



INTREAL Luxembourg
Remuneration Policy –
Angaben zur Vergütungspolitik
und Vergütungspraxis

Stand: 15.10.2023

INTREAL

Inhaltsverzeichnis

1	GESETZLICHE GRUNDLAGEN	1
2	ANWENDUNGSBEREICH	1
2.1	Allgemeine Informationen zur Vergütungspraxis	1
2.2	Governance Struktur der INTREAL Luxembourg S.A.	1
2.3	Auflistung der identifizierten Mitarbeitergruppen	2
2.4	Nichtanwendung einzelner Anforderungen gemäß Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	2

1 Gesetzliche Grundlagen

Die INTREAL LUX ist gemäß den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen verpflichtet, ein faires und transparentes Vergütungssystem umzusetzen und anzuwenden.

2 Anwendungsbereich

2.1 ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR VERGÜTUNGSPRAXIS

Die INTREAL LUX ist nicht tarifgebunden. Im März 2023 wurde erstmalig ein Betriebsrat als Gremium zur Mitarbeitervertretung gewählt. Die Vergütung der Mitarbeiter wird grundsätzlich frei verhandelt und vertraglich vereinbart und setzt sich aus einem fixen Grundgehalt und in Einzelfällen einem variablen Entgeltbestandteil (Ermessens-Tantieme) zusammen. In Einzelfällen werden für besondere individuelle Leistungen oder außergewöhnliche Belastungen einmalige und freiwillige Sonderzahlungen gewährt.

2.2 GOVERNANCE STRUKTUR DER INTREAL LUXEMBOURG S.A.

Die INTREAL LUX hat einen gesetzlich zwingend vorgesehenen Verwaltungsrat, der gegenwärtig drei Mitglieder umfasst. Gegenwärtig besteht die Geschäftsführung aus mindestens 2 Mitgliedern gemäß den regulatorischen Vorgaben.

Für die Gestaltung und Verabschiedung der Vergütungspolitik ist der Verwaltungsrat der INTREAL LUX zuständig. Er ist auch für die fortlaufende Aufsicht hinsichtlich der Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich.

Dabei bezieht der Verwaltungsrat auch die Kontrollfunktionen Risikomanagement, Compliance und Interne Revision mit ein. Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, einschließlich der Nachhaltigkeitsrisiken, wie sie in der SFDR beschrieben sind.

Die Vergütungspolitik verfolgt daher ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken. Das Verhältnis der Vergütung ermutigt nicht zum Eingehen von Risiken jedweder Art, da-runter auch Nachhaltigkeitsrisiken.

2.2.1 Grundgehalt – Feste Vergütung

Die Kriterien für eine ggf. erforderliche Fixgehaltsanpassung und für den konkreten Betrag der Ermessenstantieme sind u.a. die Leistung des einzelnen Mitarbeiters 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 des einzelnen Mitarbeiters.

Die vereinbarte Vergütung und das grundsätzliche System werden auf jährlicher Basis im ersten Quartal eines jeden Kalenderjahres überprüft. Ziel der Überprüfung ist ein Vergleich des Gehaltsgefüges vergleichbarer Positionen der Mitarbeiter, ein Hinterfragen einer marktgerechten Vergütung und somit eine Analyse einer optimalen Wirkung des Entgeltssystems auf die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auf die Mitarbeiterbindung.

2.2.2 Variable Vergütung

Die Zahlung einer variablen Vergütung auf Ebene der Führungskräfte erfolgt auf Basis der erbrachten Leistungen und wird im Rahmen einer Verwaltungsratssitzung zusammen mit den Conducting Officer festgelegt. Begünstigte sind im Allgemeinen die Conducting Officer, Führungskräfte und sonstige Leistungsträger der INTREAL LUX.

2.3 AUFLISTUNG DER IDENTIFIZIERTEN MITARBEITERGRUPPEN

2.3.1 Mitarbeitergruppen bei der INTREAL LUX gem. ESMA-Vorgaben

Der überwiegende Anteil der Mitarbeiter der INTREAL LUX hat aufgrund der übertragenen Aufgaben und Kompetenzen keinen maßgeblichen Einfluss auf die Risikoprofile der verwalteten AIFs. Ohne Berücksichtigung der wesentlichen Einflussnahme auf das Risikoprofil des AIFM bzw. AIFs können zunächst die folgenden Mitarbeitergruppen zu den identifizierten Mitarbeitern bei INTREAL LUX gezählt werden:

- ◆ Verwaltungsrat
- ◆ Conducting Officer
- ◆ Chief Risk Officer
- ◆ Chief Compliance Officer
- ◆ übrige Mitarbeiter, die nicht risikorelevant sind

2.4 NICHTANWENDUNG EINZELNER ANFORDERUNGEN GEMÄß GRUNDSATZ DER VERHÄLTNISSMÄßIGKEIT

Gemäß VII.I Ziffer 26 der ESMA Leitlinien kann der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei der Begründung der Nichtanwendung einzelner, ausgewählter Anforderungen herangezogen werden, der rechtfertigt, warum diese auf alle identifizierten Mitarbeiter oder einzelne Kategorien von identifizierten Mitarbeitern nicht angewendet werden.

Dabei ist zu beachten, dass lediglich die Nichtanwendung der folgenden Anforderungen möglich ist:

- ◆ Variable Vergütung in Form von Instrumenten; (hier nur ganz oder gar nicht, d.h. wenn: mind. 50% der variablen Vergütung in Instrumenten ausbezahlt)
- ◆ Sperrfrist;

- ◆ Zurückstellung (hier nur ganz oder gar nicht, d.h. wenn Zurückstellung, dann 3-5 Jahre, mind. 40%);
- ◆ Ex-Post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung; und
- ◆ Einrichtung eines Vergütungsausschusses.

2.4.1 Unternehmen

Die INTREAL LUX ist als AIFM und Zentralverwalter aktuell ein mittelständiges Unternehmen, dessen Strukturen überschaubar, transparent und nicht vergleichbar mit einem börsennotierten Unternehmen sind.

Die INTREAL LUX ist eine hundertprozentige Tochter der IntReal International Real Estate Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH, die in Hamburg, Deutschland, ihren Sitz hat, von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht beaufsichtigt ist und Immobilienfonds verwaltet.

Es werden nur Geschäfte durchgeführt, die im Einklang mit dem AIFM und der Zentralverwaltung sind.

Nachfolgend werden die Mitarbeitergruppen einzeln erläutert:

1) Gesellschafter

Die identifizierten Gesellschafter sind nicht geschäftsführend und werden nicht weiter betrachtet, da diese keine Vergütung erhalten. Zudem sind sie nicht operativ tätig.

2) Verwaltungsräte

Die identifizierten Personen, die den Verwaltungsrat der INTREAL LUX bilden, haben einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der INTREAL LUX bzw. der von ihr verwalteten AIFs, da sie die Strategie und die Risikoneigung vorgeben. Durch ihr vorhandenes Letztentscheidungsrecht z.B. in Zusammenhang mit Transaktionen, Änderungen von Vertragsbedingungen o.Ä. wird diese Einflussnahme weiter dokumentiert.

Die internen Verwaltungsräte haben zwar einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der INTREAL sowie der verwalteten AIFs, da sie jedoch keine Vergütung, sondern lediglich einen Aufwandsersatz erhalten, vertritt die INTREAL LUX die Auffassung für die Verwaltungsräte den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anzuwenden und damit von der Nichtanwendung der genannten Anforderungen Gebrauch zu machen

3) Conducting Officer

Die Conducting Officer haben einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der INTREAL LUX bzw. der von ihr verwalteten AIFs, da sie beispielsweise die Entscheidungsvorlagen für den Verwaltungsrat erstellen, sowie auf die im einzelnen gegründeten Komitees, die im Rahmen von Transaktionen und Fondsauflagen oder für die Überwachung des gesamten Risikoprozesses zuständig sind, dies auch im Hinblick auf ihre Funktion als stimmberechtigte Mitglieder dieser Komitees.

Die Conducting Officer haben zwar einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der INTREAL LUX sowie der verwalteten AIFs, mit Blick auf die Komplexität der getätigten Geschäfte und die bereits dargestellten Gegebenheiten innerhalb der Organisation vertritt die INTREAL LUX jedoch die Auffassung für die Conducting Officer den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anzuwenden und damit von der Nichtanwendung der genannten Anforderungen Gebrauch zu machen.

3a) Risikomanagement

Für das Risikomanagement der INTREAL LUX sowie der verwalteten AIFs ist ein Conducting Officer (CO Risk) zuständig. Er überwacht den gesamten Risikoprozess, zu dem die Risikoinventur sowie auf Ebene der AIFs, die Risikoberichterstellung und Bewertung von Transaktionen gehört.

Der variable Anteil der Vergütung, der sich nicht am Erfolg der einzelnen AIFs bemisst, darf nicht den fixen Gehaltsanteil übersteigen.

3b) Portfolio Management

Der Conducting Officer (CO PM), der verantwortlich für Portfoliomanagement ist, überwacht die Finanzierungsbelange der einzelnen AIFs. Er steht im direkten Kontakt mit den Initiatoren der AIFs und stimmt sich laufend mit den Anlageberatern über geplante Transaktionen sowie die aktuelle Situation der Bestandsobjekte ab.

Der CO PM bereitet Entscheidungsvorlagen vor, z.B. im Rahmen von Transaktionen oder Fondsauflagen und nimmt damit Einfluss auf die Qualität der Transaktionen. Er kann somit bestimmte Vorschläge der Initiatoren über mögliche Transaktionen, entsprechend kommentieren und zur Entscheidung vorbereiten.

Der CO PM kann damit durch Kommentierungen und Steuerung der Prozesse Einfluss auf Transaktionen und die Bestandsentwicklung nehmen mit Blick auf die Komplexität der getätigten Geschäfte und die bereits dargestellten Gegebenheiten innerhalb der Organisation vertritt die INTREAL LUX jedoch die Auffassung für den CO PM den Grundsatz

der Verhältnismäßigkeit anzuwenden und damit von der Nichtanwendung der genannten Anforderungen Gebrauch zu machen.

