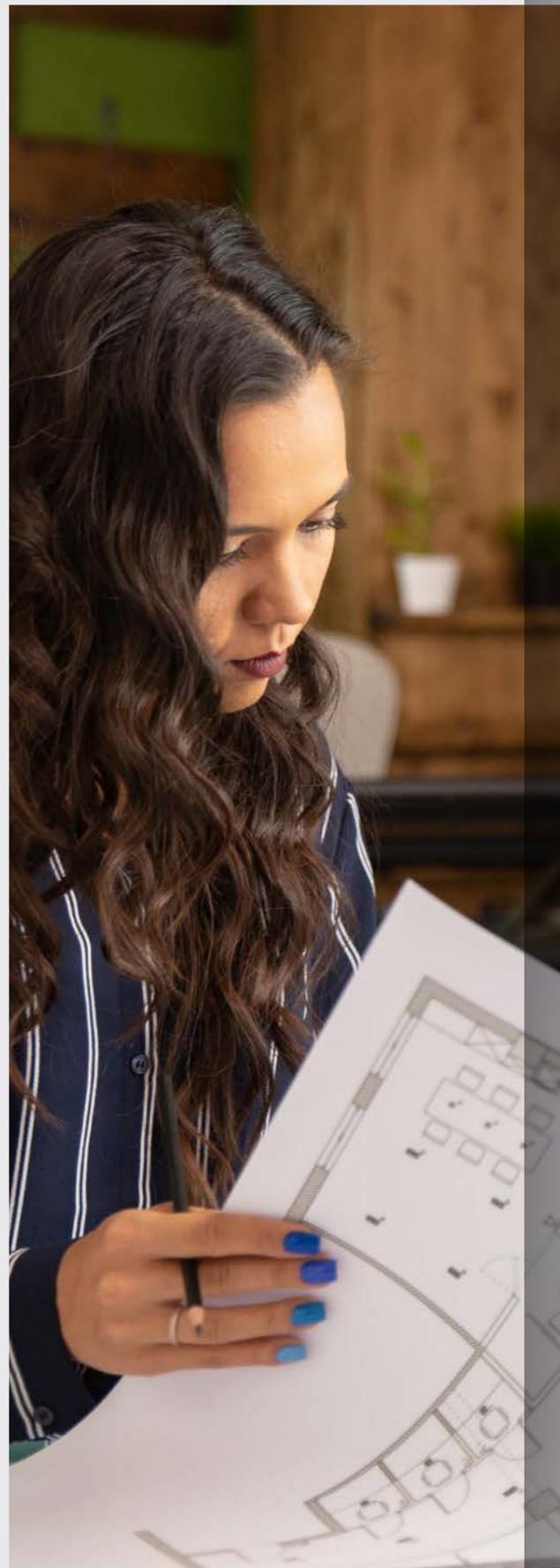
7.2

STANDARD-REPORTING

Zu unseren Standard-Reportings, welche für alle Kunden und deren Partnern 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. Darüber hinausgehende 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.

7.3

IT-SERVICES

Wir als INTREAL haben unsere IT-Services an die Tochtergesellschaft INTREAL Solutions ausgelagert. 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, betreiben wir bei INTREAL Solutions eigene Rechenzentrumskapazitäten und betreuen auch die Kernapplikationen selbst. Bei Bedarf erfolgt eine Unterstützung durch spezialisierte Dienstleister 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 auf unterschiedlichen Wegen zur Verfügung gestellt werden, die gesichert und verschlüsselt sowie durch ein Monitoring permanent überwacht werden. Sämtliche Systeme, inklusive Infrastrukturkomponenten wie Stromversorgung und Klimatisierung, sind redundant ausgelegt.

Die für den Fondsbetrieb erforderlichen Kernsysteme werden in verteilten Rechenzentren über zwei Standorte hinweg, betrieben und darüber hinaus mehrmals am Tag an einem anderen, dritten Standort gesichert, sodass diese auch bei Ausfall der beiden primären Rechenzentren wieder umgestellt werden können.

Ergänzend dazu verfügen wir über die Zertifizierung ISAE 3402 Typ II. Hierbei werden die jährlich aktualisierten Kontrollen durch die Prüfungsgesellschaft verifiziert. Gegenstand einer ISAE-3402-Prüfung ist die zu erstellende Beschreibung des dienstleistungsbezogenen rechnungslegungsrelevanten internen Kontrollsystems, dessen Scope regelmäßig weiterentwickelt wird.

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.

7.4

COMPLIANCE

Der Leiter Compliance 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 wird 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden zu gewinnen und langfristig zur Leistungssteigerung beizutragen, ohne dabei unverhältnismäßig hohe Risiken für unsere Kunden, Partner 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 Kalenderjahrs 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 Fixgehaltanpassung und für den konkreten Betrag der Ermessens-Tantieme sind u. a. die Leistung der einzelnen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden.

Die vereinbarte Vergütung und das grundsätzliche System werden auf jährlicher Basis im ersten Quartal eines jeden Kalenderjahrs überprüft. Ziel der Überprüfung ist ein Vergleich des Gehaltsgefüges vergleichbarer Positionen der Mitarbeitenden, ein Hinterfragen einer marktgerechten Vergütung und somit eine Analyse einer optimalen Wirkung des Entgeltssystems auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und damit auf die Bindung von Mitarbeitenden an unser Unternehmen.



8.2

NACHHALTIGE PERSONALPOLITIK: MITARBEITENDENZUFRIEDENHEIT, GESCHLECHTERGLEICHHEIT UND FLEXIBLES ENTGELTSYSTEM

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden soll dabei nicht nur über monetäre Anreize erreicht werden, wir als INTREAL setzen ebenso stark auf ein ausgeprägtes Gesundheits- und Vorsorgesystem sowie die Förderung des sozialen Miteinanders. Im Rahmen unserer Verpflichtung gegenüber vier Nachhaltigkeitszielen der UN, insbesondere gegenüber dem Ziel „Geschlechtergleichheit“, treten wir für eine geschlechtsneutralen Vergütung ein. Bei der Auswahl neuer Mitarbeitenden steht der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Qualifikationen im Fokus. Wir als INTREAL sind geprägt von einer flachen Hierarchie und einer großen Anzahl von Fachleuten unterschiedlichster Disziplinen. Bei der Etablierung eines Entgeltsystems ist insofern zwischen den Antipoden Standardisierung/Einheitlichkeit auf der einen und Flexibilität und sachgerechte Individualität auf der anderen Seite abzuwägen. Hinsichtlich der Leistung variabler Entgeltbestandteile haben wir uns als INTREAL entschieden, gemäß unserer Un-

ternehmenskultur und unter Berücksichtigung unserer Unternehmensgröße stärker auf Flexibilität und Individualität zu setzen, soweit dies aus arbeitsrechtlicher Sicht für alle Mitarbeitenden und insbesondere für die unter den Anwendungsbereich des KAGB fallenden identifizierten Mitarbeitenden aufsichtsrechtlich zulässig ist.

GRI SRS-102-35: Ein Teil der allgemeinen Vergütungspolitik wird in dem oben angeführten Kapitel näher erläutert. Die vollständige Vergütungsleitlinie ist öffentlich zugänglich auf der <https://www.intreal.com/wp-content/uploads/2022/07/Richtlinie-Verguetungsleitlinien-INTREAL.pdf> zu finden.

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

9.0

Beteiligung von Anspruchsgruppen

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 Mitarbeitenden, Partnern, Kunden und Dienstleistern anzuregen.

Vorab wurde eine Stakeholder-Analyse durchgeführt. Dabei wurden Personengruppen identifiziert, die direkt von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind und darüber hinaus Einfluss darauf ausüben können.

9.1

INTERNE STAKEHOLDER

Unsere Mitarbeitenden sind von grundlegender Bedeutung für unseren Unternehmenserfolg. Daher engagieren wir uns das ganze Jahr über in verschiedenen (Schulungs-)Formaten, Umfragen und Kommunikationskanäle, wie im Abschnitt Kapitel Chancengerechtigkeit näher erläutert, um einen kontinuierlichen Dialog zu pflegen.

9.2

ZIELE

- ◆ Förderung des Teamspirits
- ◆ Fachliches Know-how dezentralisieren
- ◆ Motivation und Mitarbeitenden-Bindung fördern



9.3

OPERATIONALISIERUNG

Im Oktober 2022 wurde erfolgreich ein neues Intranet in der HIH-Gruppe eingeführt. Die Intranet-Kommunikation dient als zentrale Plattform für den Austausch von Informationen, Ressourcen und Updates zu den einzelnen Fachbereichen und Themen. Das Intranet bietet spezifische Informationsseiten für Fachabteilungen wie Nachhaltigkeit oder Human Resources (HR), auf denen die wichtigsten Informationen, Unterlagen und Kontaktperson zu aktuellen Themen bereitgestellt werden. Darüber hinaus verfügt die ESG-Intranet-Seite über einen „Input-Kanal“. So können Mitarbeitende ihre Ideen, Fragen und Wünsche über diesen Kanal direkt mit dem Nachhaltigkeitsteam teilen.

Zusätzlich haben wir interdisziplinäre „Redaktionsteams“ eingeführt, die monatlich mindestens einen Beitrag zu aktuellen Themen veröffentlichen. Im Bereich Nachhaltigkeit veröffentlichen wir durchschnittlich zwei Beiträge pro Monat, die sich inhaltlich sowohl auf ökologische als auch soziale Nachhaltigkeit konzentrieren.

Unsere Veröffentlichungen beschränken sich nicht nur auf geschäftliche Aspekte, sondern setzen auch einen Fokus auf Nachhaltigkeit im persönlichen Alltag.

Darüber hinaus bieten wir quartalsweise „ESG-Insights“ an, die von Vertretenden des ESG-Lenkungskreises organisiert werden. Dieses Liveformat zielt darauf ab, gruppenübergreifende Informationen zu aktuellen Herausforderungen und Umsetzungen der ESG-Regulatorik bereitzustellen. Ein weiteres Angebot umfasste einen ESG-Workshop, der von Mitarbeitenden verschiedener Fachabteilungen gestaltet wurde und sich auf die Rolle der Nachhaltigkeit im persönlichen Kontext konzentrierte.

Im Jahr 2023 wurden zusätzlich Workshops zur Arbeitgebermarke durchgeführt. Dabei lag der Fokus darauf, die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden an der Ausgestaltung der Arbeitgebermarke zu fördern. Aus den Tabellen 2-3 lassen sich die verschiedenen Kommunikationsformate und Anmeldungen zu den Jahren 2022/ 2023 entnehmen.

Insights & Workshops	Anzahl der Formate 2023	Anmeldungen (gesamt)
ESG Insight	4	1.260
ESG-Workshop	1	124
Workshop Arbeitgebermarke	2	68
Nachwuchskreis	2	53
Juniorenkreis	3	125
Führung im Dialog	2	154

Tabelle 2: Workshops 2023

9.4

EXTERNE ANSPRUCHSGRUPPEN

Die Einbindung externer Stakeholder ist ein Ausdruck unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Unser Ziel ist es, das Vertrauen in unsere Tätigkeit durch einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Stakeholdern zu stärken. Gemeinsam suchen wir nach Lösungen für regulatorische Herausforderungen und bedienen uns dabei verschiedener Formate und Kommunikationskanäle, darunter Präsenztermine, Newsletter und Workshops.

teilweise Halbjahresberichten sowie in Anlageausschusssitzungen.

Als Service-KVG setzen wir uns aktiv mit Branchenverbänden auseinander, um gezielt nachhaltige Projekte zu initiieren und einen positiven Einfluss auf unsere unmittelbare Umwelt auszuüben. Die Öffentlichkeit und Medien werden regelmäßig durch Pressemitteilungen auf unseren LinkedIn- und Xing-Kanälen sowie über unsere Website informiert. Darüber hinaus beteiligen wir uns an Interviews für Fachmagazine und stehen Promovierenden sowie Studierenden für wissenschaftliche Forschungen zur Verfügung.

9.5

ZIELE

- ◆ Verantwortungsbewusstes Unternehmertum
- ◆ Vertrauen und Reputation unserer Anspruchsgruppen stärken
- ◆ Wir sind Ansprechpartner für Innovations- und Krisenmanagement rund um Immobilien und Fonds

Wie aus Tabelle 4 zu entnehmen ist, pflegen wir den Austausch mit unseren externen Anspruchsgruppen durch analoge und digitale Engagementformen. Unser grundlegender Anspruch besteht darin, unseren Verpflichtungen als Service-KVG gegenüber unseren Kunden und Partnern bestmöglich nachzukommen. Darüber hinaus legen wir großen Wert darauf, unser Engagement umweltfreundlich zu gestalten. So wurden zum Beispiel die Anlageausschusssitzung der Jahre 2022 und 2023 sowohl hybrid als auch analog von uns besucht.

9.6

OPERATIONALISIERUNG

Wir sind regelmäßig auf renommierten Messen wie der Expo Real und der Investmentexpo vertreten. Wir erfüllen sämtliche aufsichtsrechtliche Anforderungen auf KVG-Ebene und gegenüber unseren Investoren durch transparente Berichterstattung in Monats-, Jahres- und

GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen: In den Jahren 2022 und 2023 wurden unterschiedliche Kommunikationsformate etabliert, um unsere externen Anspruchsgruppen bestmöglich zu informieren und den Dialog zu fördern. Die Anzahl der Formate ist aus den Tabellen 3 zu entnehmen.



