

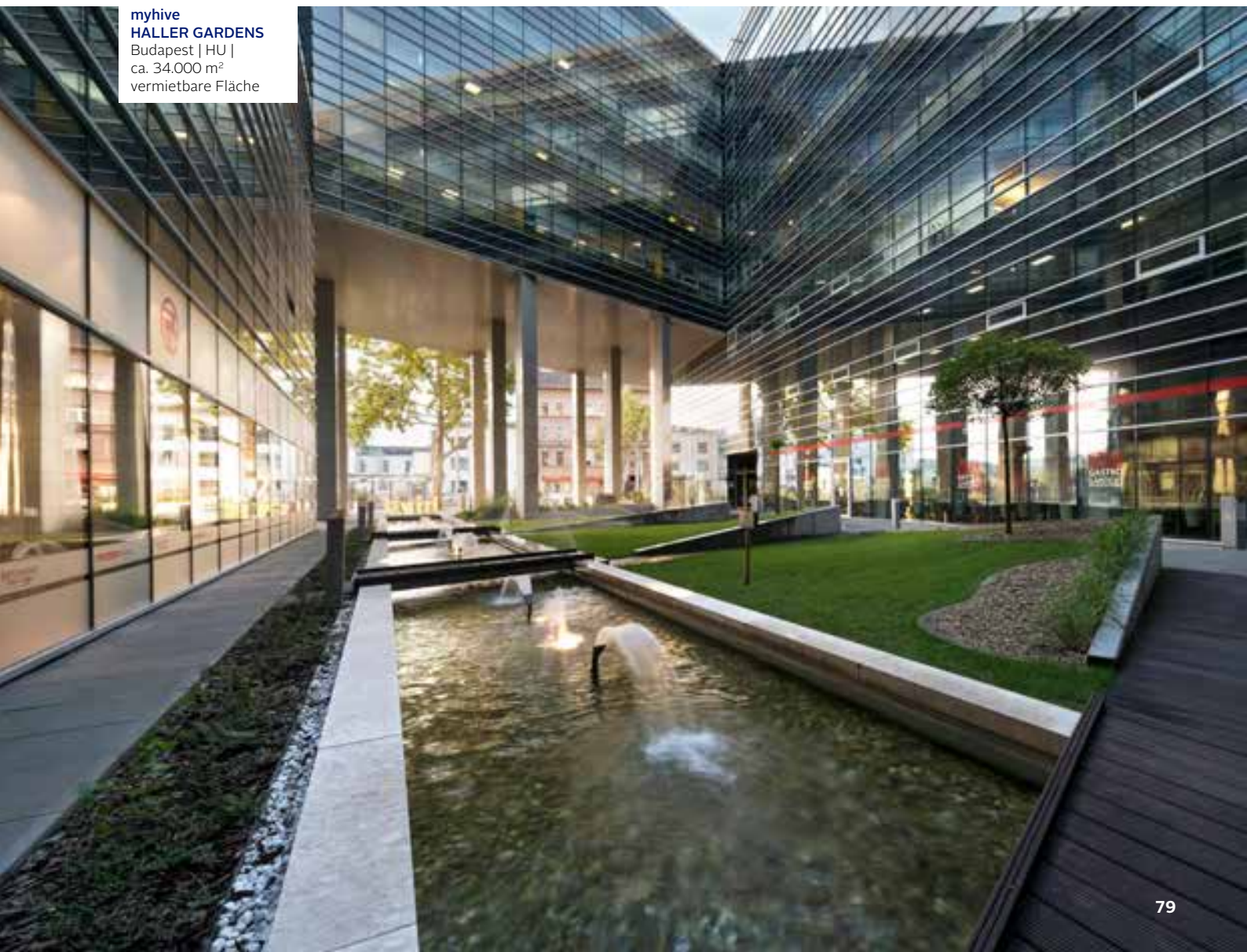
Konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung zum Bericht für das Geschäftsjahr 2017

Das Kerngeschäft der IMMOFINANZ umfasst die Bewirtschaftung und Entwicklung von Einzelhandels- und Büroimmobilien in ausgewählten Ländern Zentral- und Osteuropas. Im Bürobereich konzentriert sich das Unternehmen mit seiner internationalen Marke myhive ausschließlich auf die Hauptstädte der Kernländer sowie die größten Bürostandorte in Deutschland. Auf das Büroportfolio entfallen 62,6% des Portfoliowerts bzw. 52,8% der Bestandsmieteinnahmen per Ende des Geschäftsjahres 2017. Bei der Expansion des Einzelhandelsportfolios setzt die IMMOFINANZ auf ihre Marken STOP SHOP und VIVO!, die vor allem für Sekundär- und Tertiärstädte konzipiert sind. Auf das Einzelhandelsportfolio entfallen 33,6% des Portfoliowerts bzw. 47,0% der Bestandsmieteinnahmen. Ziel ist der Aufbau eines qualitativ hochwertigen und ertragsstarken gewerblichen Immobilienportfolios.