Seine variable Vergütung ist an Ziele geknüpft, die in keinem Zusammenhang mit den Risikoprofilen oder der Performance der verwalteten AIFs stehen. Der variable Anteil der Vergütung, der sich nicht am Erfolg der einzelnen AIFs bemisst, darf nicht den fixen Gehaltsanteil übersteigen.

4) Chief Risk Officer

Der Vollzeitangestellte für Risk Management unterstützt operativ den für Risk Management zuständigen Conducting Officer. Zu den Tätigkeiten gehört somit beispielsweise im Bereich der Transaktionen die Durchführung einer Risikoeinschätzung mit anschließender Empfehlung, welche vom Conducting Officer (Risk Management) ausgesprochen wird. Im Rahmen der Risikoprüfung wird auch die Einhaltung der Fondsstrategie geprüft.

Als Risiko Manager hat der Angestellte damit Einfluss auf das Risikoprofil der INTREAL LUX bzw. der verwalteten AIFs. Das RMC unterstützt den Chief Risk Officer (im Folgenden: CRO) in allen Fragen des Risikomanagements des AIFM und der in den AIF enthaltenen Vermögenswerte:

Mit Blick auf die Komplexität der getätigten Geschäfte und die bereits dargestellten Gegebenheiten innerhalb der Organisation vertritt die INTREAL LUX jedoch die Auffassung für den CRO den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anzuwenden und damit von der Nichtanwendung der genannten Anforderungen Gebrauch zu machen.

Der variable Anteil der Vergütung, der sich nicht am Erfolg der einzelnen AIFs bemisst, darf nicht den fixen Gehaltsanteil übersteigen.

5) Chief Compliance Officer/AML (RC)

Die Vollzeitangestellte für Compliance und AML Management unterstützt operativ den für Compliance zuständigen Conducting Officer. Zu den Tätigkeiten gehört somit beispielsweise im Bereich Compliance die regelmäßige Überwachung und Bewertung der Angemessenheit und Wirksamkeit der zur Erreichung der Ziele eingeleiteten Maßnahmen, Grundsätze und Verfahren, sowie die Schritte, die zur Behebung etwaiger Defizite der Gesellschaft bei der Einhaltung ihrer Pflichten unternommen wurden. Außerdem unterstützt er dabei die, gemäß den Verordnungen, Gesetzen, Richtlinien und Rundschreiben vorgegebenen Strategien, Verfahren, Kontrollen und Überwachungshandlungen zur Bekämpfung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung einzuhalten.

Die Vergütung des Chief Compliance Officers ist nicht an die Leistung der kontrollierten Bereiche geknüpft und nicht nach anderen Kriterien bestimmt, die die Objektivität, der die vom Chief Compliance Officers geleisteten Arbeit beeinträchtigen würden. Die Compliance-Funktion arbeitet unabhängig und hält den Grundsatz der Aufgabentrennung ein.

6) Valuation Officer

Der Angestellte zuständig für Valuation ist nicht an die Leistung des kontrollierten Bereichs geknüpft und nicht nach anderen Kriterien bestimmt, die die Objektivität und die Unabhängigkeit der Funktion zu garantieren und hält somit den Grundsatz der Aufgabentrennung ein.

Der variable Anteil der Vergütung, der sich nicht am Erfolg der einzelnen AIFs bemisst, darf nicht den fixen Gehaltsanteil übersteigen.

7) Zusammenfassung

Abschließend kann festgehalten werden, dass die identifizierten Mitarbeiter von INTREAL LUX in unterschiedlichem Umfang Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM bzw. dessen AIFs nehmen können. Aufgrund der bereits erläuterten Merkmale hinsichtlich des allgemeinen Geschäftsmodells, der Komplexität und Risikoprofile der AIFs sowie der dargestellten Gegebenheiten in der Vergütungspraxis wird von der Nichtanwendung der genannten Anforderungen für die identifizierten Mitarbeiter Gebrauch gemacht und somit der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit angewendet.

Die Anforderungen bzgl. der Auszahlung der variablen Vergütung in Form von Instrumenten, die Einführung einer Sperrfrist, die Zurückstellung und die Ex-Post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung werden daher bei den identifizierten Mitarbeitern nicht angewendet.

Grundsätzlich wird garantiert, dass o.g. Mitarbeiter Entscheidungen auf allen Ebenen gemeinschaftlich treffen. (Business Relationship Acceptance Committee, Valuation Committee), so dass keine Einzelperson direkten Einfluss auf die getroffenen Beurteilungen und Entscheidungen hat. Es wird ausserdem darauf geachtet, dass für relevante Personen keine Anreize geschaffen werden, die Kundeninteressen beeinträchtigen können und /oder Interessenkonflikte schaffen, hierzu wurden in den verschiedenen Abteilungen Kontrollen und Verfahren implementiert.