Abbildung 7: Anzahl Kommunikationsformate INTREAL 2022 & 2023

Externe Präsenz/Hybridformat	Anzahl 2022	Anzahl 2023
Frühjahrsmeeting	1	1
Expo Real	1	1
MIPIM	1	1
Investment Talk	3	3
Teilnahme BVI-Ausschuss Nachhaltigkeit und Arbeitskreise	35	23
Anlageausschusssitzung (analog)	37	72
Anlageausschusssitzung (digital)	83	104

Tabelle 3: Externe Veranstaltungen INTREAL 2022 & 2023



Abbildung 8: Externe Kommunikationsformate INTREAL 2022 & 2023

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- und europäischen Finanzmarktes werden Innovationen häufig regulatorisch incentiviert. Während die SFDR 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.

10.1 ESG-REPORTING

Um unsere Partner bestmöglich in ihrer Nachhaltigkeitsperformance auf Fondsebene zu unterstützen bzw. um für die Investoren zusätzliche Transparenz in Nachhaltigkeitsaspekten zu bringen, bieten wir ESG-Reportings an.

Hierzu haben wir einen INTREAL ESG-Reporting-Standards konzipiert und 2023 im Rahmen eines Updates erweitert. Das ESG-Reporting kann für administrierte Immobilienfonds als auch für unregulierte Drittbestände erbracht werden.

Bei den Reportinginhalten haben wir uns an marktgängigen KPIs orientiert und die Auswertungsebenen auf Portfolio- und Assetebene strukturiert.

Wesentliche Bestandteile des ESG-Reportings sind die Berechnung ESG-spezifischer KPIs zu den Energieverbräuchen und die Berechnung von CO₂-Kennzahlen, ein ESG-Score, die Bewertung der transitorischen und physischen Risiken sowie aufsichtsrechtliche Kennzahlen nach der Offenlegungs- bzw. zur Taxonomieverordnung.



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
- ◆ Zusatzinformationen zu aufsichtsrechtlichen Inhalten (z. B. Fossile Brennstoffe)

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

10.2 NACHHALTIGE PERSPEKTIVE INFRASTRUKTURFONDS

Um unseren Planeten künftigen Generation in einem lebenswerten Zustand zu übergeben, ist die Reduzierung des menschengemachten CO₂-Ausstoßes notwendig. Eine Transformation unserer Energieerzeugung weg von fossilen Brennstoffen hin zu einer klimaneutralen Erzeugung aus regenerativen Energien ist dabei ein wichtiger Baustein. Weltweit ist ein zunehmender politischer und gesellschaftlicher Wille zu beobachten, der sich auch in einer gestiegenen Nachfrage von Investoren nach Infrastrukturfonds zeigt. Mit der Erweiterung des Leistungsangebots der INTREAL um Infrastrukturfonds wird Infrastruktur die zweite strategische Assetklasse neben Immobilien.

Die neue Assetklasse stellt für uns als INTREAL eine zusätzliche Wachstumsmöglichkeit mit einhergehenden Ertragspotenzialen dar, zudem diversifizieren wir das Risiko unseres Produktangebots, da neben Immobilien mit der Infrastruktur ein zweites Standbein an Assetklassen entsteht. Die Assetklassen Immobilien und Infrastruktur weisen einige Ähnlichkeiten auf. So handelt es sich bei beiden um Sachwerte mit langfristigen, weitgehend planbaren Zahlungsströmen, sodass wir Themen, die wir im Immobilienbereich bereits beherrschen, auf Infrastruktur übertragen können. Selbstverständlich gibt es auch Aspekte, die für uns neu sind.

Für diesen Teil arbeiten wir u. a. mit Ernst & Young Luxembourg, die über ausgewiesene Expertise in der Assetklasse verfügen, als Beratungsunternehmen zusammen.

Der Fokus liegt auf der Administration regulierter Strukturen in Deutschland und Luxemburg, zunächst für Fonds, die in erneuerbare Energien investieren. In Deutschland fokussieren wir uns zunächst auf die Administration für KVGS-Mandate, in Luxemburg hingegen haben wir als INTREAL im Herbst 2023 die Lizenz erweitert und dürfen Infrastruktur sowohl als AIFM als auch als Zentralverwalter bedienen. Zusätzlich legen wir als INTREAL mit der neu geschaffenen Einheit Geschäftsfeldentwicklung Infrastruktur einen langfristigen und übergreifenden Fokus auf die Entwicklung dieser strategischen Assetklasse, in der wir die gleiche Marktführerschaft in Qualität und Quantität wie bei Immobilien erreichen wollen.

10.3 HOLISTISCHES CONSULTING

In 2021 starteten wir als INTREAL den Aufbau eines neuen Geschäftsfelds, der 360-Grad-Beratung in der INTREAL Solutions. Über die letzten 14 Jahre konnten wir in einem komplexen Marktumfeld viele Fragestellungen lösen und Expertisen rund um die verschiedenen Aufgabenfelder der Fondsadministration aufbauen. Diese Best-Practice-Erfahrungen werden daher nun auch externen Kunden angeboten.

Unser Alleinstellungsmerkmal liegt in bewährten Best-Practice-Anwendungen, die über Jahre hinweg bei uns in der INTREAL entwickelt wurden. Wir haben festgestellt, dass wir viele der Herausforderungen, mit denen unsere Kunden zu uns kommen, bereits in der Praxis erfolgreich bewältigt haben. Wir verstehen die Problemstellungen unsere Kunden daher sehr gut, wodurch unsere Kunden erhebliche Zeit und Ressourcen sparen. Die INTREAL Solutions ist integraler Bestandteil unserer Service-KVG, sowohl konzeptionell als auch personell. Unser Beratungsansatz konzentriert sich insgesamt auf Real Assets, insbesondere auf den Bereich regulierter Immobilienanlageprodukte, Risikomanagement, ESG, Compliance und Prozessmanagement.

Zusätzlich verfügen wir als INTREAL Solutions über ein breit gefächertes IT-Portfolio. Da heute kaum ein Thema isoliert von der IT betrachtet werden kann, bieten wir unseren Kunden auch die notwendigen Softwarelösungen an. Diese Verknüpfung von Konzeption und IT macht das Beratungsportfolio für uns als INTREAL Solutions im Bereich Finanz- und Immobilienwirtschaft einzigartig. Zu den ersten Kunden im Beratungsfeld Risikomanagement gehörte die Bayerische Versorgungskammer (BVK), einer der größten institutionellen Investoren in Deutschland. Für die BVK haben wir unsere Rendite-Risikomatrix implementiert, um Immobilientransaktionen und Portfolien risiko- sowie renditeseitig zu bewerten. Hierbei galt es, unsere Risikomodell auch auf die internationalen Märkte in den USA, Asien und den Rest der Welt auszubauen, in denen sich die Immobilieninvestments der BVK befinden. Daneben wurden zahlreiche Mandate insbesondere im Bereich ESG-Strategiedefinition und ESG-Analysen umgesetzt.

In 2023 wurde die Entscheidung getroffen, das neue Geschäftsfeld weiter auszubauen und dafür eine neue Gesellschaft zu gründen, die REAX Advisory GmbH. In dieser Gesellschaft wird neben dem Consultingbereich aus der IRS auch das Thema Operational Excellence integriert und an externe Kunden verkauft. Damit erweitern wir als INTREAL erneut unser Dienstleistungsangebot und bündeln alle Beratungsleistungen in dieser neuen Gesellschaft.

10.4

ORGANISATIONSENTWICKLUNG DER ZUKUNFT

Um mit einem effizienten Wachstum in die Zukunft zu starten und die Schlagkraft bei den Verbesserungs- und Weiterentwicklungsaktivitäten in der INTREAL zu erhöhen, hat unsere Abteilung Organisationsentwicklung im Herbst 2022 die Arbeit aufgenommen. Themen zur operativen und strategischen Weiterentwicklung der Gesellschaft wurden in der Einheit gebündelt.

So verantwortet die Organisationsentwicklung die kontinuierliche Verbesserung für unsere INTREAL-Prozesse. Dafür wurde in 2023 erfolgreich ein neues Vorgehen und ein neues übergreifendes, an Kunden ausgerichtetes Prozessmodell eingeführt. Im Zuge unseres regelmäßigen INTREAL Prozess Reviews werden so alle Prozesse auf Ineffizienz überprüft und Maßnahmen zur Leistungssteigerung umgesetzt. Dazu gehören in diesem Jahr mehr als 40 Maßnahmen mit einem Effizienzpotenzial von mehreren Hunderttausend Euro.

Zudem wird unser strategische Projektportfolio durch die Organisationsentwicklung gesteuert. Die in diesem Kontext entwickelten Standards für ein effektives Projektmanagement werden gruppenweit geschult.

Zu den mit den anderen Abteilungen gemeinsam erzielten Projekterfolgen zählen unter anderem die Einführung der neuen Assetklasse **Infrastruktur**, die Etablierung eines unternehmensweiten Hospitationsprogramms zur Weiterentwicklung der Mitarbeitenden sowie die Steigerung und Absicherung der Qualität verarbeiteter Daten. Auch treibt die Organisationsentwicklung zusammen mit anderen Fachbereichen die Digitalisierung unserer Zusammenarbeit mit unseren Partnern an, um diese für beide Seiten einfacher zu gestalten.

In einem zunehmend anspruchsvolleren Marktumfeld nimmt die Bedeutung von effizienten Strukturen und Prozessen für alle Teilnehmenden zu. Eine effektive Zusammenarbeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette – vom Facility-, über Property-, Asset- und Fonds-Management bis hin zum Investor – wird dabei entscheidende Wettbewerbsvorteile schaffen. Die von



unserer Organisationsentwicklung etablierten Vorgehen und Methoden können dazu entscheidend beitragen. In diesem Sinn hat die Organisationsentwicklung bereits 2023 erste externe Kunden bei der Optimierung ihrer Abläufe und Strukturen unterstützt. Zukünftig werden diese Leistungen noch mehr Kunden zugänglich gemacht.

Die Organisationsentwicklung wird den Kern der neu gegründeten Beratungstochter REAX Advisory bilden. Die REAX Advisory wird die INTREAL, die HIH-Gruppe und die Unternehmen aus dem Immobilien- und Infrastrukturinvestmentökosystem in Fragen zur Gestaltung einer effizienten Aufbau- und Ablauforganisation beraten.

10.5

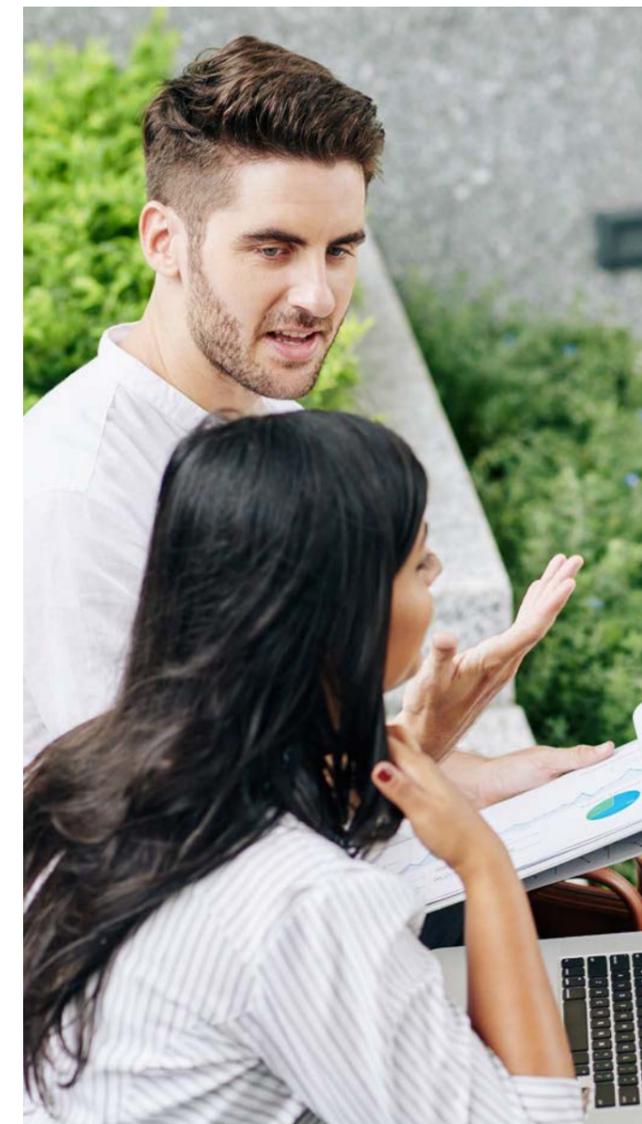
NACHHALTIGES DATENMANAGEMENT

Um den Herausforderungen und Chancen der digitalen Transformation hinsichtlich der Nachhaltigkeit zu begegnen, hat unser Unternehmen konkrete Maßnahmen ergriffen. Unter Berücksichtigung der Risiken von Cyberangriffen, Datenverlusten und Systemausfällen sowie anderer Störungen der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) haben wir die Vorgaben der Europäischen Union in Form der Verordnung über die digitale operationale Resilienz im Finanzsektor (DORA) und der Richtlinie über Maßnahmen für ein hohes gemeinsames Cybersicherheitsniveau in der Union (NIS 2) umgesetzt.

Die DORA-Verordnung, die für alle beaufsichtigten Institute und Unternehmen des europäischen Finanzsektors gilt, legt klare Anforderungen an die Cybersicherheit, das IKT-Risikomanagement und die digitale operationale Resilienz fest.

Die NIS-2-Richtlinie, als Überarbeitung der ersten NIS-Richtlinie von 2016, erweitert ihren Geltungsbereich auf sämtliche Sektoren, die für die Funktionsfähigkeit von Gesellschaft und Wirtschaft entscheidend sind. In diesem Kontext haben wir als Unternehmen bereits eine nationale Cybersicherheitsstrategie verabschiedet, nationale Computer Security Incident Response Teams (CSIRTs) genannt und einen Single Point of Contact

(SPoC) für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit eingerichtet. Des Weiteren verpflichten wir unsere betroffenen Bereiche zur Einhaltung von Sicherheitsmaßnahmen, Meldepflichten und regelmäßigen Prüfungen.



11.0

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Unsere Geschäftstätigkeit, die Instanzen unserer Wertschöpfungskette sowie die spezifischen Besonderheiten unseres Umfelds werden im Kapitel Tiefe der Wertschöpfungskette ausführlich erläutert.

Im Zuge unserer Gebäudeunterhaltung setzen wir auf Ressourcen wie Strom, Wasser, Gas und Fernwärme. Besondere Bedeutung kommt der Energieversorgung für unsere digitale Infrastruktur zu, die wir ausschließlich mit 100 % Ökostrom gewährleisten.

11.1

NACHHALTIGE WERTSCHÄTZUNG

Im Rahmen des Workshops zur Arbeitgebermarke 2023 wurde als Dank für alle teilnehmenden Mitarbeitenden je 10 m² Wildtierhabitat gespendet. Das entspricht 680 m² Wildtierhabitat für alle Teilnehmende. Laut der Organisation „thxto gUG“ werden in der Zusammenarbeit mit „Jocotoco“ eine ecuadorianische Nichtregierungsorganisation (NGO), Lebensräume der am stärksten bedrohten Vögel Ecuadors- und die Erhaltung der Artenvielfalt geschützt. Die Stiftung erreicht dieses Ziel, indem sie strategisch Land kauft und es als biologische Reservate verwaltet. Nach Schätzung von Jocotoco können 10 m² geschützter Regenwald verhindern, dass 490 kg im Wald gebundenes CO₂ in die Atmosphäre gelangen.

Seit 2022 setzen wir zudem auf nachhaltige Geburtstagsgeschenke für unsere Mitarbeitenden: Statt Schnittblumen erhält jeder Mitarbeitende zum Geburtstag ein Glas des regionalen INTREAL-Honigs, die gruppeneigene Bienenhäuser stehen an der Außenalster.



11.2

EINKAUF UND VERWALTUNG

- ◆ Nachhaltigkeitsaspekte werden beim Einkauf von Marketingmaterialien berücksichtigt. Darunter verstehen wir u. a. die Vermeidung von Einweg-, Plastik- oder anderen Produkten mit undurchsichtigen Lieferketten
- ◆ Emissionsfaktoren von Produkten werden in Entscheidungsprozessen integriert
- ◆ Wir nutzen bei Bedarf primär Recyclingpapier für den Büroalltag, falls vorhanden wird die CO₂-neutrale Option gewählt
- ◆ Büromaterialien werden bei einem Anbietenden bestellt, der auf Plastikverpackungen verzichtet und für den Versand Mehrwegboxen einsetzt, dabei präferieren wir Produkte, die längere Lebenszyklen aufweisen, zum Beispiel durch Nachfüllfunktionen
- ◆ Bezug von regionalen, biologischen Lebensmitteln für den Büroalltag
- ◆ Primäre „papierlose“ Vertragsabwicklung über DocuSign. 2022 konnten so insgesamt 8155 Dokumente digitale signiert werden, 2023 waren es bereits 9638.

11.3

MOBILITÄT

- ◆ Bezuschussung HVV-Profiticket o. Ä. für den emissionsarmen Arbeitsweg
- ◆ Bezuschussung des JobRads
- ◆ Flexible Arbeitszeitgestaltungen (Home-Office/Präsenz)
- ◆ Umweltfreundliche Kurierdienste, insbesondere innerstädtische Sendungen werden primär mit dem Fahrrad transportiert.

11.4

GEBÄUDEAUSSTATTUNG

Im Jahr 2023 wurde im Rahmen unserer Bestrebungen, das Bewusstsein der Mitarbeitenden für den Ressourcenverbrauch zu stärken, die Digitalisierung der Zählerstrukturen eingeleitet. Dies soll es zukünftig ermöglichen, die Verbrauchsdaten in Echtzeit verfügbar zu machen. Perspektivisch werden verschiedene Managementsysteme in Betracht gezogen, um eine intelligente Gebäudesteuerung zu ermöglichen. Darüber hinaus wurden in den vergangenen Jahren folgende Anpassungsmaßnahmen umgesetzt:

- ◆ Bewegungsmelder
- ◆ Sensor-Wasserhähne
- ◆ Wasserarme Spülsysteme in den Sanitäranlagen
- ◆ BRITA-Wasserspender in den Küchen. Diese ermöglichen unseren Mitarbeitenden, bestes Hamburger Wasser zu filtern und es wahlweise mit Kohlensäure zu versetzen

Dies erspart uns die An- und Abfahrt von Getränkelieferanten sowie weitere logistische Prozesse, die zwangsläufig mit Emissionen verbunden sind.

12.0

Ressourcenmanagement

12.1

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Energieeffizienzklassen

Ein entscheidender Bestandteil für die ganzheitliche Nachhaltigkeitsbetrachtung des Unternehmens sind die Verbräuche und Energieeffizienz der Immobilien. Wir haben uns im Rahmen regulatorischer Offenlegungspflichten umfassend mit den Immobiliendaten auseinandergesetzt. Eine erste Datenbasis für die Bewertung von Nachhaltigkeitsindikatoren stellt der Energieausweis dar. Dieser gibt Auskunft über die Energieeffizienz eines Gebäudes und ordnet anhand des entsprechenden Energiebedarfs oder -verbrauchs eine Energieeffizienzklasse zu. Die Effizienzklassen reichen von A bis H. Dort wo es keine Einordnung von Energieeffizienzklassen gibt (z. B. Nicht-Wohngebäude in Deutschland), wurde diese anhand einer standardisierten Methode umgerechnet. Die nachfolgende Abbildung verschafft einen Gesamtüberblick über die Verteilung der Energieeffizienzklassen der von der INTREAL verwalteten Immobilien. Bereits 47 % der Immobilien in unseren Fonds (gemessen anhand der Anzahl der Immobilien) verfügen über einen Energieausweis der Klasse B oder besser.

Effizienzklassen (Anzahl der Immobilien)

1373 Gebäude, die über einen EA verfügen

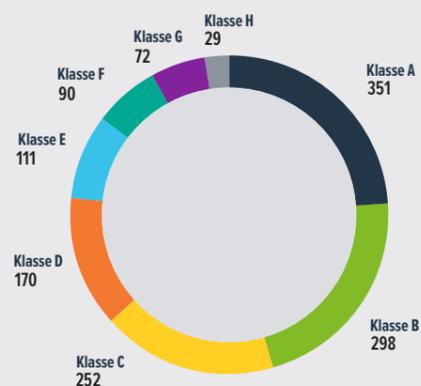


Abbildung 9: Energieeffizienzklassen Portfolio INTREAL



Energieträger

Neben der Energieeffizienz ist es ebenfalls entscheidend, die für die Nutzung der Energie verbrauchten Ressourcen zu betrachten. Fossile Energieträger erzeugen bei der Verbrennung deutlich mehr CO₂-Emissionen als erneuerbare Energieträger und belasten dadurch die Umwelt. Wir sind bestrebt – in Abhängigkeit der jeweiligen Fondsstrategien – ein möglichst emissionsarmes Immobilienportfolio zu erreichen. Unsere ersten Auswertungen anhand der in den Energieausweisen angegebenen Energieträger zeigen, dass Erdgas noch immer der meistverwendete Energieträger ist, gefolgt von der fossil betriebenen Kraft-Wärme-Kopplung. Allerdings haben von den fossil betriebenen Immobilien 9 % einen Anteil an erneuerbaren Energieträgern. Bereits 3 % der Immobilien werden, gemäß der Angaben im Energieausweis, ausschließlich mit erneuerbaren Energien betrieben.

Verteilung der Energieträger

in Prozent

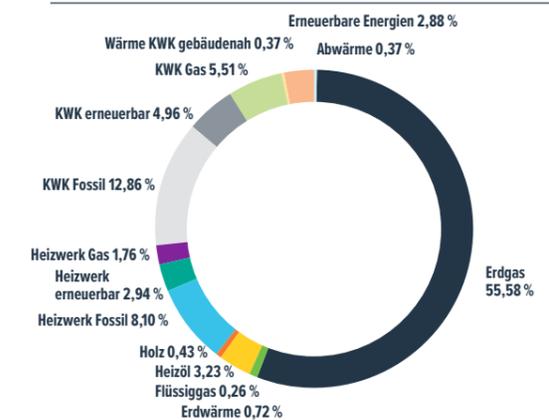


Abbildung 10: Verteilung Energieträger 2023

PAI-Kennzahlen

Im Rahmen der Offenlegungsverordnung haben wir im Jahr 2023 erstmalig für das vorangegangene Geschäftsjahr die wichtigsten nachteiligen Auswirkungen unserer Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren (sogenannte PAI-Kennzahlen) berechnet und offengelegt. Diese basieren ebenfalls auf den Daten der Energieausweise. Es wurde der prozentuale Anteil energieineffizienter Immobilien (gemessen anhand der Verkehrswerte), der Anteil der Immobilieninvestitionen mit Engagement in fossile Brennstoffe sowie der Energieverbrauch über das gesamte Portfolio berechnet und

offengelegt. Bei der Ermittlung des Anteils der Investitionen in Immobilien mit Engagement in fossile Brennstoffe wurden die Mietanteile von Objekten, deren wesentliche Nutzungsart aktiv auf den Abbau, Lagerung, Transport oder Herstellung von fossilen Energieträgern zum Konsum oder Verbrauch durch Dritte ausgelegt ist, betrachtet. Die Energieineffizienz von Gebäuden wurde gemäß der Formel aus der delegierten Verordnung zur Ergänzung der Offenlegungsverordnung (sogenannte regulatory technical standards (RTS)) berechnet:

$$\frac{((\text{Wert der vor dem 31.12.2020 errichteten Immobilien mit EPC von höchstens C}) + (\text{Wert der nach dem 31.12.2020 errichteten Immobilien mit PED unter NZEB in Richtlinie 2010/31/EU}))}{\text{Wert der Immobilien, die EPC- und NZEB-Vorschriften unterliegen}}$$

Die Energieverbrauchsintensität wurde gemittelt und wird hier in kWh pro Quadratmeter angegeben.

Fossile Brennstoffe	Energieineffiziente Gebäude	Energieverbrauchsintensität
0,04 %	45,21 %	135 kWh/m ²

Tabelle 4: Energieverbrauchsintensität pro qm

12.2 UNTERNEHMENSEBENE

Im Fokus unserer internen Bemühungen steht die aktive Reduktion von CO₂-Emissionen. Innerhalb des unternehmensweiten Handlungsspielraums setzen wir diverse Maßnahmen um (siehe Kapitel Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen). Dennoch lassen sich Emissionen im Geschäftsalltag nicht immer umgehen, weswegen wir bestrebt sind, die Treibhausgase (Scope 1, 2, 3) unseres Unternehmens jährlich zu erfassen und sukzessiv zu minimieren. Perspektivisch planen wir Klimaprojekte zu fördern, um so einen weiteren Beitrag zum Klimaschutz leisten zu können.

Das Emissionsmanagement von uns als INTREAL organisiert sich in zwei Schritten:

Im ersten Schritt orientieren wir uns für die Erfassung und Berechnung von Emissionen an den Standards des Green House Gas (GHG) Emissionprotokolls. Auf dieser Basis wird in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister jährlich ein Corporate Carbon Footprint (CCF) unseres Unternehmens erstellt.

Im zweiten Schritt werden die Emissionsquellen transparent aufgeschlüsselt. Das Ziel ist es, die Emissionsdaten zu nutzen, um Prozesse zu reflektieren und an Schnittstellen anzusetzen, welche die größten Potenziale für eine Minimierung zulassen. Wir sehen es als unsere Verantwortung, die negativen Auswirkungen, die unsere Geschäftstätigkeit auf unsere Umwelt hat, stetig zu minimieren. Unsere Intention ist es, durch die gewonnene Transparenz das Verantwortungsbewusstsein für Klimaschutz zu dezentralisieren, um so gemeinsam unseren Arbeitsalltag nachhaltiger gestalten zu können.

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 für alle Stakeholder zur Verfügung.

GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien: Im Rahmen unserer Tätigkeit produzieren und verpacken wir keine Produkte, die einen wesentlichen Bestandteil unserer Ge-

schäftstätigkeit darstellen (siehe Kapitel Allgemeine Informationen). Eine detaillierte Erfassung von Materialverbräuchen in unserer Office-Tätigkeit wird im Rahmen der Emissionsbilanzierung vorgenommen (siehe Emissionsreport 2022).

12.3 HERAUSFORDERUNG DATENLÜCKEN

Ein entscheidender Faktor für unsere Nachhaltigkeitsziele ist der Blickwinkel. Wir sind uns bewusst, dass wir uns am Anfang einer langen und herausfordernden Reise befinden. Unsere Erkenntnisse aus den bisherigen CCF-Analysen möchten wir transparent kommunizieren (siehe Kapitel Klimarelevante Emissionen).

Im Folgenden ist es wichtig zu betonen, warum wir uns insbesondere auf die Emissionen aus den Jahren 2022 und 2021 beziehen. Diese Begrenzung ergibt sich aus dem Zeitpunkt der Datenerfassung, da die Verbrauchsdaten der Büroflächen für das Jahr 2023 voraussichtlich erst im Verlauf des Jahres 2024 final vorliegen werden. Unsere Zielsetzung ist es, den Prozess der Datendigitalisierung zu forcieren und sicherzustellen, dass die Emissionen des aktuellen Berichtszyklus vollständig und zeitnah im darauffolgenden Bericht integriert werden können.

Trotz erzielter Fortschritte und Verbesserungen bei der Datenqualität stehen uns weiterhin Herausforderungen bevor. Insbesondere die Datenverfügbarkeit bezüglich Verbrauchsdaten und Entsorgung an unseren Bürostandorten Frankfurt und Luxemburg stellt eine Hürde dar.

Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass an diesen Standorten nur Teilflächen angemietet wurden und nicht das gesamte Gebäude. Infolgedessen sind wir bislang in gewisser Abhängigkeit von der Gebäudeverwaltung, um die erforderlichen Daten zum Stichtag zu erhalten.

In den nachfolgenden Tabellen haben wir kenntlich gemacht, welche Daten zum Stichtag verfügbar waren und wo Hochrechnungen erforderlich waren. Dies betrifft Verbrauchsdaten für Strom, Wasser, Gas, Fernwär-

me. Im November 2022 bezogen wir als INTREAL die gesamte Gertrudenstraße als neue Bürofläche. In diesen Räumlichkeiten sind unter anderem die Stromzähler für die Rechenzentren der HIH-Gruppe installiert. Die Verbrauchsdaten für die gesamte Fläche wurden über einen Zeitraum von zwei Monaten (November bis Dezember) berücksichtigt. In Tabelle 5 wurde dieser Anteil farblich kenntlich gemacht „*“.

Wir legen besonderen Wert darauf, die Hochrechnungen transparent offenzulegen und zu kommunizieren,

deswegen kennzeichnen wir die Hochrechnungen in Tabelle 5 farblich mit „*“. Die Methodik der Hochrechnungen ist im Emissionsreport 2022 erläutert. Es ist unser Anspruch, Datenlücken und damit verbundene Hochrechnungen sukzessive zu minimieren.

Die GRI-Indikatoren SRS-302-1: Energieverbrauch und SRS-303-3: Wasserverbrauch für das Jahr 2022 lassen sich aus der Tabelle 5 entnehmen:

Gesellschaft	Strom (kWh) 2022	Wasser (m ³) 2022	Gas/Fernwärme (kWh) 2022
INTREAL, Ferdinandstraße 61 (HH)	139.404,81	238,00	131.456,00
INTREAL Legal Advisory, Glockengießerwall/Ferdinandstraße 3 (HH)*	10.425,96	33,01*	5.576,55*
INTREAL Solutions, Raboisen 38/40 (HH)	15.151,40	198,76	36.178,00
INTREAL Solutions, Gertrudenstraße 9 (HH)	13.297,60*	12,46*	4.623,07*
INTREAL, Erlenstraße 2 (FFM)	25.503,40	479,55*	23.174,00 (Gas)*
INTREAL, Gertrudenstraße 9 (HH)*	102.610,62	96,17	35.673,83
INTREAL Luxembourg, Boulevard de la Foire 11–13 (Lux)	21.940,00	55,20	33.750,00 (Gas)

Tabelle 5: Ressourcenverbrauch Unternehmensebene 2022

* Für das 2022 lag zum Stichtag keine Nebenkostenabrechnung für Gas/Fernwärme und Wasser für die Offices Frankfurt und Glockengießerwall/Ferdinandstraße 3 vor. Daher wurde auf Grundlage der Daten von 2021 eine proportionale Hochrechnung entsprechend der Mitarbeitendenanzahl durchgeführt. Weitere Informationen hierzu finden sich im Emissionsreport, Kapitel Methodik.

* Die Verbrauchsdaten für die gesamte Fläche wurden über einen Zeitraum von zwei Monaten (November bis Dezember) berücksichtigt.

GRI SRS-306-3: Angefallener Abfall: Für den Standort Hamburg lagen die Daten zur Entsorgung vollständig vor. Die Art des erzeugten Abfalls bezieht sich auf Papier und Restmüll/Verpackungsmüll.

Für Luxemburg, Frankfurt, Glockengießerwall/Ferdinandstraße 3 und Raboisen 38/40 lagen keine Daten über die gesamte Menge und Art des erzeugten Abfalls vor. Es handelt sich bei den Büros um einzelne angemietete Flächen in Bürogebäuden. Für die Erfassung des Abfallaufkommens zu diesen Flächen beziehen wir uns zum einen auf die eigens angemeldete Entsor-

gung (Reißwolf), hierzu lagen die entsprechenden Daten vor. Für die weiteren Abfälle (Restmüll) wurden auf Grundlage der Daten zu den Räumlichkeiten der Ferdinandstraße 61 proportionale Hochrechnung entsprechend der Mitarbeitendenanzahl vorgenommen. Die gesamte Menge des Abfalls 2022 beläuft sich für alle Standorte auf 25,74 t. Der Standort Hamburg hat dabei einen Anteil von 24,96 t, Frankfurt und Luxemburg von 0,39 t jährlich.

13.0

Klimarelevante Emissionen

13.1

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Stranding-Zeitpunkt

Auch bei der Einschätzung der transitorischen Risiken einer Immobilie beziehen wir uns aktuell aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit von tatsächlichen Verbrauchsdaten auf die ermittelten Daten aus unseren Energieausweisen. Die transitorischen Risiken wurden für alle Immobilien mittels des Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM) modelliert. Das Modell vergleicht die aktuelle und die bis 2050 prognostizierte Emissionsintensität der Immobilie (Emissionspfad) mit der notwendigen Dekarbonisierung zur Einhaltung der Pariser Klimaziele (Dekarbonisierungspfad). Sobald der Emissionspfad der Immobilie den Dekarbonisierungspfad schneidet, wird die Immobilie als „Stranded Asset“ bezeichnet, das zukünftigen Energieeffizienzstandards und Marktentwicklungen nicht mehr genügt und zunehmend dem Risiko einer vorzeitigen Veralterung ausgesetzt sein könnte. Der errechnete „Stranding-Zeitpunkt“ einer Immobilie beeinflusst maßgeblich die Ankaufentscheidungen (sofern eine nachhaltige Strategie verfolgt wird) sowie die Durchführung energetischer Sanierungen. In dem Modell wird zwischen zwei Dekarbonisierungspfaden unterschieden, die sich an dem in den Pariser Klimazielen formulierten Temperaturanstieg orientieren: dem 1,5-Grad-Ziel und dem 2-Grad-Ziel. Die nachfolgenden Abbildungen zeigen den Anteil der strandenden Immobilien je nach zugrunde gelegtem Dekarbonisierungspfad.

Anteil der künftig strandenden Immobilien

gemessen am VKW (1,5-Grad-Ziel)

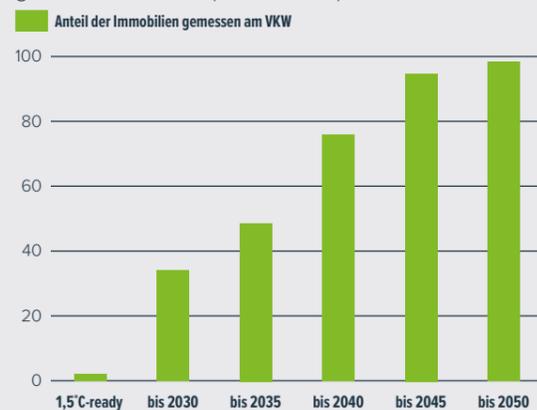


Abbildung 11: Stranding 1,5 Grad an VKW



Unter Berücksichtigung des ambitionierteren 1,5-Grad-Ziels stranden die Immobilien grundsätzlich deutlich schneller. Dennoch können 1,44 % unserer Immobilien (gemessen an den Verkehrswerten) das 1,5-Grad-Ziel einhalten und sind langfristig gegen transitorische Risiken gewappnet. Bis zum Jahr 2030 werden hingegen 34,13 % der Immobilien stranden und bis 2050 nahezu alle Immobilien mit 98,56 %.

Anteil der künftig strandenden Immobilien

gemessen am VKW (2-Grad-Ziel)

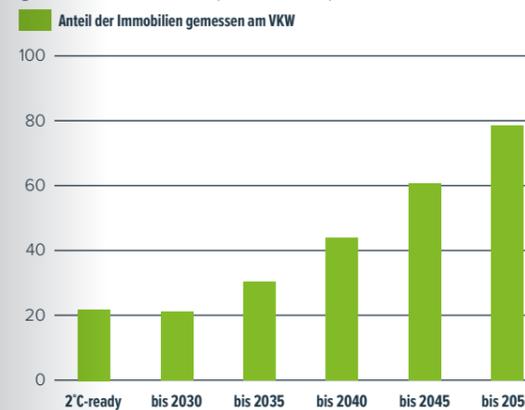


Abbildung 12: Stranding 2 Grad an VKW

Werden die strandenden Immobilien unter Berücksichtigung des 2-Grad-Ziels berechnet, fällt das Ergebnis deutlich besser aus. Ein Anteil von 21,46 % (gemessen am Verkehrswert) ist bereits heute für das Klimaziel, den globalen Temperaturanstieg auf maximal 2 Grad zu begrenzen, gewappnet. Bis 2030 werden lediglich 21,20 % der Immobilien stranden und bis 2050 ein Anteil von 78,54 %. Der relativ hohe Anteil der strandenden Immobilien ist auf den hohen Anteil an Bestandsgebäuden zurückzuführen. Diese weisen in der Regel höhere Verbräuche auf als Neubauten. Dennoch werden 85 % bis 95 % der heutigen Gebäude auch im Jahr 2050 noch stehen, sodass Bestandsbauten auch weiterhin ein elementarer Bestandteil in nachhaltigen und nicht-nachhaltigen Immobilienfonds sein werden. Diese gilt es laufend weiter zu modernisieren und zu sanieren, damit sie auch künftig den Nachhaltigkeitsanforderungen gerecht werden und den transitorischen Risiken standhalten können. Neben der Umsetzung von Modernisierungsmaßnahmen ist es zudem ebenfalls essenziell, die Energieträger zu dekarbonisieren, da nicht jede Verbesserung der Energieeffizienz zwangsläufig mit einer Reduktion der Verbräuche einhergeht. Die Auswertung zeigt, dass der Immobilienbestand in den Fonds noch deutliches Verbesserungspotenzial aufweist, der Großteil der Immobilien allerdings

erst ab 2040 stranden wird und bis dahin noch umfangreiche Modernisierungsmaßnahmen ergriffen werden können.

Taxonomie-Quoten

In diesem Jahr haben wir als INTREAL auf Wunsch einiger weniger Investoren erstmals für das vergangene Jahr den Anteil taxonomiekonformer Immobilien in den jeweiligen Fonds berechnet. Die Taxonomiekonformität ergibt sich aus einer Reihe nachhaltigkeitsbezogener technischer Bewertungskriterien, die in der delegierten Verordnung 2021/2139 der europäischen Kommission festgelegt sind. Es wurden für 34 Fonds mit insgesamt 196 Objekten eine Prüfung der Taxonomiekonformität angefragt. 29 von 34 Fonds wiesen nach unserer ersten Vorprüfung das Potenzial auf, taxonomiekonform zu sein. Ob letztendlich eine Taxonomiequote berechnet werden kann, hängt von der Datenverfügbarkeit ab. So musste bei 24 Fonds eine 0 %-Quote angegeben werden, weil entweder die Daten gefehlt haben oder die Objekte nicht die nötigen Anforderungen erfüllen. Bei fünf Fonds konnte jedoch eine positive Quote berichtet werden.

Die Anzahl taxonomiekonformer Immobilien dürfte in den kommenden Jahren deutlich steigen, da eine bessere Datenverfügbarkeit zu erwarten ist. Nach dieser ersten Testphase und der engen Zusammenarbeit mit unseren Fondspartnern konnte ein klares Verständnis dafür entwickelt werden, welche Datenanforderungen für ein nächstes Reporting entstehen.

Anteil taxonomiekonformer Immobilien

pro Fonds

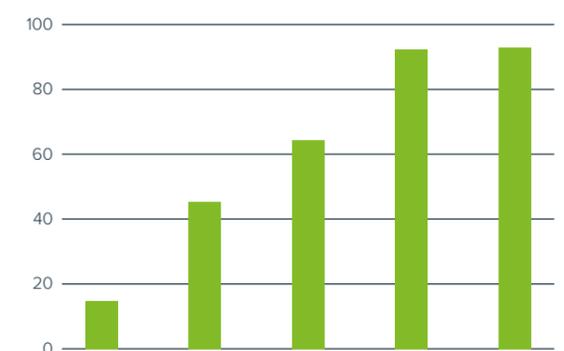


Abbildung 13: Taxonomiekonformität pro Fonds

13.2 UNTERNEHMENSEBENE

Im Rahmen unseres ganzheitlichen Beitrags zum Klimaschutz konnten wir unsere Emissionen bereits transparent nach den Kategorien Scope 1–3 aufschlüsseln (siehe Abbildung 14). Wir unterscheiden zwischen zwei Berechnungsmethoden der Emissionen:

Die „Netto“-Emissionen stufen den Verbrauch erneuerbarer Energien als emissionsfrei ein, die Berechnung erfolgt nach dem marktbasierter Ansatz des GHG Protocol Scope 2, unter Verwendung von anbieterspezifischen Emissionsfaktoren.

„Brutto“-Emissionen orientieren sich für die Berechnung an dem GHG Protocol Scope 2 dem standortbasierten Ansatz unter Verwendung der durchschnittlichen Emissionsfaktoren des nationalen Netzes.

Insgesamt verursachten wir auf der Berechnungsgrundlage einen CO₂-Fußabdruck von 830,450 t CO₂e (marktbasierter Ansatz), bzw. 950,850 t CO₂e (standortbasierter Ansatz).

