

Vergütungspolitik und Vergütungspraxis nach § 37 KAGB

Stand: 26.01.2026

Potential into Progress

A decorative wavy line in a light blue color that starts from the bottom left, curves upwards and to the right, and then curves back down towards the bottom right corner of the page.

Vergütungspolitik und Vergütungspraxis nach § 37 KAGB

Zusammenfassung des Inhaltes:

Diese Richtlinie beschreibt die Vergütungspolitik und -praxis der Gesellschaft.

Gültig ab: 01.01.2010

Letzte Aktualisierung: 26.01.2026

Autor:

Sascha Reger | Compliance-Beauftragter

Geltungsbereich:

Gesellschaften:

☐ HIH ☐ HCPM ☐ HPE ☐ HPS ☐ HIN ☐ HIN AT ☐ HIN BNL ☐ HIN UK
☒ IR ☒ IRS ☒ IRLA ☐ IRLux ☐ RXA ☐ REX

Standorte:

☒ Hamburg ☐ Berlin ☐ Düsseldorf ☒ Frankfurt ☐ München ☐ Köln ☐ Stuttgart
☐ Amsterdam ☐ London ☐ Luxemburg ☐ Wien

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlage	1
1.1	Vorwort	1
1.2	Verständnis & Zielsetzung	1
1.3	Abgrenzung & Geltungsbereich	1
2	Inhalt der Richtlinie	1
2.1	Vergütungspolitik	1
2.2	Auflistung der identifizierten Mitarbeitergruppen i.S.d. ESMA-Leitlinien	4
2.3	Nichtanwendung einzelner Anforderungen gemäß Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	6
2.4	Vergütungsausschuss	11
3	Richtlinien Organisation	11
3.1	Hilfestellung in Richtlinien-Fragen	11
3.2	Meldung von Verstößen	11
4	Mitgeltende Unterlagen	11
5	Inkrafttreten & Änderung	12
6	Änderungsnachweis	12

1 Grundlage

1.1 Vorwort

Die BaFin hat ein Merkblatt zum Erlaubnisverfahren nach § 22 KAGB veröffentlicht, in dem unter Ziff. 8 die erforderlichen Angaben über die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis nach § 37 KAGB erläutert werden.

1.2 Verständnis & Zielsetzung

Gemäß dem Merkblatt sind die konkreten Anforderungen der von der ESMA veröffentlichten „Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD“ (Remuneration Guidelines) von AIFM im Rahmen der Vergütungspraxis zu beachten.

Demnach hat die Gesellschaft im Rahmen der Erlaubnis Antragstellung für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFM-Richtlinie mindestens die folgenden Angaben über die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis zu machen:

- Auflistung der Mitarbeiter(gruppen), die in den Anwendungsbereich der Vergütungspolitik und -Vergütungspraxis der Gesellschaft fallen; die Angabe der funktionalen Stellung des Mitarbeiters ist hierzu ausreichend,
- eine Darstellung der Ausgestaltung der variablen und festen Vergütung (z.B. Angabe der zugrundeliegenden Parameter),
- die Angabe, ob ein Vergütungsausschuss errichtet wird und falls nicht, die Angabe der Gründe für die Nichterrichtung

1.3 Abgrenzung & Geltungsbereich

Im Folgenden wird die Vergütungspolitik- und Praxis der IntReal International Real Estate KVG mbH (nachfolgend „INTREAL“) beschrieben. Sie gilt ebenso für alle deutschen Tochterunternehmen der INTREAL.

Die Richtlinie gilt damit für alle Mitarbeitenden der INTREAL und Ihrer deutschen Tochterunternehmen.

2 Inhalt der Richtlinie

2.1 Vergütungspolitik

Die INTREAL ist nicht tarifgebunden, ein Betriebsrat besteht nicht. 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.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einem festen und einem variablen Bestandteil zusammen. Beide Bestandteile sollen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das feste Gehalt wird in 12 monatlichen Raten gezahlt und ist ausreichend hoch, um eine flexible Handhabung des variablen Bestandteils zu ermöglichen. Dies bedeutet, dass die Grundvergütung marktgerecht und bezogen auf eine Vollzeitstelle jederzeit ausreichend und auskömmlich ist. Dadurch wird sichergestellt, dass ein Verzicht auf variable Vergütungsbestandteile nicht existenzgefährdend ist und die finanzielle Stabilität unserer Mitarbeitenden gewährleistet bleibt. Die Tantiemen werden in einem abgestimmten Top-Down-Prozess im ersten Quartal eines Kalenderjahres von der Geschäftsführung (in Abstimmung mit den Gesellschaftern) unter Ausübung billigen Ermessens festgelegt und in der Regel mit der Entgeltabrechnung des Monats März ausbezahlt.

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, die Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen der fixen und variablen Vergütung und somit eine Analyse einer optimalen Wirkung des Entgeltsystems auf die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auf die Mitarbeiterbindung.

Die Mitarbeiterzufriedenheit soll dabei nicht nur über monetäre Anreize erreicht werden, die INTREAL setzt 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 Mitarbeiter steht der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Qualifikationen im Fokus. Die INTREAL ist geprägt von einer flachen Hierarchie und einer großen Anzahl von Spezialisten 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 hat sich INTREAL entschieden, gemäß ihrer Unternehmenskultur und unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße stärker auf Flexibilität und Individualität zu setzen, soweit dies aus arbeitsrechtlicher Sicht für alle Mitarbeiter und insbesondere für die unter den Anwendungsbereich des KAGB fallenden identifizierten Mitarbeiter aufsichtsrechtlich zulässig ist. Eine garantierte variable Vergütung kann nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt werden und ist auf das erste Jahr beschränkt. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags wird ein Versagen nicht belohnt, sondern negativ in der Verhandlung berücksichtigt (z.B. über die Höhe der variablen Vergütung).

Die Verträge der Geschäftsführer sehen fixe und variable Anteile vor, wobei die variablen Anteile vom Erfolg des Unternehmens abhängig sind. Variable Vergütungskomponenten werden grundsätzlich nur ausgeschüttet, wenn es die kurz- und mittelfristige Risikolage des Unternehmens zulässt. Dabei wird insbesondere der Erfolg des Unternehmens und die Leistung des Geschäftsführers im aktuellen und vergangenen Jahr, die derzeitige Risikolage und die Unternehmensplanung der nächsten Jahre herangezogen. Es erfolgt demnach eine mehrjährige, nachhaltige Beurteilung der Leistung. Die konkreten Auszahlungsbeträge werden im Rahmen eines Management-Appraisal zwischen Geschäftsführung und der Gesellschafterversammlung bzw. dem Aufsichtsrat festgelegt.

Altersvorsorgeregungen sind nicht Gegenstand der Verträge der Geschäftsführer. Den Geschäftsführern ist der Abschluss von persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen untersagt, mit denen die in den Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten unterlaufen wird. Ferner wird die variable Vergütung nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die einer Umgehung der Anforderungen der AIFMD-Richtlinie erleichtern. Letzteres auch vor dem Hintergrund, dass von dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wie unter 2.3. beschrieben Gebrauch gemacht wird.

Die Zahlung einer variablen Vergütung auf Ebene der Führungskräfte erfolgt auf Basis der erbrachten Leistung und wird im Rahmen der Gesellschafterversammlung zusammen mit der Geschäftsführung festgelegt. Begünstigte sind im Allgemeinen der zuständige Portfolio Supervisor/Manager, Führungskräfte und sonstige Leistungsträger der KVG.

Die Vergütungsrichtlinie steht im Einklang mit dem Unternehmensleitbild und der ESG Strategie, daher wurden Kriterien festgehalten, welche bei einer Gehaltsanpassung oder eventuellen Auszahlung einer Ermessenstantieme herangezogen werden.

Variable Vergütungen werden bei grobem pflicht- und sittenwidrigem Verhalten sowie Verstößen gegen Compliance- oder Governance-Regelungen nicht ausbezahlt.