Gemäß dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) ist die IMMOFINANZ verpflichtet, für das Geschäftsjahr 2017 eine nichtfinanzielle Erklärung bzw. einen nichtfinanziellen Bericht zu veröffentlichen. Dies wird mit folgendem Kapitel im Lagebericht erfüllt.

Um Redundanzen zu vermeiden, wird mitunter auf andere Stellen im Geschäftsbericht verwiesen, etwa bei Angaben zum Risikomanagement.

myhive
HALLER GARDENS
Budapest | HU |
ca. 34.000 m²
vermietbare Fläche



WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Festlegung der berichteten Inhalte und die Ermittlung aktueller und potenzieller künftiger Kennzahlen basieren auf einer im Jahr 2017 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. In einem internen Workshop wurden zunächst wesentliche Themen zur Positionierung des Unternehmens, seinen Produkten und Dienstleistungen sowie zu den Auswirkungen seiner Tätigkeit abgeleitet und kategorisiert. Dabei wurde sowohl die Bedeutung für das Unternehmen als auch für dessen interne und externe Stakeholder (Aktionäre, Mieter, Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner) berücksichtigt. Mit eingeflossen sind dabei etwa Umfragen unter Mietern und Mitarbeitern sowie Kriterien, die im Fokus von Investoren und Dienstleistern im ESG-Bereich (Environmental Social Governance) stehen.

Die Auflistung der wesentlichen Themen umfasste Energieeffizienz und Ressourcenschonung bei Bestandsimmobilien und Projektentwicklungen sowie damit verbundene Einsparungen, nachhaltige Investitionen in die Qualität des Bestandsportfolios, Zertifizierungen im Nachhaltigkeitsbereich, Mieterzufriedenheit und damit die Erreichung bzw. Sicherstellung eines hohen Vermietungsgrads, Personalentwicklung und Mitarbeiterzufriedenheit, Diversität bei den Mitarbeitern, verantwortungsbewusste Beschaffungspolitik sowie Compliance und Anti-Korruption.

Im Einzelnen wurden folgende Verantwortungsbereiche definiert:

- > Umwelt
- > Mitarbeiter
- > Kunden
- > Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken

Auf die einzelnen Bereiche, die zugrunde liegenden Ziele und die Maßnahmen wird nachfolgend eingegangen. Mittelfristig ist eine schrittweise Erweiterung der berichteten Kennzahlen geplant. Dies wird durch die laufende Energie-Auditierung des Bestandsportfolios sowie die Ausrollung eines Kundenmanagement-Tools für den Mieter- und Lieferantenbereich unterstützt werden.

In dieser nichtfinanziellen Erklärung werden alle Konzernunternehmen der IMMOFINANZ einbezogen (siehe Kapitel 8. *Konzernunternehmen der IMMOFINANZ*).

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

Die IMMOFINANZ achtet auf den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen, den Einsatz klimafreundlicher Technologien, eine konsequente Energieeinsparungsstrategie, die Sanierung erhaltenswerter Bausubstanz und die Errichtung effizienter Neubauobjekte. Dadurch werden Betriebskosten und Emissionen reduziert und ein Beitrag zum Umweltschutz sowie zur Zufriedenheit der Mieter geleistet.

Ziele sind eine konsequente Senkung des Energieverbrauchs sowie eine Erhöhung der Energieeffizienz im Bestandsportfolio und damit verbundene Einsparungen. Der Umfang kann aktuell nicht quantifiziert werden, dient aber der Reduktion der Umweltrisiken und -auswirkungen. Bevor mit neuen Aktivitäten oder Projekten begonnen wird, werden Umweltwirkungen abgeschätzt und die Ergebnisse dieser Abschätzung in der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Des Weiteren soll eine schrittweise Ausweitung der Nachhaltigkeitszertifizierungen für Projektentwicklungen und Bestandsimmobilien erfolgen – aktuell sind rund 250.000 m² in Evaluierung bzw. im Zertifizierungsprozess.