Gesellschaft	Marktbasierter (tCO ₂ e)	Standortbasierter (t CO ₂ e)
GRI SRS-305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	36,611	36,611
GRI SRS-305-2 Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)	14,474	134,875
GRI SRS-305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	779,364	779,364

Tabelle 6: Klimarelevante Emissionen Unternehmensebene 2022

Bei einer Anzahl von 490 Mitarbeitenden im Jahr 2022 ergibt das einen Fußabdruck pro Mitarbeitenden von 1,6947 t CO₂e (marktbasierter) bzw. 1,940 t CO₂e (standortbasierter).

Wir möchten darauf hinweisen, dass der CCF für das Jahr 2022, trotz der zweiten Erfassung seit Beginn der Covid-19-Pandemie, im Zweifelsfall nicht uneingeschränkt als repräsentativ für ein "normales Geschäftsjahr" betrachtet werden sollte.

Aus Tabelle 6 lassen sich die klimarelevanten Emissionen entnehmen. Die auffälligste Abweichung zwischen einem marktbasierter und einem standortbasierter Ansatz zeigt sich in Bezug auf Scope 2. Wir beziehen bereits seit Jahren ausschließlich 100 % Ökostrom. Unser Stromanbieter weist diesen Strom mit „null Emissionen“ aus.

Unternehmensebene 2022

Scope 1–3

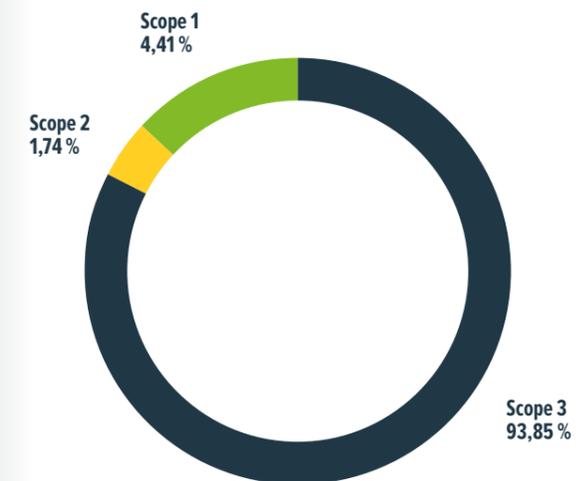


Abbildung 14: Scope 1–3, Unternehmensebene 2022, marktbasierter Ansatz

GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen und GRI SRS-302-4: Reduktion des Energieverbrauchs: Das erklärte Ziel der INTREAL ist es, bis 2030 als CO₂-neutrales Unternehmen aufzutreten. Diese Herausforderung möchten wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden bewältigen.

Da wir uns noch am Anfang dieser herausfordernden Reise befinden, können wir aktuell keine verbindliche Aussage zu der konkreten Reduktion der einzelnen Scopes treffen. Wir werden zukunftsorientierte Maßnahmen implementieren, wie beispielsweise die Integration von Emissionsfaktoren als zusätzliche Entscheidungsdimension in unsere Prozesse. Unser Ziel besteht darin, Emissionen langfristig zu reduzieren. Auf diese Weise möchten wir einen nachhaltigen Beitrag zu den europäischen Kli-

mazielen leisten. Anhand des vorliegenden Kreisdiagramms lassen sich die prozentualen Anteile der einzelnen Scopes am Gesamtvolumen des Corporate Carbon Footprints ablesen. Das Emissionsprofil gleicht dem einer typischen Büroorganisation, in der die direkten Emissionen (Scope 1) vergleichsweise niedrig sind, während die Emissionen der Wertschöpfungskette (Scope 3) relativ hoch ausfallen.

13.2.1

GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE 2022 VS. 2021

Das folgende Kreisdiagramm zeigt die Zusammensetzung des Scope 3 (2022). Sofort erkenntlich sind die drei

primären Emissionsquellen: das Pendlerverhalten unserer Mitarbeitenden, die eingekauften Waren und Dienstleistungen und die Geschäftsreisen. Eine weitere Gemeinsamkeit zu dem Emissionsprofil 2021 ist, dass sich unsere primären Emissionen auf Scope 3 konzentrieren.

Unternehmensebene 2022

Scope 3

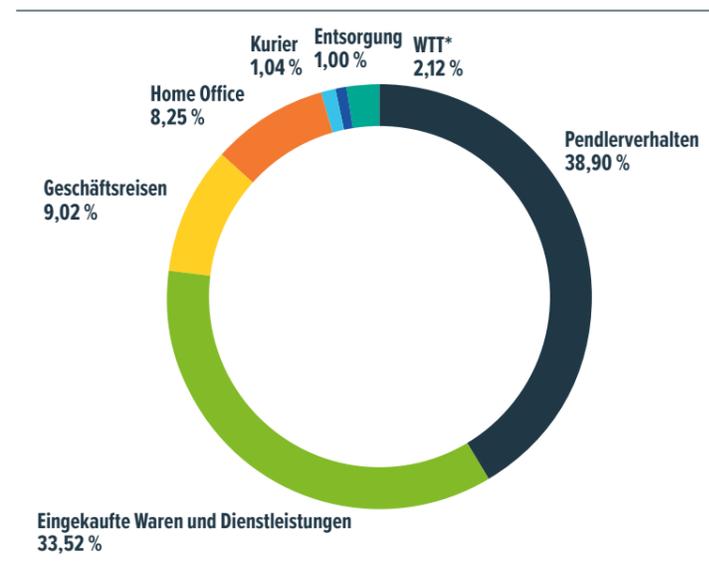


Abbildung 15: Scope 3 Unternehmensebene 2022

Im Folgenden lassen sich die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Jahren 2022 und 2021 anhand von Scope 3 abbilden. Dabei wird deutlich, dass die Emissionsquellen, die letztendlich die größten Anteile an den Emissionen für beide Jahre ausmachen, unverändert bleiben.

Der prozentuale Anteil der Scope-3-Emissionen am Gesamtanteil der Emissionen hat sich zwischen 2021 (91,10 %) und 2022 (93,85 %) um etwa 3,02 % erhöht (marktbasierter Ansatz). Diese Erhöhung zeigt, dass Scope 3 im Jahr 2022 (779,364 t CO₂e) einen größeren Anteil zu den Gesamtemissionen leistet als im Jahr 2021 (502,255 t CO₂e).

Der absolute Anstieg der Scope-3-Emissionen zwischen 2021 und 2022 beträgt 277,109 t CO₂e, was einem prozentualen Anstieg von 55,17 % entspricht.

Die größte Emissionsquelle über beide Jahre hinweg stellt das Pendlerverhalten unserer Mitarbeitenden dar: 2021 verursachten wir Emissionen in Höhe von 249,936 t CO₂e, 2022 waren es 323,073 t CO₂e, was einem absoluten Zuwachs der Pendleremissionen von 73,137 t CO₂e entspricht. Dies entspricht einem prozentualen Anstieg von etwa 29,26 %.

Die erhebliche Zunahme der Scope-3-Emissionen ist zum einen auf ein deutlich höheres Aufkommen der Aktivitätsdaten zurückzuführen. Im Jahr 2022 wurden 161 neue Mitarbeitende eingestellt, verglichen mit lediglich 76 Neueinstellungen im Jahr 2021. Bei der Berücksichtigung neuer Mitarbeitenden wird grundsätzlich die IT-Grundausstattung als Emissionsquelle einbezogen, wobei wir dieses Jahr fast ausschließlich mit ausgewiesenen Emissionsfaktoren der Herstellenden arbeiten konnten.

Die IT-Ausstattung macht den zweitgrößten Anteil an Scope 3 über die Jahre 2021 (143,127 t CO₂e) und 2022 (278,340 t CO₂e) hinweg aus. Dies entspricht einem absoluten Zuwachs von 135,213 t CO₂e, was einem prozentualen Zuwachs von 94,47 % entspricht.

Im Hinblick auf die Geschäftsreisen wurden sowohl im Jahr 2021 (35,875 t CO₂e) als auch im Jahr 2022 (74,907 t CO₂e) Emissionen verursacht. Dies entspricht einem beträchtlichen Zuwachs von 108,86 %, in absoluten Mengen (39,032 t CO₂e) über den genannten Zeitraum hinweg.

Aufgrund der Auswirkungen von Covid-19 war das Reiseverhalten im Jahr 2021 stark eingeschränkt. Diese Beschränkungen trugen zu einem geringeren Anteil der Geschäftsreiseemissionen bei. Im Jahr 2022 spiegelte sich hingegen eine gewisse Normalisierung im Geschäftsbetrieb wider. Der CCF 2022 bildet das zweite Jahr nach der Pandemie ab und ist im Zweifel „repräsentativer“ für unsere Geschäftstätigkeit als der CCF 2021. Wir werden in den nächsten Jahren weiterhin unseren CCF erfassen und planen, 2023 als Basisjahr für zukünftige Vergleiche heranzuziehen.

Unternehmensebene 2021

Scope 3

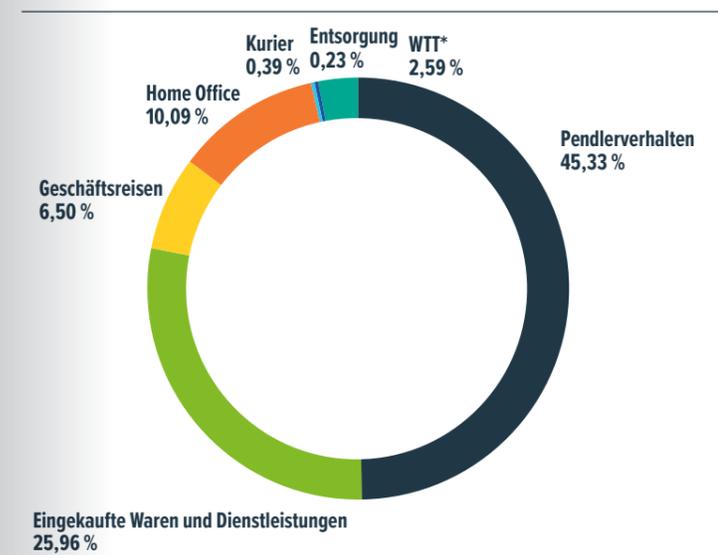


Abbildung 16: Scope3 Unternehmensebene 2021

13.2.2

VERBESSERUNG DER DATENQUALITÄT

Die kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität ist eine ständige Herausforderung, der wir uns gewissenhaft stellen. Unser Anspruch besteht darin, die Daten so präzise wie möglich bereitzustellen. Leider sind viele Informationen nach wie vor von externen Einflüssen abhängig und liegen nicht unmittelbar in unserem Gestaltungsbereich. Neben der jährlichen Datenerfassung setzen wir kontinuierlich auf kreative Lösungsansätze, um die Qualität der Daten zu optimieren und bestehende Lücken zu schließen.

Hier ein paar Beispiele im Hinblick auf die Qualitätsoptimierung der Daten:

- ◆ Die Verbrauchsdaten zu unseren Büroflächen konnten in nahezu allen Flächen verfügbar gemacht werden (Ausnahmen lassen sich dem Kapitel Ressourcenmanagement entnehmen)
- ◆ Angaben zur Firmenflotte konnten präzisiert werden
- ◆ Die Entsorgungsdaten am Standort Hamburg konnten vervollständigt werden
- ◆ Die Anzahl der Teilnehmenden an der Umfrage bezüglich des Pendelns konnte gesteigert und die Angaben zu dem Verkehrsmittel konnten präzisiert werden
- ◆ Die Marketing- und Office-Einkäufe konnten in Bezug auf die eingesetzten Materialien konkretisiert werden
- ◆ Lebenszyklus-Zertifikate und Emissionsfaktoren konnten zu einigen eingekauften Produkten und Ressourcen beschafft werden
- ◆ Die Angaben zu den Sendungen des Kurierdienstes konnten im Hinblick auf die eingesetzten Verkehrsmittel präzisiert werden

Weitere Informationen zu der Methodik finden sich auf Seite 26 des **Emissionsreports**.

13.2.3

ERKENNTNISSE

Datenlücken zu schließen bedeutet im ersten Schritt, Prozesse zu reflektieren und Zuständigkeiten zu erweitern. Je nach Prozess können solche Maßnahmen kurz- oder langfristig Erfolge im Sinne der Datenqualität erzielen. Diese Erfolge spiegeln sich nicht immer positiv in der Emissionsbilanz wider: In unserem Fall konnten wir durch die Optimierung von Prozessen und Daten „mehr“ Aktivitätsdaten verzeichnen, beispielsweise im Bereich Geschäftsreisen, Entsorgung und Homeoffice-Tätigkeit.

13.2.4

EMISSIONSFAKTOREN MACHEN DEN UNTERSCHIED

Emissionsfaktoren sind spezifische Werte, die den Ausstoß von Treibhausgasen pro Einheit der erzeugten Energie oder des verbrauchten Brennstoffs quantifizieren. Idealerweise stehen diese Faktoren für die Berechnung aller Positionen in der Emissionsbilanz zur Verfügung. Dank der zusätzlichen Transparenzstandards im Hinblick auf Emissionsfaktoren konnten wir bereits in diesem Berichtszeitraum den Qualitätsstandard im Sinne der „Echtheit“ der Daten erhöhen.

Die Reduktion/Zunahme an Emissionsprofilen erfolgte aufgrund anbieterspezifischer Emissionsfaktoren, wodurch auf die Verwendung von Durchschnittswerten verzichtet werden konnte (siehe Tabelle 7 Vergleich 2021 vs. 2022). Bei der rückwirkenden Anpassung der Daten stützen wir uns auf die Angaben im GHG Protocol zu „Consistency“ und „Recalculations for changes in calculation methodology or improvements in data accuracy“.