Leitende Angestellte werden bei Missmanagement nicht mit einer Abfindung belohnt. Kurzfristig wirkende Gewinne und das Eingehen von überproportional hohen Risiken werden nicht belohnt.

Ein weiterer Aspekt ist der Umgang mit Risiken, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens und Fonds haben können; dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein.

Darüber hinaus sind ESG-Kriterien in den Arbeitsverträgen bzw. Mitarbeitergesprächen integriert. Dies sind z.B. Talent Management, Mitarbeiterzufriedenheit und Verantwortung bei der Unternehmensführung oder das soziale Engagement.

Wie beschrieben, ist die Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken.

Die praktizierte Vergütungspolitik wird einmal jährlich im Zusammenhang mit den Mitarbeiter-Gesprächen im März eines Jahres im Rahmen der GF-Sitzung besprochen. Ein Teil dieser Vergütungsleitlinie wird ebenso auf der Website offengelegt.

2.2 Auflistung der identifizierten Mitarbeitergruppen i.S.d. ESMA-Leitlinien

Gemäß Anwendungsbereich der ESMA Guidelines finden die Leitlinien Anwendung auf die AIFM und deren identifizierte Mitarbeiter. Letztere können sich auch in Auslagerungsunternehmen befinden. Im Anhang II der Leitlinien sind zudem Angaben enthalten, aus denen hervorgeht, welche Leitlinien für den AIFM (die KVG) insgesamt und welche nur für identifizierte Mitarbeiter gelten.

Laut ESMA gehören zu den identifizierten Mitarbeitern

1. Kategorien von Mitarbeitern, einschließlich Führungskräfte, Risikoträger, und Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und alle Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie die Führungskräfte und Risikoträger, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der AIFM oder auf Risikoprofile der von ihnen verwalteten AIF auswirkt sowie
2. Kategorien von Mitarbeitern der Einrichtungen, an die die Portfoliomanagement- oder Risikomanagementtätigkeiten ausgelagert wurden und deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der von AIFM verwalteten AIF auswirkt.

Zu den Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen werden in diesem Zusammenhang die Mitarbeiter gezählt, die für das Risikomanagement, die Compliance, die interne Kontrolle und ähnliche Aufgaben in einem Finanzinstitut zuständig sind (z.B. der Chief Financial Officer, sofern dieser für die Ausarbeitung der Jahresabschlüsse zuständig ist).

Sofern Auslagerungen von Portfoliomanagement- oder Risikomanagementleistungen oder Kontrollfunktionen erfolgen, hat der AIFM sicherzustellen, dass das Unternehmen ebenso wirksamen regulatorischen Anforderungen bezüglich der Vergütung unterliegt wie der AIFM selbst.

Namentlich werden in VI. Ziffer 20 der ESMA Guideline die folgenden Mitarbeitergruppen als identifizierte Mitarbeiter genannt, sofern für diese kein Nachweis erbracht wird, dass sie keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder des verwalteten AIFs haben:

- a) An der Geschäftsführung beteiligte und nicht an der Geschäftsführung beteiligte Mitglieder des Leitungsorgans des AIFM (wie Direktoren, CEO und geschäftsführende und nicht geschäftsführende Gesellschafter)
- b) Geschäftsleitung
- c) Kontrollfunktionen/Kontrollabteilung (keine Führungskräfte)
- d) Mitarbeiter, die an der Spitze des Portfoliomanagements, der Verwaltung, des Marketings, der Human Ressourcen stehen
- e) Sonstige Risikoträger, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder der verwalteten AIFs nehmen können, einschließlich derer, die in der Lage sind, Verträge/Positionen abzuschließen und Entscheidungen zu treffen, die sich wesentlich auf die Risikopositionen des AIFM /AIFs auswirken. Dazu können z.B. Verkaufsmitarbeiter zählen, Händler, spezifische Handelsabteilungen

Bei der Beurteilung bzgl. der Wesentlichkeit ist zu prüfen, inwieweit sich die Tätigkeit des Mitarbeiters auf die Ergebnisse und/oder die Bilanz des AIFM bzw. der AIFs auswirken.

Unter Berücksichtigung der genannten Parameter bedeutet dies für INTREAL Folgendes:

Der überwiegende Anteil der Beschäftigten der INTREAL hat aufgrund ihrer übertragenen Aufgaben und Kompetenzen keinen maßgeblichen Einfluss auf die Risikoprofile der verwalteten Fonds, da diese vornehmlich verwaltungstechnischen Aufgaben übernehmen. Hierzu gehören z.B. Sachbearbeiter und Mitarbeiter im Assistenzbereich.

Ohne Berücksichtigung der wesentlichen Einflussnahme auf das Risikoprofil des AIFM bzw. AIFs können zunächst die folgenden Mitarbeitergruppen zu den identifizierten Mitarbeitern bei INTREAL gezählt werden:

- a) Gesellschafter
- b) Geschäftsführer
- c) Compliance Officer, Revision
- d) Head of Risk Management
- e) Head of Portfolio Supervision, Chief Operating Officer
- f) Portfolio Supervisor/Asset Manager

Mit Blick auf die Auslagerungen der INTREAL sind einzelne Risikoträger bei Auslagerungsunternehmen beschäftigt. Hierzu zählen z.B.:

- Head of Human Resources (HIH Real Estate)
- Asset Manager/ Fondsmanager (Fondspartner)
- Revision (ETL AG)

Aufgrund der Gruppenzugehörigkeit der INTREAL zur HIH kann gewährleistet werden, dass auf Ebene des Auslagerungsunternehmens ebenso wirksame Vergütungspraktiken angewandt werden wie bei INTREAL selbst. Im Rahmen des Geschäftsbesorgungsvertrages ist zudem eine entsprechende Klausel über das Vorhandensein wirksamer Vergütungsregelungen aufgenommen.

Der Head of Human Resources ist bei einem Partnerunternehmen beschäftigt, an das die Personaldienstleistungen ausgelagert sind. Die übertragenden Aufgaben sind rein verwaltungstechnischer Natur, die Auswahl von Personal obliegt INTREAL. Der Head of Human Resources hat keinen Einfluss auf das operative Geschäft des AIFM bzw. der AIFs. Da es sich bei der Auslagerung nicht um eine Auslagerung gemäß Anhang I der AIFM Richtlinie handelt, sind keine weiteren Vergütungsanforderungen in dem Auslagerungsunternehmen zu berücksichtigen.

Im Zusammenhang mit den ausgelagerten Dienstleistungen des Asset – und Property Managements an Fondspartner konnten keine weiteren Risikoträger identifiziert werden. Weder können die Asset- oder Property Manager Entscheidungen über neue Anlagemöglichkeiten und Änderungen in den Vertragsbedingungen treffen, noch können sie über Transaktionen oder die Durchführung von Due Diligence Prüfungen entscheiden.

Neben den bereits genannten Mitarbeitern bzw. Mitarbeitergruppen sind keine weiteren Risikoträger bei INTREAL oder in Auslagerungsunternehmen identifiziert worden, die z.B. aufgrund ihrer Tätigkeit oder eines ähnlichen Gehaltsniveaus als eben solche klassifizieren.

Inwieweit die formal identifizierten Mitarbeiter tatsächlich einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder der verwalteten AIFs haben, wird im Folgenden erläutert.

2.3 Nichtanwendung einzelner Anforderungen gemäß Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Gemäß VII.1 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
- Einrichtung eines Vergütungsausschusses

Eine entsprechend verhältnismäßige Umsetzung der Anforderungen an die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis kann damit durch bestimmte Merkmale der KVG (Aufbau- und Ablauforganisation, Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte) und der verschiedenen Mitarbeitergruppen (Verpflichtung, Befugnis, Kompetenz, Anteil und Höhe variable Vergütung) begründet werden.

