

## SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

Auch in diesem Jahr hat der IVA 10 Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden im Internet unter [www.iva.or.at](http://www.iva.or.at) veröffentlicht.

Die Fragen - beantwortet von **conwert**  
Immobilien Invest SE

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 Euro?

Mitarbeiter mit Jahresgesamtbezug größer als 200.000,- €:

Deutschland: 3 Mitarbeiter

Österreich: 3 Mitarbeiter

Davon Mitarbeiter mit einem Jahresgesamtbezug größer als 500.000,- €:

Österreich: 0 Mitarbeiter

Deutschland: 0 Mitarbeiter

2. Wie hoch ist der jeweilige Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der **Vorstände und Führungskräfte** (1.Berichtsebene) an deren Gehaltssumme?

Der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der Direktoren liegt bei knapp 50%.

Der Anteil der Führungskräfte (Regionalleiter, Abteilungsleiter Konzern und GF) liegt zwischen 17% und 50%, im Schnitt bei 39%.

3. An welchen **messbaren Performancekriterien** orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte (1. Berichtsebene)? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2014, 2015 und später zur Auszahlung fällig? Mit wieviel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Geschäftsführenden Direktoriums gliedert sich in einen fixen und einen variablen Gehaltsbestandteil. Daneben existieren keine SOPs oder Pensionsregelungen.

Für die Zuerkennung des variablen Gehaltsbestandteils sind verschiedene qualitative und quantitative Kriterien ausschlaggebend, wobei der variable Anteil bis zu 100% des Fixgehalts betragen kann.

Es handelt sich hierbei um folgende Kriterien:

- EBIT-Zielerreichung (25% Komponente des variablen Gehalts)
- Erreichung des NAV-Zieles (25% Komponente des variablen Gehalts)
- Erreichung von durch den Verwaltungsrat definierten individuellen Zielen (20% Komponente des variablen Gehalts)
- Erreichung von bereichsübergreifenden, langfristigen, mehrjährigen und nachhaltigen Zielen (30% Komponente des variablen Gehalts), die ebenfalls gemeinsam mit dem Verwaltungsrat festgelegt werden.

Die jeweils gebührende variable Vergütung/Bonifikation ist mit Ablauf jenes Monats fällig, in dem der Konzernjahresabschluss der CWI vorliegt und die Zielerreichung durch den Verwaltungsrat festgestellt wurde.

Das Vergütungssystem für die erste Berichtsebene gliedert sich zu je einem Drittel in ein Konzernziel (EBIT-Zielerreichung) und zu je einem Drittel in bereichsübergreifende und individuelle Ziele.

4. Wie viele **Frauen** nehmen zum Bilanzstichtag eine Führungsposition ein (absolute Zahlen, Anteil)? Gibt es Zielvorstellungen für die nächsten Jahre? Wenn ja, welche?

Österreich: 5 Frauen (36%) in zweiter Ebene (Regionalleitung, Abteilungsleitung, Geschäftsführung)

Österreich: 2 Frauen (66%) in dritter Ebene (Gruppenleitung)

Deutschland: in zweiter Ebene (Regionalleitung, GF) sind keine Frauen vertreten, in dritter Ebene (Niederlassungsleitung, Geschäftsleitung) sind es 50%

Verwaltungsrat: 2 von 5, d.h. 40% Frauen

5. Höhe der **Körperschaftsteuerzahlungen** in Österreich 2012, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland)  
Gibt es Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen wie Zypern, Jersey, Karibik, Liechtenstein, Malta, Delaware/USA?

Höhe der Körperschaftsteuerzahlungen von conwert: rund 4,9 Mio. €.

Mit Stichtag 31. Dezember 2012 betragen die Verlustvorträge

+ECO AG 5,2 Mio. €

+ECO Konzern 49,3 Mio. €

+conwert SE 50,4 Mio. €

+conwert Konzern (inkl. ECO) 120,0 Mio. €

Zu den genannten Steueroasen gibt es – bis auf eine Gesellschaft in Zypern, über welche eine Immobilie in der Ukraine gehalten wird – keine Geschäftsbeziehung.

6. Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare **Repräsentationsaufwand**?

Der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand von conwert für das Geschäftsjahr 2012 ist vernachlässigbar und betrug weniger als 10 T€.

7. Externer Aufwand 2012 für **Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying** (getrennte Darstellung), Aufwand 2012 für Insertion in Tageszeitungen (exklusive Stelleninserate)?

Die Gesellschaft hatte im Geschäftsjahr 2012 im Zusammenhang mit externer Personalberatung Aufwendungen im Gesamtbetrag von rund 277 T€; für Rechtsberatung wurde ein Betrag von rund 3,2 Mio. € ausgegeben (inkl. Beratung bei Immobilientransaktionen, die ein Volumen von knapp 410 Mio. € hatten).

Für die Mitgliedschaft in Lobbying-Plattformen wurden rund 28 T€ Jahresbeitrag gezahlt. Für PR und Insertion in Tageszeitungen wurde rund 200 T€ aufgewendet.

8. Wie hoch ist der Aufwand für gesetzliche und freiwillige **Interessensvertretungen**?

Der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen betrug im Geschäftsjahr 2012 rund 360 T€. Rund 211 T€ davon sind auf (Beitrags)zahlungen an die deutsche Industrie- und Handelskammer bzw. die österreichische Wirtschaftskammer zurückzuführen.

9. **Externer Aufwand für die Hauptversammlung 2012, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, Versand, Kosten der Veröffentlichungspflichten wie für „Wiener Zeitung“, sonstige Beratung)?**

Der externe Aufwand für die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft im Mai 2012 betrug insgesamt rund 96 T€ einschließlich der verpflichtenden Veröffentlichung der Einladung in der Wiener Zeitung sowie einer zusätzlichen Schaltung im Börse-Kurier.

Für die Hauptversammlung 2013 liegen die Kosten aufgrund der erforderlichen Anmietung eines Versammlungssaales höher. Zuvor wurde die Hauptversammlung in konzerneigenen Räumlichkeiten abgehalten, was im neuen und effizienter gebauten Hauptquartier nicht möglich ist.

Der Geschäftsbericht wurde in einer Auflage von insgesamt 2.000 Stück publiziert, wovon 1.200 Stück auf Deutsch und 800 Stück auf Englisch produziert wurden. Der Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts 2012 beträgt rund 93 T€.

10. **Welche Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption wurden umgesetzt? Wie viele Mitarbeiter sind mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt?**

2 Mitarbeiter im Konzern sind mit der Umsetzung der Kapitalmarkt-Compliance beschäftigt.

In der conwert gibt es ein umfassendes, für jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter verpflichtendes Regelwerk zur Verhinderung von Korruption, das in verschiedenen Konzernregulativen verankert ist, und zwar in unserem „Verhaltenskodex“, im „Geschäftspartnerkodex“ und in der „Compliance-RL“.

Verpflichtender Bestandteil unserer Risikophilosophie sind auch Integritäts-Checks von Geschäftspartnern und regelmäßige Compliance-Schulungen der Mitarbeiter, die in den ständigen Vertraulichkeitsbereich einbezogen sind.