

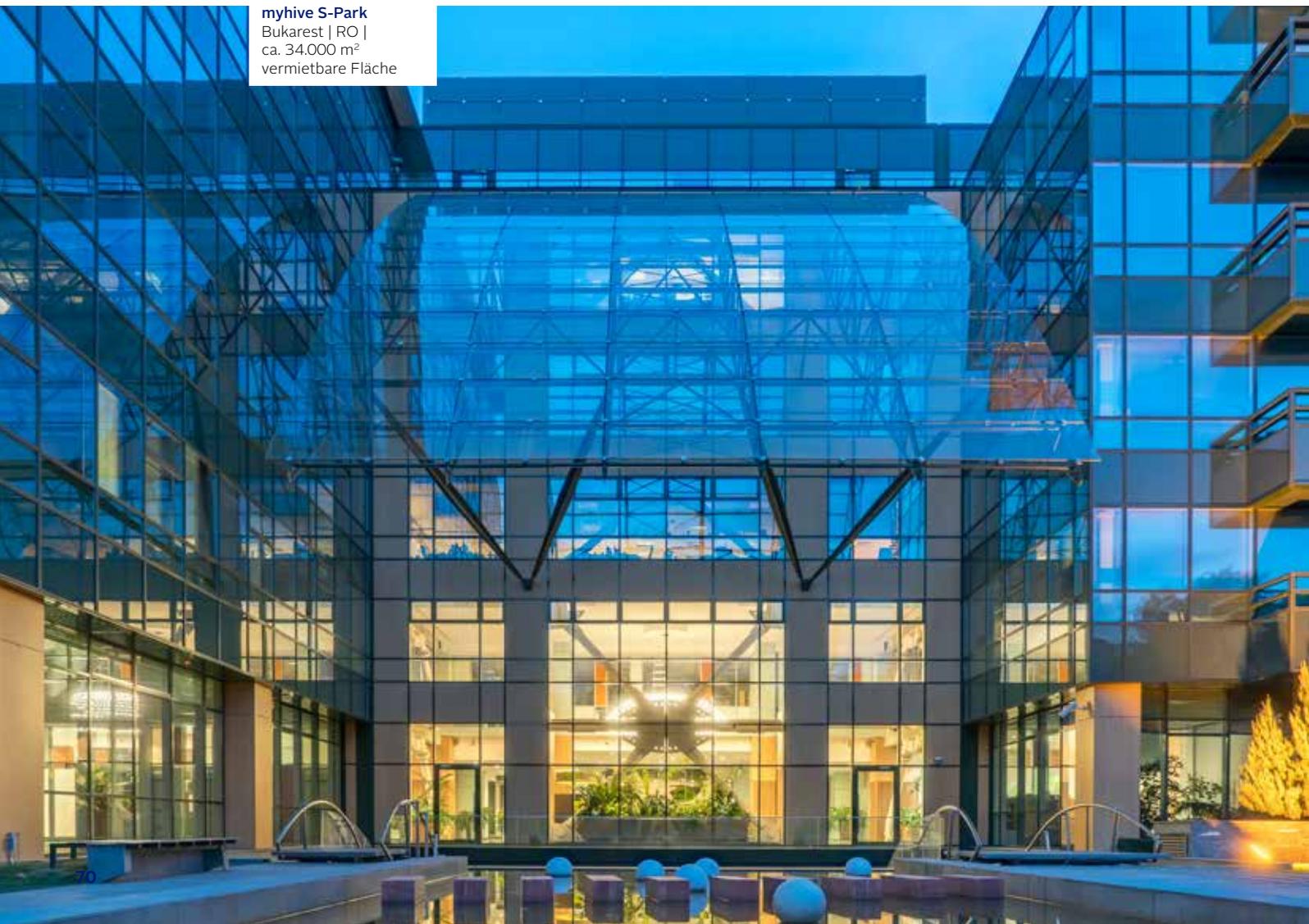
Konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung für das Geschäftsjahr 2018