Mit Blick auf die INTREAL sind bestimmte Kriterien identifiziert worden, die zur Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit führen und nachfolgend erläutert werden.

Unternehmen:

INTREAL ist mit derzeit über 500 Mitarbeitern ein mittelständisches Unternehmen, dessen Strukturen überschaubar, transparent und nicht vergleichbar mit einem börsennotierten Unternehmen sind. INTREAL hat keine Systemrelevanz für den Finanzmarkt.

Es werden nur Geschäfte gemäß Geschäftserlaubnis durchgeführt.

Derzeit werden keine grenzüberschreitenden AIFs verwaltet oder vermarktet, was zu einer deutlichen Risikoreduzierung führt. Zudem erfolgt der Vertrieb überwiegend an regulierte Kunden wie Versicherungen oder Versorgungswerke.

Vor dem Hintergrund der langjährigen Erfahrungen im Bereich des Managements von Immobilien-Assets (durch die gemeinsame Vergangenheit der Mitarbeiter von Warburg

– Henderson bzw. Warburg-HIH, HIH-Invest) tragen auch die standardisierten und lange erprobten Prozesse zu einer funktionierenden und verlässlichen Ablauforganisation bei. So sind insbesondere die Due Diligence Abläufe stets weiter professionalisiert und auch das Risikomanagement zu einem Wettbewerbsvorteil ausgebaut worden.

Die verwalteten Fonds haben gemäß Fondsstrategie überwiegend ein Risikoprofil von „core - core plus“. Dies bedeutet vornehmlich Investitionen in gängige, risikoärmere Nutzungsarten wie Bürogebäude, Shoppingcenter und Fachmarktzentren mit einer guten bis sehr guten Bauqualität, in bevorzugten Lagen, mit langfristigen Mietverträgen und bonitätsstarken Mietern. Die Objekte weisen zudem meist nur eine geringe Leerstandsquote auf und befinden sich in stabilen, wirtschaftsstarken, europäischen Ballungszentren.

Für einzelne Fondspartner werden Logistik-Immobilienfonds sowie Immobilienfonds mit dem Schwerpunkt Health Care, Parkhäuser, Hotels oder Erbbaurechte aufgelegt.

Mit Blick auf die Europäische Gemeinschaft unterliegen die derzeit investierten Märkte alle ähnlichen Regulierungen und weisen einen transparenten Immobilienmarkt auf.

In Ländern, die sich gegenwärtig in einer wirtschaftlichen Krise befinden, wird nur sehr selektiv in Abhängigkeit der Fondsstrategie und der Meinung der Investoren investiert. INTREAL investiert derzeit nicht in Emerging Markets.

Sehr wenige Fonds haben ein Risikoprofil von „core plus-value add“ und damit ein leicht erhöhtes Risikoprofil. Die meisten dieser Fonds (HIH-Invest) befinden sich zudem in der Desinvestitionsphase.

Die Durchführung von größeren, aufwändigeren und damit auch risikobehafteteren Projektentwicklungen ist insgesamt steigend, aber noch eher eine Ausnahme.

Ferner verfolgen die AIFs eine ausgewogene Fremdfinanzierungsstrategie und es erfolgen keine komplexen Anlagen in Wertpapiere.

INTREAL administriert insgesamt zwar ein mittelgroßes Volumen an Assets, ist aber aufgrund der Mitarbeiteranzahl, der Komplexität des Geschäfts sowie der Risikoprägung der einzelnen AIFs und investierten Länder überwiegend Manager eines risikoarmen, überschaubaren Portfolios.

Mitarbeiter:

Nicht nur im Hinblick auf die interne Organisation und Komplexität der Geschäfte wird deutlich, dass eine Einführung komplexer Vergütungsmodelle bei INTREAL unverhältnismäßig wäre. Auch im Bereich Personalmanagement und in der Ablauforganisation ist ersichtlich, dass die implementierten Regelungen dazu führen, dass ein einzelner Mitarbeiter (sowohl im Auslagerungsunternehmen als auch intern) ohne Mitwirkung der Geschäftsführung keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder der verwalteten AIFs ausüben kann.