NACHHALTIGKEITZERTIFIZIERUNGEN

Für Projektentwicklungen und Bestandsimmobilien im Bereich Büro und VIVO!-Einkaufszentren ist eine Zertifizierung nach Umweltstandards vorgesehen. Dabei kommt für Bürogebäude vorrangig eine Zertifizierung nach LEED (Leadership in Energy and Environment Design) zur Anwendung bzw. für Shopping Center eine Zertifizierung nach BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method). Künftig ist auch im Bürobereich eine stärkere Anwendung der BREEAM-Standards geplant. Für die Retail Parks der Marke STOP SHOP erfolgt keine Zertifizierung nach internationalen Standards. Die hoch standardisierte Bau- und Ausstattungsbeschreibung definiert jedoch umfangreiche Kriterien für eine nachhaltige Errichtung.

Im Geschäftsjahr 2017 wurde das neu eröffnete Shopping Center *VIVO! Krosno* in Polen mit „BREEAM Very Good (Design Stage)“ zertifiziert. Des Weiteren erhielten drei Büroimmobilien in Bukarest eine Nachhaltigkeitszertifizierung: *myhive METROFFICE* (LEED Gold), *Victoria Park* (LEED Gold) und *myhive S-Park* (BREEAM In-Use).

Insgesamt belaufen sich die zertifizierten Flächen per Ende 2017 auf rund 350.000 m² bzw. 18% der Gesamtfläche des Bestandsportfolios (nach 225.000 m² bzw. 12,7% per Ende Dezember 2016). Die Zertifizierungen reduzieren Umweltrisiken und dienen der Verbesserung einer umweltfreundlicheren Flächennutzung und Erhöhung der Effizienz.

NACHHALTIGES ENERGIEMANAGEMENT

Im Sinne der laufenden Optimierung der Energieeffizienz wird das Bestandsportfolio einem Energie-Audit unterzogen. Ziel ist es, allfällige Ursachen eines erhöhten Energieverbrauchs festzustellen und daraus Maßnahmen abzuleiten. Im Geschäftsjahr 2017 wurden insgesamt 33 Bestandsimmobilien in Österreich, Rumänien, Ungarn, Polen und der Slowakei auditiert und in weiterer Folge sowohl bauliche als auch gebäudetechnische Optimierungen implementiert und durch energetische Analysen unterstützt. Ziel für das Geschäftsjahr 2018 ist es, mindestens zehn weitere Bestandsgebäude in Rumänien und Österreich diesem Energieaudit zu unterziehen.

Beispiel

Im *Business Park Vienna* bzw. in den *myhive Twin Towers* wurde durch verschiedene Maßnahmen, wie die Senkung der Kühlwasservorlauftemperatur oder die Optimierung von Steuerungs- und Regelungsmechanismen im Jahresbetrieb, von Mai 2016 bis April 2017 eine Energieeinsparung von rund 8.400 Megawattstunden im Vergleich zum Referenzjahr 2014 erzielt. Das entspricht umgerechnet einer Einsparung von rund 23% im Vergleich zum Verbrauch im Referenzjahr. Im nächsten Schritt erfolgen u.a. die Umrüstung auf LED-Beleuchtung und der Einbau einer Hochtemperaturwärmepumpe.



ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Das Portfolio der IMMOFINANZ wurde in den zurückliegenden Jahren einem Optimierungs- und Konzentrationsprozess unterzogen. So erfolgten die Fokussierung auf zwei Assetklassen und drei Marken sowie die Abgabe von nicht länger strategiekonformen Immobilien. Im nächsten Schritt wurde nun mit dem Aufbau eines konzernweiten, standardisierten Erhebungsprozesses für Energieverbrauchszahlen begonnen. Das umfasst etwa im Bereich des Facility Managements die Erhebung nichtfinanzieller Leistungsindikatoren.

Ziel ist es, darauf aufbauend den Ressourcenverbrauch bei gleichbleibender oder verbesserter Qualität der Nutzung der Gebäude mittels Energiesparmaßnahmen kontinuierlich zu senken und damit Einsparungen zu erzielen und Umweltauswirkungen und -risiken zu reduzieren. Das umfasst auch den Eigenverbrauch im IMMOFINANZ-Headquarter sowie in den Länderorganisationen.

Des Weiteren wird eine Ausweitung von Nachhaltigkeitszertifizierungen auf Wirtschaftlichkeit geprüft.

Die Einhaltung von Standards bei Projektentwicklungen und Refurbishments wird durch die Development-Prozess-Richtlinie sichergestellt. Die Richtlinie ist konzernweit gültig und regelt sämtliche Aktivitäten, die mit den Bauvorhaben in Zusammenhang stehen.

Die wesentlichen Risiken in diesem Bereich sind durch die Ausführungen im *Risikobericht* ab Seite 88 abgedeckt.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER MIETERN UND KUNDEN

Die Zufriedenheit der IMMOFINANZ-Mieter ist ein wichtiger Faktor für einen hohen Vermietungsgrad und eine geringe Mieterfluktuation. Dies wiederum gewährleistet eine möglichst effiziente Bewirtschaftung der Immobilien.

