

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 veröffentlicht.

Die Fragen:

- 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?**

Zum 30.04.2013 haben konzernweit 9 Mitarbeiter ein Einkommen größer gleich EUR 200.000. Kein Mitarbeiter verdient mehr als EUR 500.000.

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

Der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung beträgt bei den Vorständen bis zu 75%, bei den Führungskräften (1.Berichtsebene) sind es bis zu 74%.

- 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?**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder enthält einen fixen sowie einen erfolgsabhängigen und damit variablen Prämienbestandteil, der derzeit bis zu 75% der Fixbezüge ausmacht. Kriterium für die Erfolgsbeteiligung ist das Erreichen qualitativer und quantitativer Ziele, welche sich an der Erreichung relativer (Budget) und absoluter Ergebnisziele orientieren. In Abweichung davon beträgt der variable Prämienbestandteil der Vergütung des

Vorstandsvorsitzenden 0,5% des Betrags der ausgeschütteten Dividende vor Kapitalertragsteuer. In allen Vorstandsverträgen sind „Change of Control“-Klauseln enthalten, die Ansprüche im Falle einer vorzeitigen Beendigung regeln. Die Mitglieder des Vorstands erhalten darüber hinaus eine beitragsorientierte Betriebspension in der Höhe von bis zu 10% p.a. der Fixbezüge als Entgeltbestandteil.

Die Vergütung der Führungskräfte der 1. Berichtsebene enthält einen fixen sowie einen erfolgsabhängigen und damit variablen Prämienbestandteil, der derzeit bis zu 74% der Fixbezüge ausmacht. Kriterium für die Erfolgsbeteiligung ist das Erreichen qualitativer und quantitativer Ziele, welche sich an der Erreichung relativer (Budget) und absoluter Ergebnisziele orientieren. Die erreichten Boni werden im August des Folgejahres ausbezahlt, spätere Auszahlungen erfolgen nicht.

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

Ein zentrales Anliegen der IMMOFINANZ Group ist die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern: Mit einem Frauenanteil von 63% (708 Frauen) an der Gesamtbelegschaft und 25% (33 Personen) Frauen in Führungspositionen – darunter Mag. Birgit Noggler als CFO – übernimmt das Unternehmen hier eine klare Vorreiterrolle. Ziel ist es, das Verhältnis des Frauenanteils in Führungspositionen zu erhalten bzw. weiter auszubauen.

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

Die Körperschaftssteuerzahlung 2013 in Österreich beträgt EUR 0,56 Mio. Die Berechnung basiert auf vorläufigen steuerlichen Ergebnissen 2013 der Gesellschaften.

Die steuerlichen Verlustvorträge in Österreich zum 30.04.2013 betragen EUR 4,50 Mrd. und im Ausland EUR 757,38 Mio. In Summe sind es EUR 5,257 Mrd.

Die IMMOFINANZ Group hat einige „historische“ Beteiligungen in Zypern (wie im Konzernabschluss ab Seite 223 ersichtlich). Die Erstkonsolidierung liegt im Großteil der Fälle Jahre zurück.

Die Rechtsform einer zypriotischen Holdinggesellschaft war in Osteuropa aufgrund günstiger Doppelbesteuerungsabkommen beliebt. Wurde in CEE akquiriert – so wie das die IMMOFINANZ Group vor allem in früheren Jahren umfangreich getan hat –, so erwarb man in vielen Fällen vom Verkäufer eine zypriotische Holding.

Die Bankguthaben der IMMOFINANZ auf zypriotischen Konten belaufen sich auf weniger als EUR 60.000 (Stand per 31. Juli 2013).

6. Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand?

Der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand beträgt für das Geschäftsjahr 2012/13 EUR 58.295,44.

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

Der externe Aufwand 2012/13 für Personalberatung, Öffentlichkeitsarbeit und PR beläuft sich auf ca. auf rund EUR 490.000. Es werden keine Ausgaben für Lobbying getätigt.

Für Inserate wurden knapp EUR 360.000 aufgewendet (davon EUR 28.500 für Inserate für Stellenanzeigen).

Wir bitten um Verständnis, dass wir zum externen Aufwand für Rechtsberatung aufgrund der laufenden Anlegerverfahren keine detaillierten Angaben machen.

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

Knapp EUR 110.000 (Wirtschaftskammer, Interessensvertretungen)

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)?

- Externer Aufwand für HV 2013: ca. EUR 216.000
- Auflage des Geschäftsberichts 2012/13:
1.500 Stück deutsch, 1.000 Stück englisch
- Kosten Geschäftsbericht 2012/13 (Konzeption, Druck, Grafik, Fotoshootings und Beratung): ca. EUR 106.000

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

Im Geschäftsjahr 2012/13 haben wir als Unternehmen die Weiterentwicklung unserer Abteilung Internal Audit & Control konsequent vorangetrieben und Maßnahmen zur Optimierung des Internen Kontrollsystems (IKS) gesetzt.

Als international tätiges Unternehmen beziehen wir uns bei der Ausgestaltung des IKS auf das Rahmenwerk des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), das aus fünf Komponenten besteht: Kontrollumfeld, Risikobeurteilung, Kontrollmaßnahmen, Information und Kommunikation sowie Überwachung.

Im IKS sind sämtliche aufeinander abgestimmte Methoden und Maßnahmen zusammengefasst, die der Vermögenssicherung und der Gewährleistung von Genauigkeit und Zuverlässigkeit von Abrechnungsdaten bei Rechnungslegung und Finanzberichterstattung dienen. Zudem soll das IKS die Einhaltung der vom Vorstand vorgeschriebenen Geschäftspolitik unterstützen. Bei der Gestaltung und Evaluierung der Kontrollen wird auf IKS-Benchmarks zurückgegriffen. Die Zielsetzung dabei ist, interne und externe regulatorische Anforderungen zu erfüllen und gleichzeitig Unternehmensprozesse und Kontrollen effizient zu halten.

Zurzeit sind 2,5 MitarbeiterInnen mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt.