
VERGÜTUNGSBERICHT
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

23

VERGÜTUNGSBERICHT DER CA IMMO

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütungssystematik für den Vorstand und den Aufsichtsrat, die Höhe und Struktur der einzelnen Vergütungsbestandteile und wie die Vergütung mit der Vergütungspolitik übereinstimmt bzw. wie die Leistungskriterien angewendet werden. Darüber hinaus enthält er Angaben zum Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat.

Dieser Vergütungsbericht wurde – soweit auf die Vergütungssystematik von CA Immo anwendbar – im Einklang mit den Leitlinien der Europäischen Kommission zur standardisierten Darstellung des Vergütungsberichts gemäß der Richtlinie 2007/36/EG, geändert durch die Richtlinie (EU) 2017/828 im Hinblick auf die Förderung des langfristigen Engagements der Aktionäre erstellt.

HIGHLIGHTS DES JAHRES 2023

Vor dem Hintergrund eines herausfordernden Marktumfelds kann CA Immo für das Geschäftsjahr 2023 eine solide operative Performance vorweisen:

Die Highlights des Jahres 2023:

- Steigerung der Mieterlöse um 8% im Jahresvergleich;
- Stabile Vermietungsquote von ca. 89% mit durchschnittlicher Erhöhung des Mietniveaus bei Neuverträgen;
- Fertigstellung des 100% vermieteten Bürogebäudes „Hochhaus am Europaplatz“ in Berlin 10% unter Budget und sechs Monate früher als geplant;
- Rekord EBITDA (operatives Ergebnis) von rd. 322 Mio. €, +115% zum Vorjahreswert;
- Signifikantes Verkaufsergebnis in Folge von Verkaufsabschlüssen im Wert von ca. 580 Mio. € über Buchwert;
- Aufrechterhaltung einer robusten Bilanz und starken Liquiditätsposition;
- Weitere Verbesserung des Sustainability-Ratings unter die top 7% der global bewerteten Immobilienunternehmen.

Obwohl wir im Jahr 2023 einen marktbedingten, nicht zahlungswirksamen Neubewertungsverlust von ca. 532 Mio. € verbuchen mussten (was zu einem negativen Konzernergebnis von ca. – 224 Mio. € führte), haben wir dank eines signifikanten Ergebnisbeitrags aus Immobilienverkäufen (der einen großen Teil des Neubewertungsverlustes für das gesamte Jahr ausgleicht) ein Rekord-EBITDA von ca. 322 Mio. € erzielt. Diese insgesamt guten operativen Ergebnisse spiegeln den Fokus unserer Plattform, die Widerstandsfähigkeit der Geschäftsstrategie, die hohe ganzheitliche Qualität unseres Portfolios sowie das organische Wachstumspotenzial und die Profitabilität unserer Entwicklungspipeline wider.

Das für das Geschäftsjahr 2023 definierte Finanzziel (nachhaltiges Ergebnis von mind. 105 Mio. €) wurde mit einem FFO I in Höhe von rd. 114 Mio. € erreicht. Auf dieser Basis und im Einklang mit unserer Dividendenpolitik, rund 70% der wiederkehrenden Erträge (FFO I) auszuschütten, werden wir in der am 2. Mai 2024 stattfindenden Hauptversammlung eine Dividendenausschüttung in Höhe von 0,80 € je Aktie zur Abstimmung bringen.

Zusätzlich zu den Investitionen in organisches Wachstum und externe Akquisitionen haben wir seit 2018 durch eine Kombination aus Aktienrückkäufen und Dividenden 1,2 Mrd. € an unsere Aktionäre rückgeführt, was zu einer Gesamtrendite von 71% über die letzten fünf Jahre geführt hat. Damit haben wir sowohl unsere engste Vergleichsgruppe als auch die wichtigste Branchenbenchmark (EPRA Developed ex UK), die im gleichen Zeitraum eine Rendite von –1% erzielte, deutlich übertroffen (Quelle: Bloomberg).

Personelle Änderungen in Vorstand und Anpassung der Vorstandsverträge

Im März 2023 haben sich der Aufsichtsrat und die Vorstandsvorsitzende Silvia Schmitt-Walgenbach einvernehmlich darauf geeinigt, den Vertrag von Silvia Schmitt-Walgenbach mit Ablauf des 31. März 2023 zu beenden. Die Aufgaben von Silvia Schmitt-Walgenbach wurden von den beiden anderen Vorständen, Keegan Viscius und Andreas Schillhofer, übernommen. Keegan Viscius wurde am 9. Juni 2023 zum Vorstandsvorsitzenden bestellt und die Verträge der beiden Vorstandsmitglieder vorzeitig bis 30. Juni 2028 verlängert.