Das Kerngeschäft der IMMOFINANZ umfasst die Bewirtschaftung und Entwicklung von Einzelhandels- und Büroimmobilien in ausgewählten Ländern Zentral- und Osteuropas. Per 31. Dezember 2018 umfasste das Portfolio 226 Immobilien mit einem Portfoliowert von EUR 4,3 Mrd. 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 61,7% des Portfoliowerts bzw. 52,9% der Bestandsmieteinnahmen per Ende des Geschäftsjahrs 2018. 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 35,3% des Portfoliowerts bzw. 47,0% der Bestandsmieteinnahmen. Ziel ist der kontinuierliche Ausbau eines qualitativ hochwertigen und ertragsstarken gewerblichen Immobilienportfolios. Weitere Details dazu sind im Kapitel *Portfoliobericht* angeführt.

Gemäß dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) ist die IMMOFINANZ verpflichtet, für das Geschäftsjahr 2018 eine konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung zu veröffentlichen. Dies wird mit diesem Kapitel im Lagebericht erfüllt.

Dieser Bericht umfasst die IMMOFINANZ AG sowie sämtliche konsolidierte Tochtergesellschaften (siehe Kapitel 8 im *Konzernabschluss*), außer es ist anders angeführt, orientiert sich an keinem Rahmenwerk und wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

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



WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Festlegung der berichteten Inhalte und die Ermittlung aktueller und potenzieller künftiger Kennzahlen basiert auf einer im Jahr 2017 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, die auch für 2018 gültig ist. Diese hat unter Einbindung mehrerer Unternehmensbereiche stattgefunden. 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. Die als wesentlich festgelegten Themen wurden dabei in vier Bereiche gebündelt. Mit berücksichtigt wurden auch Themengebiete, die regelmäßig von diversen Ratingagenturen abgefragt werden.

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 Bereiche und Ziele definiert:

> 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 Neubauprojekte. Die Ausweitung der Nachhaltigkeitszertifizierungen sowie ein nachhaltiges Energiemanagement zählen zu den wesentlichen Themen in diesem Bereich.

> Kunden/Mieter

Ein wichtiger strategischer Fokus liegt auf der Mieterbindung durch eine hohe Kundenzufriedenheit und auf der Gewinnung neuer Mieter. Die Marken der IMMOFINANZ fungieren dabei als Service- und Qualitätsversprechen. Investitionen in die Qualität der Immobilien sowie eine starke Kundenorientierung sind weitere wesentliche Themen.

> Mitarbeiter

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.

> Verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken

Die Geschäftspraktiken, denen die IMMOFINANZ verpflichtet ist, basieren auf Integrität, Ehrlichkeit, Fairness, Transparenz und Verantwortlichkeit. Darauf basieren sämtliche Aktivitäten in den Bereichen Compliance und Korruptionsbekämpfung, nachhaltige Beschaffungspolitik sowie Menschenrechte.

Auf die einzelnen Bereiche, die zugrundeliegenden Ziele und Maßnahmen sowie mögliche Risiken wird nachfolgend eingegangen.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

Die IMMOFINANZ achtet auf den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen, den Einsatz klimafreundlicher Technologien, eine konsequente Energieeinsparungsstrategie, die laufende Sanierung und Instandhaltung der Bausubstanz und die Errichtung effizienter Neubauprojekte. 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. 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. Die Zertifizierungen reduzieren Umweltrisiken und dienen der Verbesserung einer umweltfreundlicheren Flächennutzung und der Erhöhung der Effizienz.

NACHHALTIGKEITZERTIFIZIERUNGEN

Für Projektentwicklungen und Bestandsimmobilien im Bereich Büro und VIVO!-Einkaufszentren ist eine Zertifizierung nach Umweltstandards vorgesehen. Dabei kommt für Bürogebäude eine Zertifizierung nach BREEAM und LEED und für Shopping Center vorrangig eine Zertifizierung nach BREEAM zur Anwendung.

BREEAM (BRE Environmental Assessment Method) ist die führende und am weitesten verbreitete Zertifizierungsmethode für Gebäude. Es gibt höchstmögliche Standards für ein nachhaltiges Design vor und wurde de facto zum Gradmesser für die Beschreibung des Umwelteinflusses eines Gebäudes. Im Geschäftsjahr 2018 erhielten die Büroimmobilien *myhive Thirteen (Xenter)* in Budapest, *myhive Brama Zachodnia*, *myhive IO-1* (beide Warschau) und *myhive Twin Towers* in Wien eine BREEAM-Zertifizierung.

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.

Insgesamt belaufen sich die zertifizierten Flächen per Ende 2018 auf rund 472.000 m² bzw. 26,0% der Gesamtfläche des Bestandsportfolios (nach 350.000 m² bzw. 18,0% per Ende Dezember 2017). Per Jahresende 2018 sind zudem rund 120.000 m² in Bestandsimmobilien und Projektentwicklungen in Evaluierung bzw. im Zertifizierungsprozess.

Beispiel

Die Twin Towers sowie ein weiteres Bürogebäude am Standort *myhive am Wienerberg*, mit einer vermietbaren Fläche von rund 150.000 m² der größte Bürostandort der IMMOFINANZ in Wien, erhielten im Geschäftsjahr 2018 das BREEAM-Bestandszertifikat mit einer Gesamtbewertung der Gebäude von „vier Sternen“ (entspricht „Sehr Gut“). Die Beurteilungskriterien umfassen dabei z.B. die Themen Material (u.a. Zustandsbewertung, Instandhaltungsstrategie), Transport (u.a. Anbindung an den öffentlichen Verkehr, Nahversorgung und Gastronomie, gesicherte und überdachte Fahrradabstellflächen, medizinische Versorgung), Energie (u.a. Energieausweis, Beurteilung der Außenfassade, Anteil erneuerbarer Energien), Wasser (u.a. Verbrauch, Durchlaufmengen), Umwelt (u.a. Einsatz umweltschädlicher Stoffe im Gebäude), Boden und Ökologie (Beurteilung der Außenraumgestaltung des Grundstücks sowie Begrünungsmaßnahmen) sowie Gesundheit und Wohlbefinden (u.a. transparente Fassadenflächen, Belüftung sowie Aufenthaltsräume).



NACHHALTIGES ENERGIEMANAGEMENT

Energieeffizienz hängt nicht nur vom Gebäude selbst ab. Vielmehr sind der Energie- und Wasserverbrauch in den von der IMMOFINANZ verwalteten Immobilien stark vom Mieterverhalten abhängig und liegen daher zu einem großen Teil außerhalb der Kontrolle des Unternehmens. Hier sollen die Steuerungsmaßnahmen über eine klare Kommunikation, etwa Anbringung von Hinweisschildern in Objekten, schrittweise ausgebaut werden.

Im Sinne der laufenden Optimierung der Energieeffizienz wird das Bestandsportfolio einem Energie-Audit unterzogen. Ziel ist, allfällige Ursachen eines erhöhten Energieverbrauches festzustellen und daraus Maßnahmen abzuleiten. Nach 33 Bestandsimmobilien im Geschäftsjahr 2017 wurden im Geschäftsjahr 2018 wie geplant zehn Bestandsimmobilien in der Tschechischen Republik und Rumänien mit einer vermietbaren Fläche von rund 164.000 m² auditiert und in weiterer Folge sowohl bauliche als auch gebäudetechnische Optimierungen implementiert und durch energetische Analysen unterstützt. Ziel für das Geschäftsjahr 2019 ist es, mindestens zehn weitere Bestandsgebäude diesem Energieaudit zu unterziehen.

In Zusammenarbeit mit den Property und Facility Managern werden dabei regelmäßig Möglichkeiten für Energiesparmaßnahmen erarbeitet. Beispiele dafür sind etwa die Umrüstung auf LED-Beleuchtung, Austausch von Kühlanlagen und die Nachrüstung von Waschbecken mit Spar-Perlatoren, die die Durchflussmenge verringern.

Nachfolgend ein Überblick über den Energie- und Wasserverbrauch der Büro- und Einzelhandelsportfolios im Jahr 2018. Die Kennzahlen umfassen im Bürobereich 64 Objekte mit einer vermietbaren Fläche von rund 1,0 Mio. m² sowie im Einzelhandelsbereich 80 Objekte mit einer Fläche von rund 800.000 m² (70 STOP SHOPS und 10 VIVO!) und beziehen folglich nicht das gesamte Bestandsportfolio mit ein. Des Weiteren ist anzumerken, dass bei den

VIVO!-Einkaufszentren ein Großteil der Mieter sämtlichen Energiebedarf über die IMMOFINANZ bezieht. Im Bereich der Retail Parks STOP SHOP ist dies unterschiedlich der Fall.

	Büro ²	Einzelhandel ³
Heizwärmebedarf ¹	129.402.311 kWh	45.826.163 kWh
Strom	153.997.194 kWh	128.229.239 kWh
Wasser	520.957.870 l	454.190.137 l

¹ Heißwasser und Gas

² kWh-Angaben exklusive des von Mietern bezogenen Stroms

³ Angaben zu kWh Strom beinhalten Strom für Allgemeinflächen wie auch großteils für Mieter und für Ventilation (zur Erzeugung von Kälte/Wärme)

WEITERE MASSNAHMEN

Die IMMOFINANZ kommt dem stetig steigenden Wunsch der Mieter nach nachhaltigen Mobilitätsangeboten nach. Dies inkludiert etwa die Kooperation mit Carsharing-Anbietern sowie die Einrichtung von E-Ladestationen und allwettertauglichen Fahrradabstellmöglichkeiten.

MÖGLICHE RISIKEN FÜR UMWELT UND GESELLSCHAFT

Gebäude sind ein wesentlicher Verursacher von Treibhausgas-Emissionen. Die IMMOFINANZ setzt daher umfassende und kontinuierliche Maßnahmen zur Sicherung und Steigerung der Energieeffizienz in Bestandsobjekten. Bei Projektentwicklungen ist die Energieeffizienz bereits in der Planungsphase ein wichtiges Thema. Des Weiteren kann es bei Projektentwicklungen oder Modernisierungen durch den Einsatz schadstoffhaltiger Baustoffe zu Umweltbeeinträchtigungen kommen. Hier sorgt die IMMOFINANZ durch hoch standardisierte Bau- und Ausstattungsbeschreibungen für eine nachhaltige Errichtung sowie sorgfältige Auswahl ihrer Geschäftspartner vor.

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Das Portfolio der IMMOFINANZ wurde in den zurückliegenden Jahren einem Optimierungs- und Konzentrationsprozess unterzogen. So erfolgte die Fokussierung auf zwei Assetklassen und drei Marken sowie die Abgabe von nicht länger strategiekonformen Immobilien. Im nächsten Schritt wurde 2017 mit dem Aufbau eines konzernweiten, standardisierten Erhebungsprozesses für Energieverbrauchszahlen begonnen.

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.

Des Weiteren wird am Ausbau der mit Nachhaltigkeitszertifizierungen versehenen Bestandsflächen gearbeitet. 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.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER MIETERN UND KUNDEN

Die Zufriedenheit der IMMOFINANZ-Mieter ist ein wichtiger Faktor für einen hohen Vermietungsgrad und eine hohe Mieterbindung. Dies wiederum gewährleistet eine möglichst effiziente Bewirtschaftung der Immobilien. Ein wichtiger strategischer Fokus liegt daher auf der Mieterbindung durch eine hohe Kundenzufriedenheit und auf der Gewinnung neuer Mieter. Im Geschäftsjahr 2018 hat sich der Vermietungsgrad des gesamten Bestandsportfolios von 94,2% auf 95,8% erhöht.

MARKENPOLITIK UND INVESTITIONEN IN DIE QUALITÄT

Das Immobilienportfolio der IMMOFINANZ ist gemäß einer klar definierten Markenpolitik strukturiert: 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 und deren Mitarbeiter, etwa durch attraktive Kommunikationszonen, Mieter-Lounges und regelmäßige Veranstaltungen, wie After-Work-Events, Business Breakfasts mit Fachvorträgen oder der Organisation von Sportaktivitäten (siehe auch detaillierte Darstellung im Markenteil).

Der Vernetzung der Mieter untereinander wird dabei ein besonders hoher Stellenwert eingeräumt. Eigene Community Manager kümmern sich um den Austausch der Mieter, erkennen Kooperationsmöglichkeiten, vermitteln entsprechende Kontakte und organisieren Events (u.a. im Sportbereich). Zudem wurde 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 im Zuge des myhive-Rollout im *myhive Crown Tower*, Warschau, sowie in den *myhive Polus Towers*, Bratislava.

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 sowie Cafés an STOP SHOP-Standorten fertiggestellt. Die jeweiligen standort-spezifischen 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 fließen 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, der 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, die Anordnung der Mieter und weitere frequenzsteigernde Maßnahmen abgeleitet.

KUNDENORIENTIERUNG

Um die Kundenorientierung der gesamten Organisation weiter zu erhöhen, wurde im zurückliegenden Geschäftsjahr eine interne Initiative namens „Triple 90“ ausgerufen. Die Mitarbeiter konnten sich dabei konzernweit für Innovationsgruppen bewerben, die in weiterer Folge Vorschläge für eine Verbesserung der Kundenorientierung ausarbeiteten. Zum Jahresende wurden die besten Konzepte ausgezeichnet, die nun schrittweise umgesetzt werden. Darunter befindet sich etwa der Vorschlag, mit den Mietern jährliche Ziele für Service-Versprechen zu vereinbaren.

MÖGLICHE RISIKEN

Der Wegfall eines nicht zufriedenen Ankermieters im Retail-Bereich bzw. Schwierigkeiten bei der Nachvermietung könnten aufgrund sich verringernder Besucherzahlen Auswirkungen auf andere Mieter bzw. eine Einschränkung des Angebots für die Besucher zur Folge haben. Die IMMOFINANZ wirkt diesem Risiko mit einer hohen Kundenorientierung und proaktivem Vermietungsmanagement entgegen.

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Neben den geschilderten Maßnahmen ist eine weitere Verstärkung der Kundenorientierung unter anderem durch Digitalisierungsmaßnahmen geplant. Die begonnene 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.

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

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.

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 2018 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. Im Geschäftsjahr 2018 wurden konzernweit rund 11.427 Schulungsstunden absolviert, das entspricht 34,6 Stunden je Mitarbeiter (FTE). Der größte Teil der Schulungsstunden entfällt dabei mit rund 46% auf Sprachkurse, gefolgt von externen Trainings und Seminaren.

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.



trivago Campus
Düsseldorf | DE |
ca. 34.000 m²
vermietbare Fläche

AUSBILDUNGSPROGRAMME

Mit dem 2016 gestarteten Lehrlingsprogramm ermöglicht die IMMOFINANZ ambitionierten jungen Menschen einen Ausbildungsweg im Konzern. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Lehrberufen Immobilienkaufmann sowie Finanz- und Rechnungswesensassistenten. Im Geschäftsjahr 2017 wurde zusätzlich das Nachwuchsförderprogramm „Young Professional“ etabliert, das sich an Studierende bzw. Studienabsolventen richtet und das 2018 erfolgreich fortgeführt wurde. 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 vorgebeugt 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 wie die Teilnahme am Vienna City Marathon oder am Business Run, 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 3,2 Mio. Bewertungen zu mehr als 850.000 Unternehmen (Stand: Februar 2019), eine überdurchschnittlich gute Bewertung:

KUNUNU SCORES IM VERGLEICH

	Stand: Februar 2019			Stand: Jänner 2018		
	Wertung	Punkte	Bewertungen	Wertung	Punkte	Bewertungen
IMMOFINANZ	★★★★★	4,16	166	★★★★★	4,15	128
Branchendurchschnitt (Immobilien/Facility Management)	★★★★★	3,33	29.727	★★★★★	3,20	19.235
kununu-Durchschnitt	★★★★★	3,36	3.187.000	★★★★★	3,23	2.376.000

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



Aus der Studie „Beliebter Arbeitgeber“ (erstmalig durchgeführt von „Milestones in Communication“, „Faktenkontor“ und „IMWF Institut für Management- und Wirtschaftsforschung GmbH“) ging die IMMOFINANZ zudem als einer der meistgeschätzten Arbeitgeber der Branche hervor. Gegenstand der Studie waren die 1.800 mitarbeiterstärksten Unternehmen Österreichs in verschiedenen Branchen. Dabei wurden Mitarbeiterstimmen zu Arbeitsklima, Unternehmenskultur und Karriere aus sozialen Medien im Zeitraum von Februar bis Juli 2018 gesammelt und analysiert. Die Bewertungen basieren auf den Aussagen der Mitarbeiter, die täglich in den Betrieben arbeiten, und jenen Meinungen, die sie online mit ihrem Umfeld teilen.

In der Studie „BEST RECRUITERS 2018/19“ (durchgeführt von BEST RECRUITERS | CAREER Verlag, Wien) erreichte die IMMOFINANZ zudem den 2. Platz im Segment Immobilienwirtschaft und wurde mit dem bronzenen BEST-RECRUITERS-Siegel ausgezeichnet. Analysiert wurden hier die Faktoren „Online-Recruiting-Präsenz“, „Online-Stellenanzeigen“ und „BewerberInnenumgang“. Hervorgehoben wurde dabei u.a., dass der Bewerbungsprozess rasch und effizient abgewickelt wird.

MITARBEITERSTRUKTUR

Per 31. Dezember 2018 beschäftigte die IMMOFINANZ 333* Mitarbeiter in neun Ländern (31. Dezember 2017: 406). Im Jahresdurchschnitt** 2018 sind das 345,2 beschäftigte Mitarbeiter (2017: 470). Insgesamt sind Mitarbeiter aus 14 Nationen für die IMMOFINANZ tätig.

GESAMTZAHL DER ANGESTELLTEN, NACH ARBEITSVERTRAG (PERMANENT UND TEMPORÄR) UND GESCHLECHT UNTERTEILT

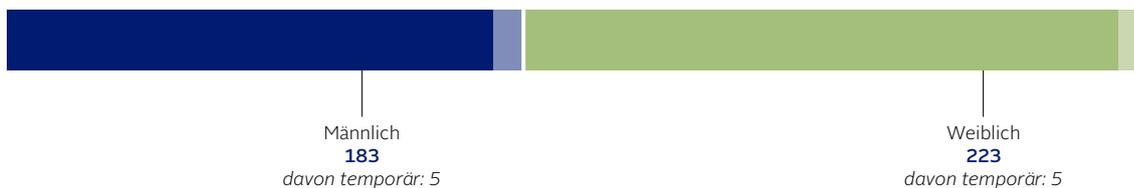
2018

Mitarbeiter gesamt: 333 (davon temporär: 3)



2017

Mitarbeiter gesamt: 406 (davon temporär: 10)



GESAMTZAHL DER ANGESTELLTEN, NACH ARBEITSVERTRAG (PERMANENT UND TEMPORÄR) UND REGION UNTERTEILT

Länder	2018		2017	
	Headcount	davon temporär	Headcount	davon temporär
Österreich	163		181	6
Deutschland	19	3	23	
Polen	38		45	
Tschechien	24		29	1
Ungarn	28		30	
Rumänien	34		46	1
Slowakei	21		25	2
Serbien	6		5	
Russland			22	
Mitarbeiter gesamt	333	3	406	10

* Ohne Vorstand, Karenzen, Studenten, Praktikanten, Young Professionals

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

GESAMTZAHL DER ANGESTELLTEN, NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS (VOLLZEIT UND TEILZEIT) UND GESCHLECHT UNTERTEILT

Arbeitszeit	2018			2017		
	Gender	Vollzeit	Teilzeit	Gender	Vollzeit	Teilzeit
40 Stunden	Männlich	135	3	Männlich	178	5
40 Stunden	Weiblich	167	28	Weiblich	199	24
Mitarbeiter gesamt		302	31		377	29

SOZIALER DIALOG

Die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter in Österreich unterliegen zu 100% dem Kollektivvertrag der Angestellten bei Immobilienverwaltern. Darüber hinaus hat das Unternehmen mit dem Betriebsrat sozialpartnerschaftlich mehrere Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die eine zusätzliche Besserstellung der Arbeitnehmer zum Ziel haben. Die Dienstverhältnisse außerhalb Österreichs erfüllen die jeweils geltenden nationalen Vorschriften. In der IMMOFINANZ wird auf einheitliche Standards beim Umgang mit Mitarbeitern Wert gelegt. Vorstand und Betriebsrat besprechen mindestens quartalsweise die aktuelle Unternehmensentwicklung, darüber hinaus finden auf Wunsch kurzfristig anberaumte Besprechungen zu wichtigen Themen statt.

MÖGLICHE RISIKEN

Dem Risiko der Gesundheit, mangelnder Motivation oder Weiterbildung der Mitarbeiter wirkt die IMMOFINANZ durch die oben geschilderten Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung sowie Gesundheitsmanagement entgegen.

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/ethnische 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.

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, ein Diskriminierungsverbot sowie für die Beziehungen zu Wettbewerbern, Kunden und Verbänden.

Die **Anti-Korruptions-Richtlinie** fasst in Anlehnung an das UN-Übereinkommen gegen Korruption Verhaltensgrundsätze und Verhaltensanforderungen für den Umgang mit Korruption zusammen.

Die **Compliance-Richtlinie** umfasst die gesetzlichen Verbote der Nutzung von Insiderinformationen durch Insidergeschäfte und die unrechtmäßige Weitergabe von Insiderinformationen. Im Geschäftsjahr 2017 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 33) zu entnehmen.

In regelmäßig abgehaltenen Schulungen werden den IMMOFINANZ-Mitarbeitern die Grundsätze dieser Richtlinien nähergebracht.

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 2018 mit Lieferanten aus 31 Ländern zusammengearbeitet. Um eine nachhaltige Beschaffung zu gewährleisten und die langfristige sowie partnerschaftliche Beziehung zu unseren Lieferanten zu pflegen, stammen 96% aller Anbieter direkt aus den operativen Märkten der IMMOFINANZ. Die Unterstützung lokaler Lieferanten sowie die Leistung eines Beitrages zur Wertschöpfung unserer operativen Kernmärkte sind somit zentrale Anliegen.

LIEFERANTEN DER IMMOFINANZ

Herkunft



Die operativen Märkte Österreich, Deutschland, Tschechien, Slowakei, Rumänien, Ungarn, Polen und Serbien werden als „significant locations of operations“ definiert.

Die Grundlage für die Auswahl der Geschäftspartner basiert auf der organisationsinternen Group **Procurement-Richtlinie**, welche die Verfahren und Vorschriften für Beschaffungen der IMMOFINANZ definiert. Darin wird in Anlehnung an den Unternehmenskodex auf eine sorgfältige und verantwortungsbewusste Auswahl der Lieferanten hingewiesen. Ein zentrales Anliegen dabei ist, Lieferanten-Risiken aus Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie aus einer mangelnden sozialen Bewertung der Lieferanten zu minimieren.

Neben der verantwortungsvollen Auswahl von Lieferanten wird kontinuierlich daran gearbeitet, den Kommunikationsaustausch zwischen der IMMOFINANZ und ihren Geschäftspartnern zu intensivieren. Das mittelfristige Ziel ist hierbei die Implementierung eines Supplier-Relationship-Management-Tools (SRM). Die Ausgangsbasis für diese interaktive Plattform wird das neu geplante ERP-System bilden.

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 sind für die IMMOFINANZ die Einhaltung der Konventionen der International Labour Organization (ILO) zur Vereinigungsfreiheit, Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie zu Diskriminierungen wichtig. Der Verstoß gegen Menschenrechte sowie insbesondere Zwangs- und Kinderarbeit werden strikt abgelehnt, und die Einhaltung dieser ethischen Standards wird von Geschäftspartnern der IMMOFINANZ erwartet.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Die **Anti-Korruptions-Richtlinie** der IMMOFINANZ fasst in Anlehnung an das UN-Übereinkommen gegen Korruption Verhaltensgrundsätze und Verhaltensanforderungen für den Umgang mit Korruption zusammen. Ziel der Richtlinie ist es, ein gesetzeskonformes Verhalten von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden zu gewährleisten, der Entstehung von Interessenkonflikten vorzubeugen bzw. die Mitarbeiter für potenzielle Interessenkonflikte zu sensibilisieren und diese vor Straftaten zu schützen sowie einem Reputationsverlust der IMMOFINANZ aufgrund einer unangemessenen Zuwendungspraxis vorzubeugen. Die Richtlinie enthält u.a. Regelungen zur Annahme und Gewährung von Zuwendungen, Spenden und Sponsoring, Einsatz von Vermittlern sowie zur Vermeidung von Geldwäsche.

MÖGLICHE RISIKEN

Geschenkannahmen, Korruption, Bestechung, Diskriminierung 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 systematische Korruptionsrisiken. Durch laufende Schulungsmaßnahmen sollen die Mitarbeiter zusätzlich sensibilisiert werden.

Da die IMMOFINANZ eine Vielzahl an Geschäftsbeziehungen unterhält, besteht das Risiko, dass Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen bestehen, die geringere ethische Standards anlegen. Dem wirkt die IMMOFINANZ durch die sorgfältige und verantwortungsvolle Auswahl von Geschäftspartnern entgegen.

DATENSICHERHEIT

Die IMMOFINANZ hat sich frühzeitig mit den erhöhten Anforderungen für den Schutz personenbezogener Daten im Rahmen der im Mai 2018 in Kraft getretenen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) beschäftigt. Sie bringt nicht nur eine umfangreiche Ausweitung der Pflichten der Verantwortlichen und der Rechte der Betroffenen, sondern auch eine massive Verschärfung der Sanktionen von Datenschutzverstößen mit sich. Die Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen ist daher für die IMMOFINANZ Gruppe essenziell bzw. eine gesetzliche Vorgabe.

Die erforderlichen Maßnahmen und Investitionen zur Implementierung der DSGVO wurden von den Bereichen Corporate Legal Affairs und Compliance, Recht und IT gemeinsam mit sämtlichen Geschäftsbereichen definiert und implementiert.

Eine **Datenschutz-Richtlinie** regelt verbindlich die datenschutzkonforme Verarbeitung von personenbezogenen Daten und die damit verbundenen Pflichten für alle Mitarbeiter der IMMOFINANZ Gruppe. Weiters ist ein Verzeichnis sämtlicher Verarbeitungstätigkeiten zu führen. Die Einhaltung dieser Richtlinie soll ein datenschutzrechtliches Verhalten des Unternehmens gewährleisten, insbesondere Betroffenenrechte wahren, Prozesse für den Umgang mit diesen Betroffenenrechten definieren, Datenschutzverletzungen vorbeugen und Geldbußen vermeiden.

Ein Teil der organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Daten und zur Einhaltung des Datenschutzrechtes sind verpflichtende Schulungen der Mitarbeiter durch den Datenschutzkoordinator.

Für das Geschäftsjahr 2018 sind dem Unternehmen keine begründeten Beschwerden weder von Dritten noch von Aufsichtsbehörden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten bekannt.