Ressource	Angabe 2021 (t CO ₂ e)	Aktualisierte Angabe (t CO ₂ e)	Unterschied (t CO ₂ e)
Gas	4,230	5,562	+1,332
Fernwärme	34,928	13,093	-21,835
Kurier (Downstream & Distribution)	138,568	2,135	-136,433

Tabelle 7: Anpassungen EM 2021

14.0

Arbeitnehmendenrechte

14.1

ZIEL

Eine gesunde, diverse und inklusive Unternehmenskultur ist für uns nicht nur eine moralische Verpflichtung, sondern auch ein essenzieller Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

14.2

COMMITMENT

Die Integration verschiedener Perspektiven und Talente schafft nicht nur eine positive Arbeitsatmosphäre, sondern stellt auch einen entscheidenden Faktor für langfristigen Unternehmenserfolg dar. In der Zusammenführung vielfältiger Denkansätze liegt der Schlüssel zu einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Service-KVG.

14.3

CHARTA DER VIelfALT

Um unser verbindliches Ziel sowohl intern als auch extern zu unterstreichen, sind wir seit Oktober 2023 als INTREAL Unterzeichnende der Charta der Vielfalt. Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative in Deutschland, die Unternehmen dazu ermutigt, sich aktiv für Vielfalt und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld einzusetzen. Der Beitritt zur Charta zeigt das klare Bekenntnis unseres Unternehmens zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion. Durch die Unterzeichnung verpflichtet sich die gesamte HIH-Gruppe, Maßnahmen zu ergreifen, Vielfalt zu fördern, Vorurteile abzubauen und eine inklusive Arbeitskultur zu schaffen.



14.4

EMPLOYER BRANDING

Wir sind motiviert, uns als Unternehmen kontinuierlich weiterzuentwickeln, um auch in Zukunft angesichts des Fachkräftemangels gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und damit weiterhin attraktiv für Mitarbeitende zu bleiben. In diesem Kontext führten wir im Jahr 2023 einen Workshop zum Thema „Employer Branding“ durch, an dem 68 Mitarbeitende der HIH-Gruppe in Teams zusammenarbeiteten. Diese interaktive Veranstaltung ermöglichte es, wertvolle Einblicke zu gewinnen und gemeinsam an der Gestaltung nachhaltiger Werte zu arbeiten.

14.5

FÜHRUNGSKULTUR

2022 und 2023 wurden im Rahmen des Projekts „HIH-way“ in regelmäßigen Abständen Workshops u. a. zur Führungskultur durchgeführt.

Hintergrund des Projekts war die Harmonisierung und Verbesserung der Führungsprozesse, mit dem übergeordneten Ziel, die Unternehmenskultur insgesamt zu stärken. Der Fokus lag darauf, die Individualität der Mitarbeitenden in der Führung angemessen zu berücksichtigen.

Wesentliche erarbeitete Inhalte:

Jahresgespräch & Feedbackkultur

Die Optimierung dieser Prozesse zielt darauf ab, transparente und förderliche Kommunikationsstrukturen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften zu etablieren und zu stärken. Der Fokus liegt auf einer offenen Dialogkultur und konstruktivem Feedback.

Überarbeitung MBB (Mitarbeitendenbeurteilungsbogen)

Die Neugestaltung des Beurteilungsbogens und dessen verpflichtende Nutzung im Jahresgespräch hatte das Ziel, eine objektivere und präzisere Bewertung der Leistung und Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden zu ermöglichen.

Führungsleitlinien

Die Aktualisierung der Richtlinien zielte darauf ab, die mittlere Führungsebene zu stärken, indem Führungskräften mehr Verantwortung übertragen wurde. Dies erfolgte unter anderem durch eine klare Definition von Rollenverständnissen.

Obligatorische Schulungen und Auffrischungsschulungen

Die Vereinbarung von verpflichtenden Schulungen hatte das Ziel, sicherzustellen, dass Führungskräfte kontinuierlich in ihrer Rolle weiterentwickelt werden und stets auf dem aktuellen Stand bezüglich relevanter Kompetenzen sind.

Führungskräfteauswahlprozess & -onboarding

Die Optimierung dieses Prozesses zielte darauf ab, sicherzustellen, dass Führungskräfte bestmöglich ausgewählt und erfolgreich in ihre Rolle integriert werden.

Umgang mit Fehlern & Konflikten

Die Implementierung einer effektiveren Fehler- und Konfliktbewältigung fördert eine offene Fehlerkultur und ermöglicht einen konstruktiven Umgang mit neuen Herausforderungen.

Um dies zu erreichen, wurde eine Leitlinie entwickelt. Diese beschreibt ein gemeinsames Verständnis für den konstruktiven Umgang mit Fehlern und soll eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung etablieren.

Dauerhaftes Seminarangebot zu Konfliktmanagement

Die Einführung eines dauerhaften Seminarangebots, speziell für Konfliktmanagement, soll die kontinuierliche Weiterentwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften fördern, wobei die Teilnahme für Letztere verpflichtend ist.

15.0

Chancen- gerechtigkeit

Wir betrachten unsere Mitarbeitenden als die entscheidende Quelle für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Bei der Rekrutierung eines neuen Teammitglieds treffen wir Entscheidungen basierend auf Fähigkeiten und Kompetenzen, unabhängig von persönlichen Hintergründen. Unser Ziel ist es, Chancengleichheit auf allen Ebenen des Unternehmens zu schaffen und die individuellen Talente unserer Mitarbeitenden bestmöglich zu fördern.

15.1

ZEITMANAGEMENT UND KARRIERE

Das Schulungsangebot der HIH-Gruppe steht allen Mitarbeitenden gleichermaßen zur Verfügung, unabhängig von ihrer Position.

Im Rahmen unseres Arbeitszeitmanagements fördern wir eine flexible Zeiteinteilung innerhalb der vertraglich vereinbarten Wochenstunden. Diese individuelle Absprache basiert auf Vertrauen und erfolgt in Abstimmung zwischen Team-/Abteilungsleitenden und Mitarbeitenden.

Dies ermöglicht eine agile Kultur im Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus rückt. Zudem schaffen wir so die Grundlage für Karrieren, die unabhängig von Voll- oder Teilzeitverträgen gestaltet werden können.



15.2

FOKUS LERNMANAGEMENT

Die Förderung der Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden liegt uns besonders am Herzen, und wir setzen alles daran, diese bestmöglich zu gestalten. Aus diesem Grund haben wir uns im Jahr 2023 nach einem aufwendigen und mehrstufigen Auswahlprozess für das Learning Management System (LMS) der Firma imc entschieden.

Ein LMS ist ein webbasiertes System, das darauf abzielt, Lernprozesse digital zugänglicher und effizienter zu machen. Durch die Nutzung eines LMS können Lerninhalte in der gesamten Unternehmensgruppe vermittelt werden, und die Kommunikation mit den Lernenden wird erheblich erleichtert. Die Palette der Lerninhalte reicht von bestehenden Prozessen und Arbeitsanweisungen bis hin zu neu erstellten E-Learnings. Diese Vielfalt ermöglicht es, verschiedene Lerntypen anzusprechen, und Lernende können weitgehend eigenständig entscheiden, in welchen Bereichen sie sich weiterentwickeln möchten.

Darüber hinaus bietet das LMS die Möglichkeit, individuelle Lernerfahrungen zu schaffen. Es ermöglicht punktgenaue Freigaben von Lerninhalten, die Implementierung von Blended Learning und erleichtert die Suche nach Präsenz-Seminaren. Die Einführung des LMS wurde auch durch die Notwendigkeit motiviert, Pflichtschulungen effektiver zu gestalten und zu verfolgen. Zusätzlich können wir durch das LMS das Onboarding neuer Mitarbeitenden besser unterstützen und nachverfolgen.

Die Implementierung eines LMS eröffnet uns die Chance, firmeninternes Wissen durch individuelle Schulungen zu dezentralisieren und Talente gezielt zu fördern.

15.3

NACHWUCHS UND JUNIORENKREIS

Wir möchten eine verstärkte Vernetzung der jungen Mitarbeitenden der HIH-Gruppe fördern, um ein tieferes Verständnis für die unterschiedlichen Geschäftsfelder und Tätigkeitsbereiche zu ermöglichen. Gleichzeitig möchten wir eine Brücke zwischen dem Management und den Berufseinsteigern schaffen. Unser Ziel ist es, den Teilnehmenden ein Forum zu bieten, in dem sie



nicht nur ihre Erfahrungen austauschen können, sondern auch tagesaktuelle Fragen diskutieren und von den Erlebnissen der anderen Mitglieder profitieren können. Seit 2023 möchten wir durch diese Initiative eine nachhaltige Bindung der Mitarbeitenden fördern und somit langfristig zur Reduzierung der Fluktuation beitragen. Perspektivisch soll ein Konzept zur Eingliederung junger Menschen in der HIH-Gruppe in Form eines Juniorpools und eines Nachwuchspools entwickelt werden, um so die individuellen Talente unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern. Die gesamte Anzahl der Teilnehmenden lässt sich dem Kapitel Beteiligung von Anspruchsgruppen entnehmen.

2023. Gemeinsam mit den Teams sollen Chancen und Möglichkeiten zur Förderung und Weiterentwicklung unserer nachhaltigen Geschäftsmodelle erarbeitet und Marktentwicklungen proaktiv antizipiert werden. Unser Ziel ist es, die Kommunikation nicht nur zu intensivieren, sondern insbesondere zu optimieren. Dies schließt eine verstärkte interne Kommunikation im Team ein, ebenso wie den Austausch über Branchengrenzen hinweg. Dadurch möchten wir nicht nur intern, sondern auch extern noch stärker „das Ohr am Markt“ haben. Relevante Informationen sollen gezielter im Team geteilt, vermehrt und transparenter kommuniziert werden. Die Anzahl der Teilnehmenden lässt sich dem Kapitel Beteiligung von Anspruchsgruppen entnehmen.

15.4

FÜHRUNG IM DIALOG

„Seid kreativ und mutig!“ – Unter diesem Leitmotiv stand der Workshop „Führungskräfte im Dialog“ im Jahr



16.0

Qualifizierung

16.1

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT, BETRIEBSSPORT

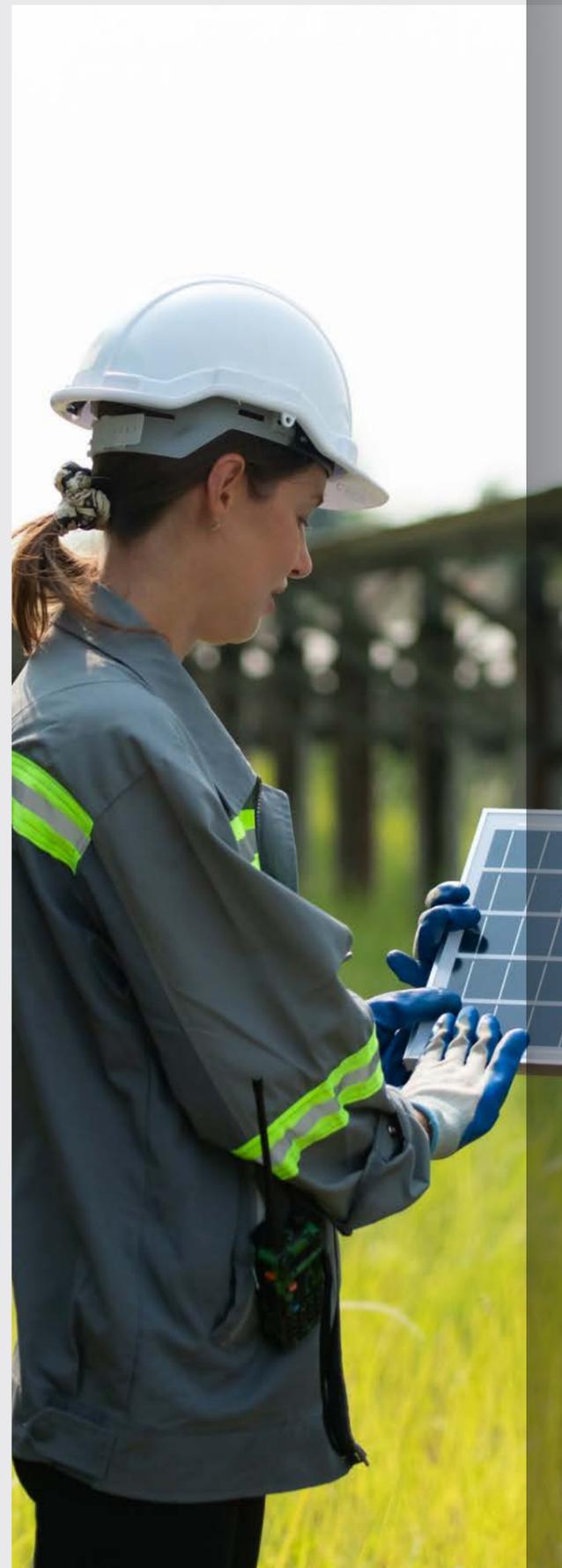
GRI SRS-403-4: Mitarbeitendenbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

Einmal pro Quartal kommen alle Verantwortlichen für das betriebliche Gesundheitsmanagement zur Arbeitssicherheitsausschusssitzung zusammen. Besprochen werden Anpassungen im Unternehmen, die Themen Brandschutz und Ersthelfende, Ergonomie und aufgetretene Unfälle.

Der Bereich Arbeitsschutz & Vorsorge umfasst alle Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Dieser Bereich besteht aus dem sogenannten sozialen Arbeitsschutz, der die Mitarbeitenden als abhängig Beschäftigte z. B. in den Bereichen Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz, Arbeitszeitgesetz absichert und den technischen Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit), bei dem die Sicherheit am Arbeitsplatz im Vordergrund steht. Im Bereich Arbeitsschutz & Vorsorge arbeitet die Unternehmensgruppe mit einem externen Partner zusammen, der B-A-D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH.