Darüber hinaus hat die außerordentliche Hauptversammlung am 10. November 2023 mit ausreichender Mehrheit eine neue Vergütungspolitik für den Vorstand verabschiedet – die Vorstandsverträge wurden entsprechend angepasst.

Ausblick 2024

Die Abschwächung der Immobilieninvestmentmärkte und der Rückgang der Immobilienwerte infolge der hohen Inflation und des raschen Zinsanstiegs stellt die ganze Branche vor Herausforderungen. Wir agieren weiterhin in einem unsicheren Marktumfeld, in dem die Transaktionsmärkte nach wie vor mehr oder weniger illiquide sind, längere Entscheidungsfristen bestehen und sich die Präferenzen von Nutzern, Investoren und Kreditgebern verschieben, was sich gleichermaßen auf unser Geschäft und auf das Geschäft unserer Wettbewerber auswirkt. Gleichzeitig haben sich erstklassige Büroimmobilien in zentralen Lagen in den letzten Monaten ver-

gleichsweise stabil entwickelt, mit einem deutlich geringeren Anstieg der Leerstände und einem anhaltenden Wachstum der Spitzenmieten in fast allen unseren Märkten. Darüber hinaus dürfte sich der derzeitige starke Rückgang der Neubautätigkeit positiv auf die künftige Nachfrage nach erstklassigen Büroimmobilien in guten Lagen auswirken und in den kommenden Jahren Chancen für Anbieter von Premium-Büroflächen bieten.

Wir sind überzeugt, dass wir durch die in den vergangenen Jahren umgesetzten Maßnahmen (z.B. frühzeitiger Ausstieg aus schwächeren und peripheren Standorten und Assets, De-Risking unserer Entwicklungspipeline sowie die Aufrechterhaltung einer starken Bilanz- und Liquiditätssituation) die Auswirkungen des aktuell herausfordernden Immobilienmarktumfeldes auf CA Immo aktiv minimiert haben und gut vorbereitet sind für künftiges Wachstum, sobald sich die Märkte wieder erholen.

Jahreszielsetzung für 2024

Das Jahresziel für das wiederkehrende Ergebnis (FFO I) wird voraussichtlich spätestens im Rahmen der Berichterstattung zum ersten Halbjahr im August 2024 bekannt gegeben.

VERGÜTUNGSPOLITIK

Bei der Erstellung der Vergütungspolitik hat sich der Aufsichtsrat an den gesetzlichen Bestimmungen, dem Österreichischen Corporate Governance Kodex sowie an Branchenstandards orientiert.

Organisatorische Zuständigkeit

Die Vergütungspolitik wird vom Vergütungsausschuss und im Bedarfsfall unter Hinzuziehung von geeigneten externen Beratern vorbereitet und dem Gesamtaufsichtsrat samt den wesentlichen Entscheidungskriterien und den Hintergründen für allfällige Veränderungen regelmäßig zur Diskussion und Entscheidung vorgelegt. In Bezug auf die Konzeption und Änderung der Vergütungspolitik hat der Vergütungsausschuss eine unterstützende und beratende Funktion für den Aufsichtsrat. Die Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung zumindest jedes vierte Jahr, jedenfalls aber bei wesentlichen Veränderungen der Vergütungspolitik, wie dies im 4. Quartal 2023 der Fall war, zur Beschlussfassung vorgelegt. Entsprechend dem österreichischen Aktiengesetz hat die Beschlussfassung der Hauptversammlung empfehlenden Charakter und ist nicht anfechtbar. Sofern die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ablehnt, wird diese überprüft und der darauffolgenden Hauptversammlung unter

Verweis auf die Überprüfung vorgelegt. In der Hauptversammlung geäußerte Anregungen zur Vergütungspolitik oder zum Vergütungsbericht werden, sofern diese angemessen und sinnvoll erscheinen, vom Vergütungsausschuss bei nachfolgenden Überarbeitungen nach Möglichkeit berücksichtigt. Sollten diese Anregungen nicht einfließen, ist dies vom Vergütungsausschuss zu begründen.

Vergütungspolitik und Vergütungsbericht mit Mehrheit verabschiedet

Die aktuell geltende Vergütungspolitik wurde am 10. November 2023 mit einer Mehrheit von 85% von der Hauptversammlung verabschiedet; der Vergütungsbericht erlangte im Mai 2023 die Zustimmung von 96% des in der Hauptversammlung vertretenen Kapitals.

Möglichkeiten des Abweichens von der Vergütungspolitik

Ein vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik ist zulässig, sofern dies notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit von CA Immo insgesamt zu dienen. Ein Abweichen von der Vergütungspolitik ist daher nur in dringenden, unvorhersehbaren Fällen möglich, unter anderem bei Nach- oder Neubesetzungsbedarf, der auf Basis der Vergütungspolitik nicht, nicht in der erforderlichen Zeit oder nicht mit einer für die jeweilige Position und die bevorstehenden Agenden der Position geeigneten Person möglich ist.

UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Vorstandsvergütung im Einklang mit der Vergütungspolitik

Entsprechend der Vergütungspolitik von CA Immo ist das Vergütungssystem des Vorstands leistungs- und erfolgsorientiert aufgebaut, wobei Kriterien der Langfristorientierung, Angemessenheit sowie Nachhaltigkeit von maßgeblicher Bedeutung sind. Es berücksichtigt die gemeinsame und persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder zielt darauf ab, ein konkurrenzfähiges Niveau zu erreichen, verbunden mit einer starken Leistungskomponente. Die Marktorientierung der Vergütung wird durch ein regelmäßiges externes Benchmarking sowohl zur Branche, wie etwa europäischen Immobilienunternehmen, als auch zu relevanten österreichischen Industrieunternehmen sichergestellt. Die langfristigen Interessen der Aktionäre sowie der Stakeholder werden insbesondere in der leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt, die sowohl kurz- als auch langfristige Elemente sowie soziale Interessen, Umwelt- und

Governance-Themen („ESG“-Themen) beinhaltet. Die Leistung des Vorstands wird anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien bewertet. Ebenfalls berücksichtigt werden spezielle Projekte im Zuge der Umsetzung der Unternehmensstrategie. Insgesamt sollen die Vergütungsregeln einem soliden und wirksamen Risikomanagement entsprechen und dieses fördern und nicht zur Übernahme von Risiken ermutigen, die mit der Risikostrategie von CA Immo unvereinbar sind.

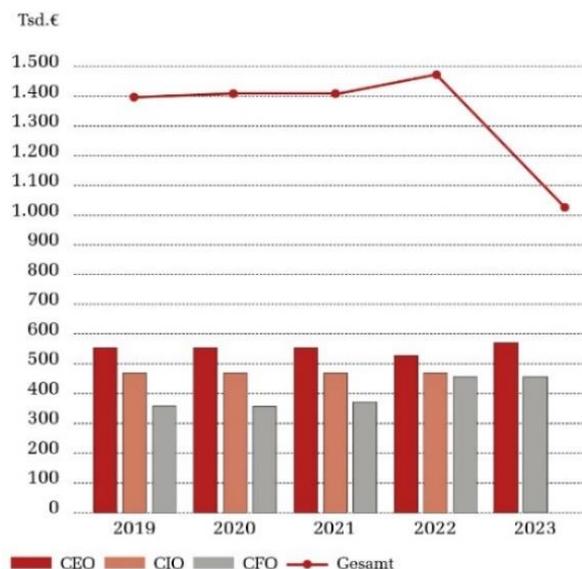
Die Vorstandsmitglieder werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt. Ihre Anstellungsverträge sind mit der CA Immobilien Anlagen Aktiengesellschaft, Wien, abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht. Die Gehälter sind in Euro festgelegt (brutto).

Das Vergütungspaket der einzelnen Vorstandsmitglieder beinhaltet eine erfolgsunabhängige fixe Vergütung (Grundgehalt, Sachbezüge), sowie als erfolgsbezogene (variable) Komponenten einen Short Term Incentive (Jahresbonus) sowie einen Long Term Incentive (LTI) und kann auch andere Formen der aktienbasierten Vergütung umfassen, wie z.B. Aktienzuteilungen und Aktienoptionen. Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl der jeweilige Tätigkeits- und Verantwortungsbereich, die persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch nationale und internationale Branchenstandards des Immobiliensektors zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Die variablen Vergütungsbestandteile sind auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet und werden kontinuierlich an die von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinschaftlich definierten strategischen Ziele angepasst.

Fixe Vergütung

Die Höhe der fixen Vergütung richtet sich nach dem Verantwortungsbereich gemäß Geschäftsverteilungsplan. Für die Übernahme von Mandaten in Konzerngesellschaften erfolgt keine gesonderte Vergütung. Das Grundgehalt wird als erfolgsunabhängige Grundvergütung in 14 Monatsgehältern im Voraus ausbezahlt. Auf Basis individueller Regelungen in den Dienstverträgen erhalten die Vorstandsmitglieder zusätzlich Nebenleistungen in Form von Sachbezügen (Dienstwagen, Arbeitsmittel, Reisekosten, Versicherungen, etc.). Die auf die Sachbezüge und sonstigen Leistungen entfallenden Steuern und Abgaben für die private Nutzung trägt zur Gänze das Vorstandsmitglied.