Daher liegt ein strategischer Fokus auf der Mieterbindung durch eine hohe Kundenzufriedenheit und auf der Gewinnung neuer Mieter. Im Geschäftsjahr 2017 hat sich der Vermietungsgrad des gesamten Bestandsportfolios von 84,2% auf 94,2% erhöht.

MARKENPOLITIK UND INVESTITIONEN IN DIE QUALITÄT

Für das Immobilienportfolio der IMMOFINANZ wurde eine **klar definierte Markenpolitik** eingeführt: myhive verkörpert das Büro der Zukunft, STOP SHOPS sind Retail Parks und VIVO! vollwertige Einkaufszentren. Diese Marken sind ein Qualitätsversprechen an die Mieter und schaffen für diese Sicherheit und Vertrauen. Ein hoher

Standardisierungsgrad durch umfangreiche Kriterienkataloge für Gestaltung, Ausstattung und Design begünstigt zudem eine nachhaltige Beschaffungspolitik.

Im zurückliegenden Geschäftsjahr erfolgte die weitere Ausrollung der Ende 2016 vorgestellten Büromarke myhive. Die myhive-Büros punkten mit zahlreichen Serviceleistungen, bester Infrastruktur und bieten Raum für ein kommunikatives und lebendiges Miteinander der Mieter, etwa durch attraktive Kommunikationszonen, Mieter-Lounges und regelmäßige Veranstaltungen, wie After-Work-Events, Business Breakfasts mit Fachvorträgen oder die Organisation von Sportaktivitäten (siehe auch detaillierte Darstellung im Markenteil).

Der Vernetzung der Mieter untereinander wird dabei ein besonders hoher Stellenwert eingeräumt. Die neu eingeführten Community Manager – ein Mitarbeiter pro Land – kümmern sich um den Austausch der Mieter, erkennen Kooperationsmöglichkeiten und vermitteln entsprechende Kontakte. Im Dezember 2017 wurde zudem länderübergreifend eine maßgeschneiderte myhive-offices-App eingeführt. Diese informiert über alle Neuigkeiten im jeweiligen Bürogebäude und in der myhive-Community, ermöglicht die Kommunikation mit Experten anderer Unternehmen am Standort und unterstützt zentrale Serviceleistungen der IMMOFINANZ, etwa durch ein direktes Feedback-Tool. Damit können Anmeldungen zu Veranstaltungen, Anregungen und Wünsche oder Schadensmeldungen unkompliziert und schnell kommuniziert werden.

Um den Vermietungsgrad und die Kundenzufriedenheit langfristig auf hohem Niveau zu halten, tätigt die IMMOFINANZ gezielte **Investitionen in die Qualität** ihrer Immobilien. Dies erfolgte im zurückliegenden Geschäftsjahr zum Beispiel im Zuge des myhive-Rollouts in mehreren Bürogebäuden in Wien, Budapest, Warschau und Bukarest.

Beispiel

Die *myhive Twin Towers* in Wien wurden einer umfassenden Neugestaltung unterzogen: Das Rebranding als „myhive“-Immobilien verspricht nicht nur beste Infrastruktur und zahlreiche Services, das neue Design orientiert sich am freundlichen Ambiente einer Hotel-Lobby. Ein zentraler Welcome Desk sowie eine exklusive Mieter-Lounge sind Teil der neuen Ausstattung. Ebenfalls neu gestaltet und modernisiert wurden die Shopping Mall, Allgemeinflächen, der Food Court im Stil eines großen, gemütlichen Esszimmers sowie ein großer Fahrradraum mit Duschen. Das Gastronomieangebot wurde ebenfalls erweitert.



Im Bereich der Retail Parks STOP SHOP erfolgen Investitionen in die Erhöhung der Service- und Aufenthaltsqualität, um damit das Einkaufserlebnis zu optimieren. Dies beinhaltet u.a. die Ergänzung ausgewählter Standorte durch Spielplätze, gratis WLAN und ein Gastronomieangebot in Form von Cafés. Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurden mehrere Spielplätze an STOP SHOP-Standorten in Österreich, Ungarn, der Slowakei und Slowenien fertiggestellt. Die jeweiligen standortspezifischen Aufwertungen erfolgen in enger Abstimmung mit unseren Mietern und berücksichtigen auch etwaige Besonderheiten der lokalen Einkaufsgewohnheiten.