Der B-A-D unterstützt uns insbesondere bei den Themen: Arbeitsplatzbeurteilungen, Impfungen, Bildschirmarbeitsplatzbrillen, Gefährdungsanalysen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und betriebsärztliche Betreuung. Ebenfalls werden Ergonomie-Beratungen durchgeführt. Aus den Protokollen und Analysen werden geeignete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden abgeleitet. Unsere Intention ist es, unseren Mitarbeitenden ein gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen.

GRI SRS-403-9 und GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Verletzungen und 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 Mitarbeitenden.



Dennoch erfassen wir u. a. Wegunfälle (also außerhalb der Büros auf dem Weg zur oder von der Arbeit), Betriebssportunfälle und Unfälle im Firmengebäude, wenn sich Mitarbeitende im Gebäude bewegen.

Jahr	Unfall im Betrieb	Wegunfälle
2022	1	2
2023	3*	6*

Tabelle 8: Unfall im Betrieb/Wegunfälle, 2022 & 2023

*Davon waren zwei Unfälle im Betrieb und zwei Wegeunfälle bei der Solutions, Tochter der INTREAL.

16.2

ABWESENHEIT

Seit 2022 erfassen wir zusätzlich die Krankheitsquote unserer Mitarbeitenden (siehe Tabelle 9). Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, bieten wir berufstätigen Eltern in unserem Unternehmen die Möglichkeit, sich bis zu fünf Tage pro Jahr bezahlt freistellen zu lassen, wenn ihr Kind erkrankt ist. Alleinerziehenden Elternteilen stehen sogar bis zu zehn Tage pro Jahr bezahlter Freistellung zu. Diese Regelung stellt eine freiwillige Zusatzleistung der HIH-Gruppe dar (siehe Tabelle 10).

Aus Tabelle 10 lässt sich die Verteilung der familienbedingten Abwesenheit 2022 und 2023 nach binären Geschlechtern entnehmen. Wir sind davon überzeugt, dass eine geschlechtsunabhängige Bereitstellung dieser Leistungen zur Förderung der Gleichberechtigung beiträgt.

Diese Maßnahme soll eine inklusive Arbeitsumgebung schaffen, in der alle Mitarbeitenden gleichermaßen unterstützt werden.

Die „Ø Dauer Elternzeit“ in Tagen gibt an, wie lange die Elternzeit, die 2022 bzw. 2023 angetreten wurde, durchschnittlich gedauert hat pro weiblichem bzw. männlichem Mitarbeitenden, der diesen Anspruch wahrgenommen hat. Die Verteilung „bezahlter Kind-Krank-Arbeitstage“ in % gibt Aufschluss darüber, welche Mitarbeitenden (männlich/weiblich) das Angebot am häufigsten wahrnehmen. Abschließend lässt sich der „Anteil der Teilzeitbeschäftigten“ (männlich/weiblich) für die Jahre 2022/2023 entnehmen.

Im Jahr 2022 haben 14 Mitarbeitende die Möglichkeit genutzt, während ihrer Elternzeit in Teilzeit bei uns zu arbeiten. Im Jahr 2023 wurde dieses Angebot von 15 Mitarbeitenden in Anspruch genommen.

Gesellschaft	Krankenquote 2022*	Krankenquote 2023*
INTREAL	3,95 %	3,59 %

Tabelle 9: Krankenquote aller Mitarbeitenden, INTREAL 2022 & 2023

*Abwesenheiten gemessen an Gesamt-Sollarbeitstagen der jeweiligen Gesellschaft (krank = krank in den ersten 4 Wochen, krank mit Entgeltfortzahlung, krank mit Attest).

Familienbedingte Abwesenheiten	Weibliche Mitarbeitende 2022	Männliche Mitarbeitende 2022	Weibliche Mitarbeitende 2023	Männliche Mitarbeitende 2023
Ø Dauer Elternzeit (Tage)	610	35	610	39
Verteilung bezahlter Kind-krank-Arbeitstage**	78 %	22 %	73 %	27 %
Anteil Teilzeitbeschäftigter	31 %	0 %	31 %	13 %

Tabelle 10: Familienbedingte Abwesenheit 2022 & 2023

*Elternzeit (Kalendertage)TEZ = Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Betrachtung der gesamten Elternzeitdauer inkl. Vorjahre und künftiger Zeiträume für alle Elternzeiten, die (anteilig) in 2022/2023 genommen wurden.

** (kindkrank bezahlt [Zusatzleistung AG]: 5 Tage / 10 Tage für Alleinerziehende)

16.3 SCHULUNGS- UND FORTBILDUNGSANGEBOT

Mit der Einführung der neuen Schulungsplattform Campus wurde das vorherige Schulungsmodell abgelöst. Da die Implementierung des neuen Systems die Abschaltung des Vorgängers („HIH-Akademie“) erforderte, liegen für das Jahr 2023 keine vollständigen Daten für das gesamte Berichtsjahr vor. Um eine Verzerrung der Daten zu vermeiden, beziehen wir uns in diesem Bericht nur auf die Angaben aus dem Jahr

2022, da diese vollständig und über das gesamte Jahr erfasst wurden. Die Tabelle 11 zeigt die Anmeldungen für interne Seminare der HIH-Akademie im Jahr 2022, die entweder online oder hybrid stattgefunden haben. Die Schwerpunkte dieser Seminare sind vielfältig und müssen daher nicht immer einen direkten fachlichen Bezug aufweisen. Fachspezifische Fortbildungen pro Mitarbeitenden wurden für den Berichtszeitraum nicht erfasst.

GRI SRS-404-1: Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen.

Gesellschaft	Mittelwert von Dauer 2022 in Stunden
INTREAL	10,03
Weibliche Mitarbeitende	8,00
Männliche Mitarbeitende	13,06
INTREAL Legal Advisory	1,71
Weibliche Mitarbeitende	2,25
Männliche Mitarbeitende	0,0
INTREAL Luxembourg	0,0
Weibliche Mitarbeitende	0,0
Männliche Mitarbeitende	0,0
INTREAL Solutions	2,14
Weibliche Mitarbeitende	0,00
Männliche Mitarbeitende	2,89

Tabelle 11: Schulungs- und Fortbildungsangebot 2022 durchschnittlich pro Gesellschaft pro weibliche/männliche Mitarbeitende

17.0

Menschenrechte

GRI SRS-412-1 und SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten und Investitionsvereinbarungen:

Im Rahmen der Operationalisierung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wurde eine abstrakte Risikoanalyse anhand von Länder- und Branchenrisiken durchgeführt. Es konnten keine tatsächlichen Risiken identifiziert werden. In dem Berichtszeitraum wurden **keine Investitionsvereinbarungen auf Menschenrechtspakte überprüft.**

GRI SRS-414-1 und SRS-414-2: Auf soziale Aspekte geprüfte neue Liefernde: In dem Berichtszeitraum wurden im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes alle bestehenden Verträge anhand einer abstrakten Risikoanalyse von Länder- und Branchenrisiken überprüft. Es wurden keine tatsächlichen Risiken im Bereich Menschenrechte und Umweltschutz identifiziert. In dem angegebenen Berichtszeitraum wurden daher keine neuen Vertragsbeziehungen überprüft.



17.1 COMMITMENT

Wir verpflichten uns gegenüber den ethischen Standards, die sich aus der internationalen Menschenrechtsscharta und der europäischen Menschenrechtskonvention ableiten. Gleichmaßen bilden die UN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätze, gemeinsam mit den ILO-Kernarbeitsnormen, die wesentlichen Grundlagen für unsere Zusammenarbeit und sind damit ebenfalls fester Teil unserer Verpflichtung als HIH-Gruppe.

Die Einhaltung der universellen Menschenrechtsstandards ist Bestandteil unseres Verhaltenskodex als HIH-Gruppe und der Unternehmensstrategie. Wir sehen es als unsere Verantwortung, nachteilige Auswirkungen auf die Wahrung von Menschenrechten durch unsere Geschäftsaktivitäten zu erfassen, zu minimieren und perspektivisch zu vermeiden bzw. nicht zu diesen beizutragen. Sollten tatsächliche Menschenrechtsverletzungen identifiziert werden, wird eine transparente Zusammenarbeit mit den betroffenen Stakeholdern angestrebt und angemessene Abhilfemaßnahmen eingeleitet, um eine angemessene Wiedergutmachung leisten zu können. Jegliche Kenntnisse über mögliche und tatsächliche Verstöße gegen die universellen Menschenrechte müssen umgehend gemeldet werden.



17.2 DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Unsere Mitarbeitenden werden durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung und Belästigung gesetzlich geschützt. Die Verpflichtung zur Einhaltung des AGGs wird von allen Mitarbeitenden bei Firmeneintritt unterschrieben, im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verpflichten wir uns zur Einhaltung der Standards des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Jegliche Kenntnisse über tatsächliche oder mögliche Diskriminierungsvorfälle und Belästigungen müssen umgehend gemeldet werden. Alle Mitarbeitenden in unserem Unternehmen haben das Recht auf eine gleichberechtigte, inklusive Behandlung durch alle Stakeholder. Alle Mitarbeitenden unserer Gruppe sind persönlich dazu aufgerufen, für ein inklusives und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld einzutreten. In Bezug auf Diskriminierungsvorfälle vertreten wir eine „Null-Toleranz-Politik“.

GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle: Für den Berichtszeitraum 2022 und 2023 wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

17.3 DIVERSITÄT

In unserer Unternehmenskultur schätzen wir Diversität als entscheidende Quelle für nachhaltigen Erfolg und Innovation. Wir glauben fest daran, dass Vielfalt in Hintergründen, Perspektiven und Fähigkeiten zu einer dynamischen und inklusiven Arbeitsumgebung beiträgt. Aus den Tabellen 12-23 lassen sich die quantitativen Kennzahlen zu firmeninterner Diversität, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit erfassen, entnehmen. Die Personaldaten aller INTREAL-Gesellschaften, einschließlich INTREAL, INTREAL Legal Advisory, INTREAL Solutions und INTREAL Luxembourg S.A., wurden in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst und dargestellt.

GRI SRS-405-1: Diversität: Die Diversität in unserer Organisation über alle INTREAL Gesellschaften hinweg, das heißt INTREAL, INTREAL Solutions, INTREAL Legal Advisory und INTREAL Luxembourg S.A., gestaltet sich wie folgt:

Gesellschaft	Weibliche Mitarbeitende 2022	Männliche Mitarbeitende 2022	Weibliche Mitarbeitende 2023	Männliche Mitarbeitende 2023
INTREAL	54,69 %	45,31 %	55,49 %	44,51 %

Tabelle 12: Diversität Allgemein INTREAL 2022 & 2023

Gesellschaft	< 30 Jahre 2022	30–50 Jahre 2022	> 50 Jahre 2022
INTREAL	21,22 %	67,14 %	11,63 %

Tabelle 13: Mitarbeitende Altersstruktur INTREAL 2022

Gesellschaft	< 30 Jahre 2023	30–50 Jahre 2023	> 50 Jahre 2023
INTREAL	21,19 %	66,47 %	12,33 %

Tabelle 14: Mitarbeitende Altersstruktur INTREAL 2023

Gesellschaft	Menschen mit Behinderung 2022	Menschen mit Behinderung 2023
INTREAL	0,82 %	0,77 %

Tabelle 15: Mitarbeitende mit Behinderung INTREAL 2022 & 2023

Gesellschaft	Menschen ohne dt. Staatsang. 2022	Menschen ohne dt. Staatsang. 2023
INTREAL	6,94 %	7,71 %

Tabelle 16: Mitarbeitende (ohne) deutsche Staatsangehörigkeit INTREAL 2022 & 2023

Gesellschaft	Teilzeit Mitarbeitende 2022	Teilzeit Mitarbeitende 2023
INTREAL	21,22 %	22,93 %

Tabelle 17: Mitarbeitende in Teilzeit INTREAL 2022 & 2023

Die Diversität in Führungspositionen unserer Organisation gestaltet sich wie folgt:

Gesellschaft	Weibliche Führungskräfte 2022	Männliche Führungskräfte 2022	Weibliche Führungskräfte 2023	Männliche Führungskräfte 2023
INTREAL	45,71 %	54,29 %	50,00 %	50,00 %

Tabelle 18: Führungskräfte Geschlechterverteilung 2022 & 2023

Gesellschaft	Altersgruppe < 30	Altersgruppe 30-50	Altersgruppe > 50
INTREAL	2,86 %	75,71 %	21,43 %

Tabelle 19: Führungskräfte Altersstruktur 2022

Gesellschaft	30-50 Jahre 2023	> 50 Jahre 023
INTREAL	77,03 %	22,97 %

Tabelle 20: Führungskräfte Altersstruktur 2023

Gesellschaft	Führungskräfte mit Behinderung 2022	Führungskräfte mit Behinderung 2023
INTREAL	2,86 %	2,70 %

Tabelle 21: Führungskräfte mit Behinderungen 2022 & 2023

Gesellschaft	Führungskräfte ohne dt. Staatsang. 2022	Führungskräfte ohne dt. Staatsang. 2023
INTREAL	7,14 %	6,76 %

Tabelle 22: Führungskräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit 2022 & 2023

Gesellschaft	Führungskräfte in Teilzeit 2022	Führungskräfte in Teilzeit 2023
INTREAL	14,29 %	18,92 %

Tabelle 23: Führungskräfte in Teilzeit 2022 & 2023



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

18.1

WEIHNACHTSWUNSCHBAUM

Alle Mitarbeitenden 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 uns als INTREAL.

GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Konkrete monetäre Zuwendungen lassen sich aus der Tabelle 24 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. Zu den jährlichen Zuwendungen der HIH-Gruppe wurden im Jahr 2022 zusätzlich Spendengelder an die Organisation „Wir wollen helfen“ für die Unterstützung der Ukraine gespendet. Darüber hinaus wurden Sachspenden im Wert von etwa 200 Euro zur Verfügung gestellt.

Die Empfangenden der Spenden der HIH-Gruppe für die Jahre 2022/2023 lassen sich in folgende Initiativen aufteilen:

- ◆ Hamburger Tierschutzverein von 1841
- ◆ Die Alzheimer Gesellschaft Hamburg e. V.
- ◆ KinderPaCT Hamburg gemeinnütziger e. V.
- ◆ Kinder-Hospiz Sternenbrücke
- ◆ 24/7 – Notaufnahme der Hamburger Frauenhäuser
- ◆ Alzheimer Forschung Initiative e. V.
- ◆ Wünschewagen Westfalen: Arbeiter-Samariter-Bund

Zuwendungen	Spendenhöhe Euro
Jährliche Spenden der HIH-Gruppe (2022 & 2023)	40.000
Wunschbaum INTREAL	1.100
„Wir wollen helfen“ Ukraine	10.000

Tabelle 24: Monetäre Spenden HIH Gruppe und INTREAL 2022 & 2023

18.2

UNTERSTÜTZUNG DER AUSBILDUNG JUNGER FUSSBALL-TRAINERINNEN

Wir als INTREAL fördern seit 2023 gemeinsam mit der DFB-Stiftung Sepp Herberger und dem Bund Deutscher Fußball-Lehrer (BDFL) die Ausbildung von jungen Fußballtrainerinnen. Mit dem Sponsoring von fünf Stipendien sollen weibliche Trainertalente finanziell dabei unterstützt werden, ihre Lizenzausbildung zu absolvieren. Die Förderung junger Talente ist dabei eine Herzensangelegenheit unseres Geschäftsführers Andreas Ertle: „In Deutschland spielen viele Menschen mit Begeisterung Fußball und noch mehr sehen sich die Spiele gern im Stadion oder im Fernsehen an. Doch damit das alles möglich ist, braucht es kontinuierliche Nachwuchsarbeit im leistungsorientierten Amateur-, Jugend- und im Profibereich durch entsprechend qualifizierter Trainerinnen und Trainer. Vor allem weibliche Talente in diesem Bereich werden bislang zu wenig gefördert und die hohen Kosten für die entsprechenden Lizenzausbildungen sind eine der größten Hürden, die es auf dem Weg zum Trainerinnenjob zu überwinden gilt. Gemeinsam mit der Sepp-Herberger-Stiftung und dem Bund Deutscher Fußball-Lehrer möchten wir dazu beitragen, diese Hürde zumindest für einige Trainerinnen zu beseitigen.“



dinandstraße eine Fotoausstellung des Künstlerkollektivs "Streetcollective Hamburg" ins Leben gerufen. Die Fotografien wurden in der Ausstellung „BETWEEN WORLDS“ präsentiert, die von verschiedenen Aktionen begleitet wurde. Streetfotografie ist eine Kunstform, die in ihrer Dynamik und Vielfältigkeit einzigartig ist. Die Ausstellung eröffnete uns nicht nur neue Perspektiven und charismatische Impulse, sondern bot auch dem Streetcollective Hamburg die Möglichkeit, ihre Kunst einem breiten Publikum näherzubringen. Die Ausstellung erfreut sich nach wie vor großer Beliebtheit und stellt eine kreative Bereicherung für unseren Hamburger Standort dar.

18.3

FUSSBALLTEAM LUXEMBOURG

Als einer der Sponsoren des VfL Trier engagieren wir uns aktiv für ein regionales Frauenfußballteam. Sportvereine bilden ein wichtiges Fundament für ein gesundes und gleichberechtigtes Miteinander. Diese Partnerschaft verdeutlicht unser Ziel, die Diversität im Sport zu unterstützen.

18.4

STREETCOLLECTIVE HAMBURG – KUNST MIT HERZ

Die Kunstgalerie INTREAL ist mit einem erfolgreichen Auftakt gestartet: 2023 wurden am Hamburger Standort in den Räumlichkeiten der Gertrudenstraße und Fer-

18.5

FLEISSIGE MITARBEITENDE AN DER ALSTER

Seit 2022 pflegen wir als HIH-Gruppe in Zusammenarbeit mit der Initiative „Hamburger Stadthonig“ firmeneigene Bienenstöcke entlang der idyllischen Außenalster in Hamburg. Mit dieser Kooperation wollen wir einen Beitrag zu Biodiversität in unserer Stadt leisten. Im Rahmen des Projekts „Honig-Hilft“ sensibilisiert die Initiative für Umweltschutzthemen und fördert die soziale Gemeinschaft in Hamburg. Als Ausdruck unserer Wertschätzung erhält seit 2022 jeder Mitarbeitende an seinem Geburtstag ein Glas des Hamburger Stadthonigs.

19.0

Politische Einflussnahme

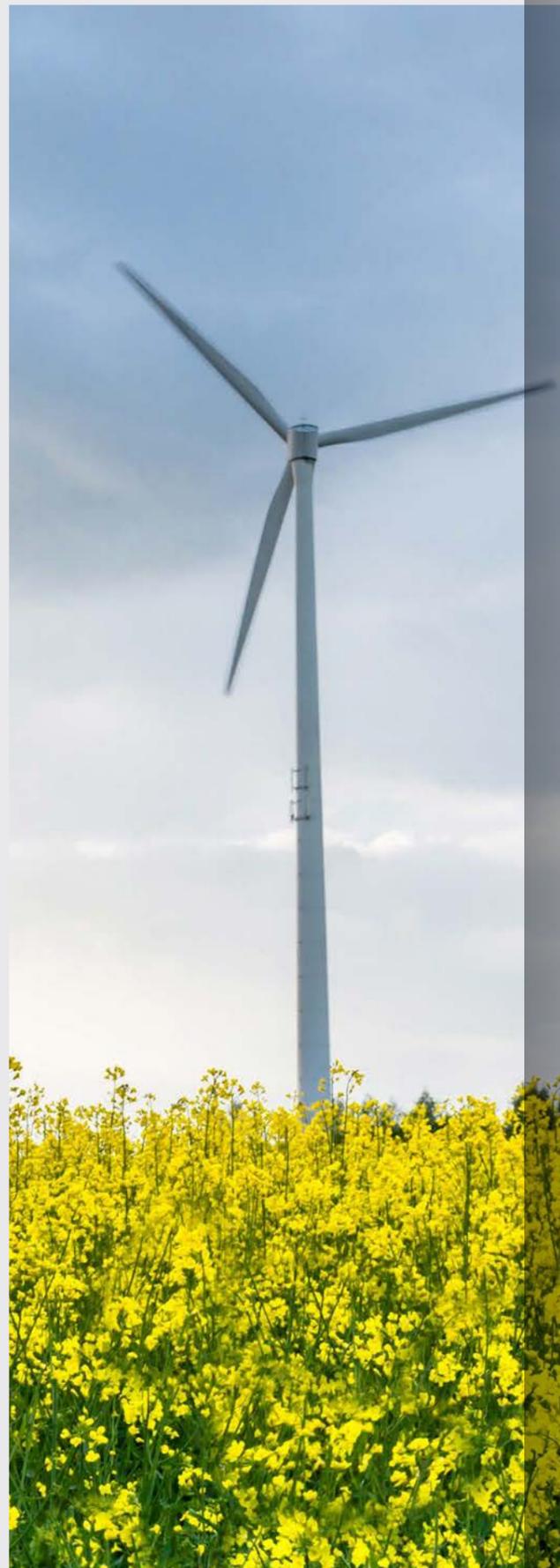
Wir setzen uns bewusst umfassend für Nachhaltigkeit ein und engagieren uns aktiv in verschiedenen Organisationen. Als Mitglied des BVI nehmen wir an einem Branchenverband teil, der die Interessen verschiedener Branchenvertreter zusammenführt. Der BVI diskutiert regulatorische Herausforderungen und erarbeitet praxisorientierte Lösungsansätze, insbesondere im BVI-Ausschuss „Nachhaltigkeit“. Hier werden strategische und technische Fragen im Zusammenhang mit nachhaltigem Investieren, einschließlich Corporate Governance, behandelt. Ergänzend engagieren wir uns in dem Arbeitskreis „immo2zero“, um gemeinsam mit weiteren Branchenvertretenden nachhaltige Anpassungslösungen für Immobilien auszuloten.

Zusätzlich beteiligen wir uns als Teil der HIH-Gruppe am „Zentralen Immobilien Ausschuss“ (ZIA), der als ordnungs- und wirtschaftspolitische Interessenvertretung der gesamten Immobilienwirtschaft fungiert. Der ZIA fördert und begleitet Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung des wirtschaftlichen, rechtlichen und politischen Umfelds der Immobilienwirtschaft.

In unserer Rolle als Mitglied des „Corporate Governance Institute“ (ICG) als HIH-Gruppe arbeiten wir aktiv an der Entwicklung von Instrumenten zur Verbesserung und Implementierung von Corporate Governance und Compliance mit Branchenvertretenden.

Darüber hinaus sind wir über unsere luxemburgische Tochtergesellschaft Mitglied der „Association of the Luxembourg Fund Industry“ (ALFI). Die ALFI repräsentiert die luxemburgische Vermögensverwaltungs- und Investmentfondsgemeinschaft und setzt sich für nachhaltige Investitionen sowie die Förderung von Mainstream- und Privatvermögen ein.

Wir sind Mitglied der „European Association for Investors in Non-Listed Real Estate Vehicles“ (INREV), einer gemeinnützigen Vereinigung mit Sitz in den Niederlanden. INREV vertritt die Interessen von Anlegenden am europäischen Markt für nicht-börsennotierte Immobilienfonds.



Wir sind aktives Mitglied des UN GC und der UN PRI. Beide Initiativen sind freiwillige Programme, die darauf abzielen, den Aufbau und die Förderung nachhaltigen Wirtschaftswachstums anhand konkreter ökologischer und sozialer Ziele zu unterstützen.

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



Abbildung 18: Mitgliedsschaften INTREAL 2022 & 2023

20.0

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Wir als INTREAL verpflichten uns, 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. Dementsprechend haben wir eine Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen implementiert. Um deren Einhaltung dauerhaft zu gewährleisten, werden unter anderem präventive Schulungen für Mitarbeitende, Zuverlässigkeitsprüfungen der Mitarbeitenden und Know-Your-Customer-Prüfungen durchgeführt.

Zuständig für die Durchführung der Prüfungshandlungen und die Einrichtung und Aktualisierung von Vorkehrung zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen ist der Geldwäschebeauftragte. Zu den sonstigen strafbaren Handlungen zählen neben Betrugsdelikten u. a. auch Untreue und Korruptionsdelikte.

Weiterhin haben wir als INTREAL interne Compliance-Regeln für Mitarbeitendengeschäfte, Zuwendungen und Veranstaltungen implementiert. Der Leiter Compliance überwacht und bewertet die getroffenen organisatorischen Maßnahmen sowie die Maßnahmen zur Behebung von Compliance-Defiziten.

Die Korruptionsbekämpfung wird von der/dem Compliance- und Geldwäschebeauftragten durchgeführt und beaufsichtigt. Alle Mitarbeitenden der INTREAL sind verpflichtet, an einer Compliance- und Tax-Compliance-Schulung teilzunehmen.



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.

Angaben zu unseren IT-Services und Risikomanagements finden sich in den Kapiteln Regeln und Prozesse sowie Kontrolle.

GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten: Bisher mussten keine Betriebsstätte auf Korruptionsrisiken geprüft werden. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich an die bestehenden Compliance- und Geldwäsche-Richtlinien zu halten.

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

GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften: In dem Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften identifiziert.

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, Mitarbeitenden 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 Leserenden.

Stand: 12. April 2024





Glossar

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI-Index
Strategie	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
Prozessmanagement	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	
	10. Innovations- und Produktmanagement	
Umwelt	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 GRI SRS-305-3 GRI SRS-305-5
	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS-403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS-403-9
Gesellschaft	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 unterliegen Fondsgesellschaften genauso wie Fonds strengen Vorschriften. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus gilt für die Fondswirtschaft seit 2003 ein vom BVI und seinen Mitgliedern 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 Mitarbeitende. 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 Immobilienbesitzenden und Investoren 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)	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. 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. 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. 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).	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
Stakeholder	Stakeholder der INTREAL sind u. a.: Aufsichtsbehörden, Aufsichtsrat, Geschäftsführung, Gesellschaft, Investoren, Kunden, Lieferanten, Mietende, Mitarbeitende, Partner, Umwelt.	Mehr Informationen Stakeholder



Begrifflichkeiten	Erläuterungen	Link
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
Taxonomie-Verordnung	Die Taxonomie ist ein EU-weit gültiges System zur Klassifizierung von nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten. Sie soll Anlegenden 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

Impressum

REDAKTION

Céline Kellermann, Sustainability Manager, INTREAL

TEXTE & INHALTE

Hannah Dellemann, Head of Sustainability, INTREAL

Céline Kellermann, Sustainability Manager, INTREAL

Nina Rosendahl, Sustainability Manager, INTREAL

Laura Welk, Sustainability Manager, INTREAL

GESTALTUNG & BILDREDAKTION

Jasmin Moys, Senior Marketing Manager, INTREAL

BILDER & COPYRIGHT

Wenn nicht IntReal International Real Estate

Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH:

Adobe Stock, Envato.com, Unsplash.com, Pixabay.com

WEITERE INFORMATIONEN & KONTAKT

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