Hier kommen vor allem Kompetenzregelungen zum Tragen, die es Mitarbeitern ermöglichen nur kollektiv wesentliche Geschäftsvorgänge zu bearbeiten und freizugeben.

Die Höhe der variablen Vergütung wird vor dem Hintergrund, dass sie den fixen Gehaltsanteil nicht überschreiten darf, als angemessen und marktgerecht erachtet.

Unter Berücksichtigung der ausgelagerten Tätigkeiten werden im Wesentlichen nachfolgend die Positionen der Gesellschafter (a), der Geschäftsführung (b), des Compliance Officers (c), des Head of Risk Management (d), des Head of Portfolio Supervision, Chief Operating Officer (e) und der Portfolio Supervisor/Manager (f) bewertet,

wobei die Position des Chief Operating Officer durch einen Geschäftsführer bekleidet wird.

a) Gesellschafter

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

b) Geschäftsführer

Mitglieder der Geschäftsführung haben einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der KVG bzw. der von ihr verwalteten Fonds, da sie die Strategie der Gesellschaft und die Risikoneigung vorgeben. Durch ihr vorhandenes Letztentscheidungsrecht z.B. in Zusammenhang mit Transaktionen, DD-Prozessen, Änderungen von Vertragsbedingungen o.Ä. wird diese Einflussnahme weiter dokumentiert. Jedoch ist der Anteil der variablen Vergütung nicht vergleichbar mit solchen im Hedgefondsbereich und mit ca. 50% der Gesamtvergütung im Marktumfeld eher moderat einzustufen.

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

c) Compliance Officer

Die Compliance-Funktion ist ein Instrument der Geschäftsleitung. Sie ist bei einem Mitarbeiter, der direkt dem Chief Operating Officer unterstellt ist, angesiedelt. Der Compliance-Beauftragte überwacht und bewertet regelmäßig die 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.

Ferner berät und unterstützt er die für die Dienstleistungen und Tätigkeiten zuständigen relevanten Personen im Hinblick auf die Einhaltung der in KAGB, KaMaRisk und WpHG (soweit anwendbar) sowie den Compliance-Richtlinien für die Gesellschaft festgelegten Pflichten. Weitere Aufgaben sind:

- die Weiterentwicklung der organisatorischen Mittel und Instrumente zur Durchsetzung des Compliance-Konzeptes;
- die Gestaltung von bereichsbezogenen Regeln und Richtlinien in Zusammenarbeit mit den Geschäftsbereichen;
- die Erfassung und Zusammenführung aller Compliance-relevanten Tatsachen;
- die Beratung der Geschäftsbereiche bei möglichen Interessenkollisionen;
- die Entscheidung von Zweifelsfällen;

- die Überwachung der Eigengeschäfte der KVG und der Mitarbeitergeschäfte durch Kontrollen.

Der Compliance-Beauftragte ist berechtigt, von Mitarbeitern, Dienstleistern und Geschäftsführung der INTREAL die Herausgabe aller für die Erfüllung der Aufgaben relevanten Informationen zu verlangen.

Der Compliance-Beauftragte ist für die Erstellung der Compliance-Berichte verantwortlich, die der Geschäftsleitung der INTREAL regelmäßig, mindestens aber einmal jährlich, zu Fragen der Rechtsbefolgung vorgelegt werden und in denen insbesondere angegeben wird, ob die zur Beseitigung etwaiger Mängel erforderlichen Abhilfemaßnahmen getroffen wurden. Die Berichte sind ebenfalls dem Aufsichtsrat zu übergeben.