EVALUIERUNG DER KUNDENZUFRIEDENHEIT

Zur **Evaluierung der Kundenzufriedenheit** finden im Bürobereich bereits seit mehreren Jahren regelmäßige Mieterbefragungen statt. Basierend auf den Ergebnissen werden standortspezifische Optimierungen abgeleitet. In die Konzeption der neuen Büromarke myhive flossen ebenfalls Anregungen und Wünsche aus diesen Mieterbefragungen ein. Die Mieterbefragung 2017 wurde in sämtlichen sieben Büro-Kernmärkten der IMMOFINANZ durchgeführt. Der Fokus lag dabei auf der Bewertung der Kundenorientierung, der Zufriedenheit mit der Qualität der Immobilie sowie der angebotenen Infrastruktur, Services und der Kommunikation.

Im Einzelhandelsbereich werden in den VIVO!-Einkaufszentren in regelmäßigen Abständen – meist jährlich – Befragungen der Besucher durchgeführt. Die Schwerpunkte liegen dabei auf dem Einzugsgebiet, demografischen Daten, Kaufverhalten und der Markenbekanntheit des jeweiligen Shopping Centers, der Zufriedenheit mit dem Angebots- und Branchenmix sowie auf Anregungen und Verbesserungsvorschlägen. Diese Ergebnisse sowie die Rückschlüsse aus Frequenzzählungen in den Einzelhandelsimmobilien werden mit den Mietern geteilt und daraus Optimierungen für den Branchenmix, der Anordnung der Mieter und weitere frequenzsteigernde Maßnahmen abgeleitet.

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Im Geschäftsjahr 2018 ist eine weitere Verstärkung der Kundennähe unter anderem durch Digitalisierungsmaßnahmen geplant. Die Ausrollung einer Customer Relationship Management (CRM) Applikation beinhaltet u.a. ein Service- und Sales-Modul, das künftig zur Messung der Mieterzufriedenheit im Büro- und Einzelhandelsbereich eingesetzt werden kann, sowie ein Ticket-System, mit dem eine bessere und schnellere Erfassung von Kundenanfragen ermöglicht wird.

Darauf aufbauend ist mittelfristig die Veröffentlichung zentraler Indikatoren der Kundenzufriedenheit geplant.

Die Asset-Management-Prozess-Richtlinie reguliert sämtliche Prozesse hinsichtlich Vermietungsaktivität, angefangen vom ersten Kontakt mit dem Mieter bis hin zur laufenden Mieterbetreuung.

Die wesentlichen Risiken dieses Verantwortungsbereichs und deren Handhabung sind im Kapitel *Risikobericht* ab Seite 88 zusammengefasst.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER MITARBEITERN

Die Kompetenz und das Engagement der Mitarbeiter der IMMOFINANZ sind wichtige Voraussetzungen für den langfristigen Unternehmenserfolg. Mit zahlreichen Aktivitäten im Personalbereich wird ein Umfeld geschaffen, in dem sich Talente optimal entfalten können und die Zusammenarbeit auf allen Ebenen gefördert wird. Arbeitgeberattraktivität sowie Mitarbeiterbindung und Weiterentwicklung stehen dabei im Vordergrund. Durch untenstehende Maßnahmen werden Qualifikations- und Kompetenzrisiken adressiert und minimiert.

Die Diversität der Beschäftigten wird als Bereicherung gesehen. Durch Diversität auf jeder Mitarbeiterenebene lassen sich beim Austausch von unterschiedlichen Werten und Erfahrungen positive Effekte erzielen. Die IMMOFINANZ wendet sich gegen jegliche Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion, Alter, nationaler/ethnischer Herkunft, Behinderung oder sexueller Ausrichtung. Mitarbeiter und Bewerber werden nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung beurteilt.

KONTINUIERLICHE PERSONALENTWICKLUNG

Bei der Personalentwicklung liegt der Fokus der Ausbildung sowohl auf fachlichen als auch auf sozialen und methodischen Kompetenzen. Ein wichtiges Instrument der Personalführung ist dabei das jährliche Mitarbeitergespräch zwischen Mitarbeitern und ihren Führungskräften. Darin werden klare Zielvereinbarungen und individuelle Fortbildungsaktivitäten fixiert. Wie auch in den Vorjahren ermöglichte die IMMOFINANZ im Geschäftsjahr 2017 ihren Mitarbeitern zahlreiche Aus- und Weiterbildungen. Für die Koordination der kontinuierlichen Personalentwicklung ist die Abteilung Human Resources eingerichtet. Diese entwickelt eine Nachfolgeplanung in Schlüsselpositionen von Kernbereichen.

IMMOFINANZ ACADEMY

Die IMMOFINANZ Academy fungiert als konzernweite Aus- und Weiterbildungsinstitution. Individuelle Fortbildungspläne in Form von Einzelschulungen und Gruppentrainings nehmen dabei einen hohen Stellenwert ein. Des Weiteren werden interne Schulungen, bei denen Experten der IMMOFINANZ referieren, durchgeführt. Beispiele dafür sind Workshops zur Markenstrategie sowie die Ausbildungsreihe IMMOFINANZ Real Estate Training. Im Geschäftsjahr 2017 nahmen mehr als 370 Mitarbeiter an Schulungen teil. Ab dem kommenden Geschäftsjahr ist die Angabe von Schulungsstunden pro Mitarbeiter geplant.

AUSBILDUNGSPROGRAMME

Mit dem 2016 gestarteten Lehrlingsprogramm ermöglicht die IMMOFINANZ ambitionierten jungen Menschen einen Ausbildungsweg im Konzern. Die in Ausbildung stehenden Lehrlinge absolvieren ein Rotationsprogramm in unterschiedlichen Abteilungen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Lehrberufen Immobilienkaufmann sowie Finanz- und Rechnungswesensassistent. Im Geschäftsjahr 2017 wurde zusätzlich das Nachwuchsförderprogramm „Young Professionals“ etabliert, das sich an Studierende bzw. Studienabsolventen richtet. Ebenso als Rotationsprogramm konzipiert, steht hier die Wissensvermittlung im operativen Geschäftsbereich bzw. in den Finanzabteilungen im Fokus.

Das Leadership Curriculum stellt die konzernweite Ausbildungsreihe für Führungskräfte dar. In mehreren Modulen werden den Mitarbeitern verschiedene Inhalte zu diversen Führungsthemen vermittelt. Durch die unternehmensinterne Wissensvermittlung und -weitergabe werden Mitarbeiter als Führungskräfte gefördert. Die IMMOFINANZ bietet damit optimale Entwicklungsmöglichkeiten für Führungskräfte.

GESUNDHEITSMANAGEMENT UND WORK-LIFE-BALANCE

Am Standort Wien gibt es eine Betriebsärztin, die regelmäßig im Haus ist. Zu ihren Aufgaben zählen neben den gesetzlichen Anforderungen die Durchführung von z.B. Impfaktionen, Vorsorge- und Augenuntersuchungen sowie die Beratung zum Thema Gesundheitsvorsorge. Typischen Büroerkrankungen soll so rechtzeitig vorgesorgt werden.

Die IMMOFINANZ unterstützt ihre Mitarbeiter auch mit diversen Angeboten außerhalb des Arbeitsalltags: Teambuilding und die Förderung der Work-Life-Balance stehen dabei im Vordergrund. Dazu zählen etwa Sportangebote, Coaching-Gutscheine sowie diverse freiwillige soziale Zusatzleistungen.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Die Initiativen im Personalbereich werden anerkannt: So erzielt die IMMOFINANZ auf kununu, das ist die größte Arbeitgeber-Bewertungsplattform in Europa mit über 2,3 Millionen Bewertungen zu mehr als 610.000 Unternehmen, eine überdurchschnittlich gute Bewertung:

KUNUNU SCORES IM VERGLEICH

Stand: Jänner 2018	Wertung	Punkte	Bewertungen
IMMOFINANZ	★★★★★	4,15	128
Branchen-Durchschnitt (Immobilien/Facility Management)	★★★★★	3,20	19.235
kununu-Durchschnitt	★★★★★	3,23	2.376.000

Mehr Informationen unter <https://www.kununu.com/at/immofinanz>



myhive S-Park
Bukarest | RO |
ca. 34.000 m²
vermietbare Fläche

MITARBEITERSTRUKTUR

Per 31. Dezember 2017 beschäftigte die IMMOFINANZ 406* Mitarbeiter in neun Ländern (31. Dezember 2016: 492). Im Jahresdurchschnitt** 2017 sind das 470 beschäftigte Mitarbeiter (2016: 534). Insgesamt sind Mitarbeiter aus 17 Nationen für die IMMOFINANZ tätig.