Der Compliance Beauftragte hat keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der KVG bzw. der verwalteten AIFs, da wie beschrieben die Verantwortung letztlich bei der Geschäftsführung liegt und er für seine Tätigkeit keine variable Vergütung erhält. INTREAL vertritt daher die Auffassung, den Compliance Beauftragten nicht den identifizierten Mitarbeitern im Sinne des Gesetzes zuzuordnen.

d) Head of Risk Management

Der **Head of Risk Management** ist vorrangig für das Risikomanagement der Gesellschaft als auch der verwalteten Immobilienfonds verantwortlich. Er steuert den gesamten Risikoprozess, zu dem die Risikoinventur sowie auf Ebene der Fonds die Risikoberichterstellung und Bewertung von Transaktionen gehört.

Im Bereich der Transaktionen wird beispielsweise eine Risikoeinschätzung mit anschließender Empfehlung ausgesprochen, auf dessen Grundlage die Geschäftsführung letztlich ihre Entscheidung trifft und z.B. die Freigabe zum Ankauf erteilt. Im Rahmen der Risikoprüfung wird auch die Einhaltung der Fondsstrategie geprüft.

Durch die Prüfung und Aussprache einer Empfehlung kann der Head of Risk Management Einfluss auf die laufenden Transaktionen nehmen, jedoch nicht auf das definierte Risikoprofil der AIFs, da dieses bereits zum Zeitpunkt der Fondskonzeption festgelegt wurde. Sollte eine geplante Transaktion nicht vom Risikomanagement empfohlen werden, gibt es einen Austausch zwischen der Geschäftsführung, dem zuständigen Portfolio Manager und dem Head of Risk Management, um eine abschließende Meinung abzuleiten.

Der Head of Risk Management hat damit zwar Einfluss auf das Risikoprofil der KVG bzw. der verwalteten AIFs, jedoch keinen wesentlichen, da wie beschrieben die Verantwortung letztlich bei der Geschäftsführung liegt.

Der Head of Risk Management ist vielmehr eher wie der Portfolio Supervisor/Manager dafür zuständig, zu gewährleisten, dass die definierte Fondsstrategie umgesetzt wird und Risiken rechtzeitig vollumfänglich identifiziert und gesteuert werden.

Zusammenfassend klassifiziert die INTREAL den Head of Risk Management nicht als Risk Taker im Sinne des Gesetzes.

e) Head of Portfolio Supervision, Chief Operating Officer

Der **Head of Portfolio Supervision/Management** ist für die disziplinarische und fachliche Leitung der Portfolio Supervisor/Manager zuständig und überwacht die Finanzierungsbelange der einzelnen AIFs. Er steht im direkten Kontakt mit den Fondspartnern der INTREAL und stimmt sich laufend mit den Asset Managern über geplante Transaktionen sowie die aktuelle Situation der Bestandsobjekte ab. Der Head of Portfolio Supervision/Management hat ein sehr ähnliches Aufgabenfeld wie die Portfolio Supervisor/Manager selbst, weswegen auch auf die Erläuterungen unter f) verwiesen wird.

Der Head of Portfolio Supervision/Management bereitet zudem Entscheidungsvorlagen für die Geschäftsführung vor, z.B. im Rahmen von Transaktionen oder Fondsaufträgen. Er hat damit Einfluss auf die Qualität der Transaktionen, kann jedoch das Risikoprofil der AIFs nicht wesentlich beeinflussen, sondern vielmehr bestimmte Vorschläge der Fondspartner über mögliche Transaktionen entsprechend kommentieren und für die Geschäftsführung zur Entscheidung vorbereiten.

Letztlich trägt die Geschäftsführung die Verantwortung für die Umsetzung der individuellen Fondsstrategien der einzelnen AIFs und muss auch jedem An- und Verkauf zustimmen. Der Head of Portfolio Supervision wird daher von INTREAL nicht als identifizierter Mitarbeiter im Sinne des Gesetzes eingestuft.

Der **Chief Operating Officer** ist verantwortlich für das operative Geschäft und ist damit in diverse Geschäftsvorfälle sowohl auf Ebene der KVG als auch der einzelnen AIFs involviert. Zentraler Aufgabenbereich ist die Sicherstellung der aufsichtsrechtlichen und vertraglichen Anforderungen aufgrund der geltenden Gesetze sowie aufgrund bestehender Verpflichtungen aus Kundenbeziehungen.