GESAMTZAHL DER ANGESTELLTEN 2017

NACH ARBEITSVERTRAG (PERMANENT UND TEMPORÄR) UND GESCHLECHT UNTERTEILT

Mitarbeiter gesamt: 406 (davon temporär: 10)



NACH ARBEITSVERTRAG (PERMANENT UND TEMPORÄR) UND REGION UNTERTEILT

Länder	Headcount	davon temporär
Österreich	181	6
Tschechien	29	1
Deutschland	23	
Ungarn	30	
Polen	45	
Rumänien	46	1
Serbien	5	
Russland	22	
Slowakei	25	2
Mitarbeiter gesamt	406	10

NACH BESCHÄFTIGungsverhältnis (VOLLZEIT UND TEILZEIT) UND GESCHLECHT UNTERTEILT

Arbeitszeit	Gender	Vollzeit	Teilzeit
40 Stunden	Männlich	178	5
40 Stunden	Weiblich	199	24
Mitarbeiter gesamt		377	29

Die wesentlichen Risiken dieses Verantwortungsbereichs und deren Handhabung sind im Kapitel *Risikobericht* ab Seite 88 zusammengefasst.

DIVERSITÄTSKONZEPT

Für die IMMOFINANZ ist die Chancengleichheit und Gleichbehandlung ihrer Mitarbeiter ohne Differenzierung etwa nach Geschlecht, Alter oder nationaler/ethnischer Herkunft selbstverständlich.

Die Gesellschaft verfolgt kein abstrakt definiertes Diversitätskonzept. Die HR-Abteilung erachtet die Aspekte der Diversität, insbesondere im Hinblick auf Alter, Geschlecht, nationale/ethische Herkunft, Religion, Bildungs- und Berufshintergrund für sehr wichtig. Dementsprechend werden die genannten Aspekte bei konkreten Besetzungsentscheidungen oder -vorschlägen neben Kriterien wie Kompetenz, konkreter Bedarf, Erfahrung und Verfügbarkeit besonders gewürdigt und berücksichtigt.

* Ohne karenzierte Mitarbeiter (43), ohne Vorstand, inkl. Russland

** Ohne Karenzen, ohne Vorstand, berechnet nach der Anzahl der absoluten Mitarbeiteranzahl am Ende der Monate/Anzahl der Monate

VERANTWORTUNGSBEWUSSTE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Die Geschäftspraktiken, denen die IMMOFINANZ verpflichtet ist, basieren auf Integrität, Ehrlichkeit, Fairness, Transparenz und Verantwortlichkeit. Gegenseitiges Vertrauen als Grundverständnis bietet dabei die Basis für die gemeinsame konstruktive Zusammenarbeit im Unternehmen und mit Geschäftspartnern. Darauf basieren sämtliche Aktivitäten in den Bereichen Compliance und Korruptionsbekämpfung, nachhaltige Beschaffungspolitik sowie Menschenrechte.

Für diese Bereiche wurden mehrere Konzernrichtlinien vom Vorstand beschlossen, die für alle Mitarbeiter des Unternehmens und der Gruppengesellschaften gelten.

Der Unternehmenskodex dient als Grundlage für alle unternehmerischen Aktivitäten und Entscheidungen innerhalb des Unternehmens und enthält insbesondere Vorgaben für die Achtung der Grundrechte, Integrität und Fairness, Korruptionsbekämpfung, Geschenkannahme, Diskriminierungsverbot sowie für die Beziehungen zu Wettbewerbern, Kunden und Verbänden.

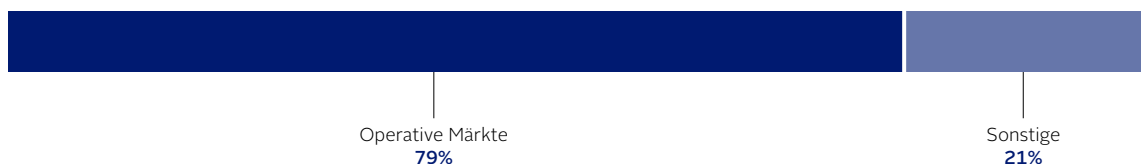
Die Compliance-Richtlinie umfasst die gesetzlichen Verbote der Nutzung von Insiderinformationen durch Insidergeschäfte und die unrechtmäßige Weitergabe von Insiderinformationen. Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde zudem ein E-Learning-Tool für die Schulung der Kapitalmarkt-Compliance eingeführt. Darüber hinaus steht die Compliance-Verantwortliche den Mitarbeitern bei Fragen jederzeit zur Verfügung. Weitere Details sind dem konsolidierten *Corporate-Governance-Bericht* (siehe Seite 35) zu entnehmen.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNGSPOLITIK

Bei den Beziehungen zu Lieferanten und Geschäftspartnern liegt der Fokus im Sinne der Nachhaltigkeit und Kontinuität auf dem Aufbau langfristiger Geschäftsverbindungen. Als internationaler Konzern hat die IMMOFINANZ im Geschäftsjahr 2017 mit Lieferanten aus 29 Ländern zusammengearbeitet. Um eine nachhaltige Beschaffung zu gewährleisten und die langfristige sowie partnerschaftliche Beziehung zu pflegen, stammen 79% aller Anbieter direkt aus den operativen Märkten der IMMOFINANZ und werden somit als „local supplier“ gemäß Standards der Global Reporting Initiative (GRI) definiert. Damit entfallen mehr als 90% des Einkaufsvolumens auf die in den operativen Märkten ansässigen Lieferanten. Die Unterstützung lokaler Lieferanten sowie ein Beitrag zur Wertschöpfung in den operativen Märkten sind somit zentrale Anliegen.