Da die Position des Chief Operating Officers auf Ebene der Geschäftsführung angesiedelt ist, wird zudem auf die Ausführungen unter b) zur Geschäftsführung verwiesen.

Der Chief Operating Officer hat einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft sowie der verwalteten AIFs, ist damit Risk Taker, aber mit Blick auf die Komplexität der getätigten Geschäfte und die bereits dargestellten Gegebenheiten innerhalb der Organisation vertritt INTREAL die Auffassung für den Chief Operating Officer den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anzuwenden und damit von der Nichtanwendung der auf Seite 5 genannten Anforderungen Gebrauch zu machen.

f) Portfolio Supervisor/Manager

Grundsätzlich hat ein Portfolio Supervisor/Manager zwar Einfluss auf die Risikoprofile der von ihm verwalteten AIFs, zumal er für die Umsetzung der Anlagestrategie verantwortlich ist. Auf der anderen Seite ist er in seiner Verantwortung und Kompetenz z.B. hinsichtlich der Verpflichtungen, die er im Namen der KVG eingehen kann, klar beschränkt. So kann eine Transaktion wie bereits mehrfach beschrieben, nur durch die Geschäftsführung freigegeben werden. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass die Fondsstrategie und damit das Risikoprofil von den Investoren vorgegeben werden, und der Portfolio Supervisor/Manager lediglich die Umsetzung steuern kann.

Auch ist seine variable Vergütung an Ziele geknüpft, die in keinem Zusammenhang mit den Risikoprofilen oder der Performance der von der KVG verwalteten Fonds stehen.

Die Portfolio Supervisor/Manager können damit durch Kommentierungen und Steuerung der Prozesse zwar Einfluss auf Transaktionen und die Bestandsentwicklung nehmen, jedoch nicht wesentlich das Risikoprofil der Gesellschaft sowie der verwalteten AIFs beeinflussen.

INTREAL vertritt daher die Auffassung, die Portfolio Supervisor/Manager nicht den identifizierten Mitarbeitern im Sinne des Gesetzes zuzuordnen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die identifizierten Mitarbeiter von INTREAL in unterschiedlichem Umfang Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM bzw. dessen AIFs nehmen können. Mit Ausnahme der durch die Geschäftsführung bekleideten Positionen ist dies allerdings nur in einem begrenzten Umfang der Fall.

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 oben genannten Anforderungen für die identifizierten Mitarbeiter Gebrauch gemacht.

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 (Geschäftsführung, Chief Operating Officer) nicht angewendet.

2.4 Vergütungsausschuss

Aufgrund der vorangestellten Verhältnismäßigkeitserwägungen verzichtet INTREAL auf die Bildung eines Vergütungsausschusses.

3 Richtlinien Organisation

3.1 Hilfestellung in Richtlinien-Fragen

Für Fragen zum Thema steht der Compliance-Beauftragte der INTREAL zur Verfügung.

3.2 Meldung von Verstößen

Verstöße gegen diese Richtlinie sind direkt an den Compliance-Beauftragten oder über das Hinweisgebersystem der HIH-Gruppe zu melden.

4 Mitgeltende Unterlagen

keine

5 Inkrafttreten & Änderung

Die Richtlinie tritt mit Veröffentlichung in Kraft.

Die Aktualisierung der Richtlinie erfolgt jährlich durch den Compliance-Beauftragten.

6 Änderungsnachweis

Version	Freigabe- datum	Änderungen/Er- gänzungen / Erläuterungen	erstellt von	freigegeben von
2.0	08.03.2024	Neues Design und Aktualisierung	Sascha Reger	Geschäftsführung
2.1	04.02.2025	Aktualisierung	Sascha Reger	Geschäftsführung
2.2	28.02.2025	Anpassung aufgrund von Revisionsfest- stellung	Sascha Reger	Geschäftsführung
2.3	26.01.2026	Neues Design und Aktualisierung	Sascha Reger	Geschäftsführung