LIEFERANTEN DER IMMOFINANZ

Herkunft



Im Geschäftsjahr 2018 wird die Implementierung eines Supplier-Relationship-Management-Tools (SRM) angestrebt. Mit Hilfe dieser interaktiven Plattform wird zum einen die Kommunikation mit den Lieferanten weiter intensiviert, zum anderen müssen sich die Geschäftspartner mit ihrer Registrierung zur Einhaltung nachhaltiger und ethischer Grundsätze verpflichten.

Die Grundlage dafür bildet die organisationsinterne Group Procurement Guideline, welche die Verfahren und Vorschriften für Beschaffungen der IMMOFINANZ definiert. Diese Richtlinie weist auf eine sorgfältige und verantwortungsbewusste Auswahl der Lieferanten hin und wird im Geschäftsjahr 2018 in Anlehnung an den Unternehmenskodex sowie auf Basis der GRI-Standards weiter konkretisiert und verfeinert. Dabei ist für die IMMOFINANZ entscheidend, dass Lieferanten die Menschenwürde achten, gesetzliche Vorschriften einhalten, Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Umwelt zeigen und einen fairen Wettbewerb vertreten.

Die wesentlichen Risiken dieses Verantwortungsbereichs und deren Handhabung sind im Kapitel *Risikobericht* ab Seite 88 zusammengefasst.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die IMMOFINANZ legt großen Wert auf die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte. Die Würde des Einzelnen genießt höchsten Stellenwert. Neben der Einhaltung der nationalen (verfassungs-)gesetzlichen Vorgaben schenkt die IMMOFINANZ der Einhaltung der Konventionen der International Labour Organization (ILO) zur

Vereinigungsfreiheit, Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie Diskriminierungen besondere Aufmerksamkeit. Der Verstoß gegen Menschenrechte sowie insbesondere Zwangs- und Kinderarbeit werden strikt abgelehnt und die Einhaltung dieser ethischen Standards von Geschäftspartnern der IMMOFINANZ erwartet und verlangt (siehe dazu auch voranstehend unter „Nachhaltige Beschaffungspolitik“).

Da die IMMOFINANZ eine Vielzahl an Geschäftsbeziehungen unterhält, besteht das Risiko, dass Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen bestehen, die geringere ethische Standards anlegen. Durch die im Geschäftsjahr 2018 beabsichtigte Implementierung des Supplier-Relationship-Management-Tools (SRM) (siehe dazu auch voranstehend unter „Nachhaltige Beschaffungspolitik“) soll die Einhaltung dieser ethischen Grundsätze sichergestellt werden.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Die Gesellschaft hat für alle Mitarbeiter und Organmitglieder verbindliche Richtlinien zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten erlassen. Diese gelten insbesondere in Hinblick auf Annahme und Gewährung von Zuwendungen/Vorteilen im geschäftlichen Verkehr zwischen den IMMOFINANZ-Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern mit dem Ziel, ein rechtmäßiges und integrires Verhalten der IMMOFINANZ-Mitarbeiter im Umgang mit Geschäftspartnern oder Kunden sicherzustellen und die Entstehung von Interessenkonflikten zu verhindern.

In regelmäßig abgehaltenen Schulungen werden den IMMOFINANZ-Mitarbeitern die Grundsätze dieser Richtlinien näher gebracht. Dabei werden die Mitarbeiter insbesondere auch auf potenzielle Interessenkonflikte und problematische Situationen in Zusammenhang mit der Annahme und Gewährung von Zuwendungen/Vorteilen sensibilisiert.

Geschenkannahmen, Korruption, Bestechung und Interessenkonflikte begründen ein Reputationsrisiko und ein Risiko von für die IMMOFINANZ-Gruppe nachteiligen Geschäften. Dem wirken diese Richtlinien entgegen. Es gibt derzeit keine Hinweise auf Korruptionsrisiken. Durch laufende Schulungsmaßnahmen sollen die Mitarbeiter zusätzlich geschult und sensibilisiert werden.



FLOAT
Düsseldorf | DE |
ca. 30.000 m²
vermietbare Fläche