5-JAHRES TREND GRUNDVERGÜTUNG VORSTAND



Variable Vergütungskomponente und Leistungskriterien

Seit Verabschiedung der neuen Vergütungspolitik im November 2023 besteht die variable Vergütung seit 1. Juli 2023 aus zwei Elementen:

- einem **Short Term Incentive (STI)**, gebunden an (i) nicht-finanzielle Leistungskriterien sowie (ii) finanzielle Leistungskriterien mit einem einjährigen Leistungszeitraum; und
- einem **Long-Term Incentive (LTI)** in Form von Performance Share Units mit einer fünfjährigen Vesting Periode und einer Auszahlung, die an den Total Shareholder Return (Gesamtaktionärsrendite, "TSR") am Ende der Vesting Periode gekoppelt ist. Der Long Term Incentive ist Teil des CA Immo Long Term Incentive Vergütungsprogramms, das für Vorstandsmitglieder und ausgewählte Schlüsselkräfte der Gesellschaft gilt.

Short Term Incentive (STI): Jahresbonus

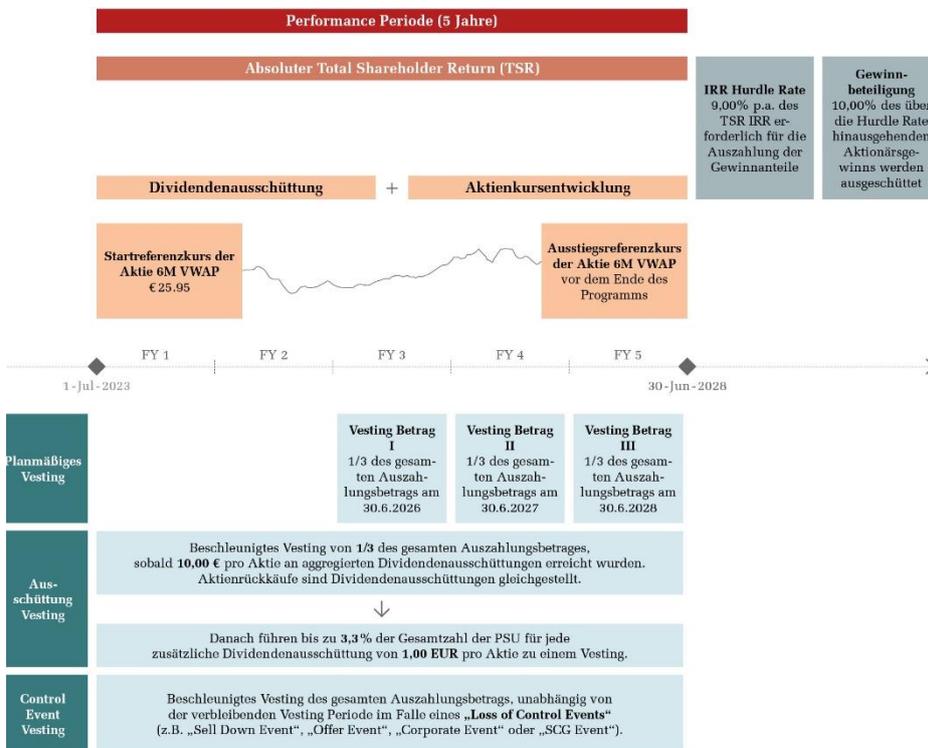
Der Short Term Incentive ist an langfristige operative sowie qualitative Ziele geknüpft und berücksichtigt sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien. Der Short Term Incentive ist mit 125% (bis 1. Juli 2023 mit 200%) des jährlichen Grundgehalts begrenzt. Wesentliche nicht-finanzielle Leistungskriterien, die sich direkt auf die finanziellen Indikatoren auswirken, sind die Vermietungsquote, Standortqualität und Infrastruktur, Nachhaltigkeitszertifizierungen, lokale Marktkenntnisse, Nachhaltigkeitsaspekte iZm Umwelt, Sozialem und Corporate Governance (z.B. ESG Reporting) und darüber hinaus Aspekte der personellen, strategischen, technischen,

organisatorischen und operativen Entwicklung. Zu den wichtigsten finanziellen Indikatoren gehören der Funds from Operation (FFO I), die Eigenkapitalrendite (Return On Equity, ROE), das Wachstum des Nettovermögenswertes (Net Asset Value, NAV) je Aktie und die Gesamtkleinrentierrendite (Total Shareholder Return, TSR) einschließlich Dividendenzahlungen.

Für den Short Term Incentive werden zu Beginn jedes Geschäftsjahres Ziele (Leistungskriterien sowie strategische und operative Unternehmensziele) vereinbart, deren Erreichung am Ende des Jahres gemessen wird. Die Ziele, der Wert sowie die Gewichtung bestimmter Indikatoren für das jeweilige Geschäftsjahr werden vom Vergütungsausschuss bis spätestens 31. März eines jeden Kalenderjahres unter Berücksichtigung der Wahrung des Kerngeschäfts und der Ausrichtung an den strategischen Zielen der Gesellschaft festgelegt. Die Höhe der tatsächlich ge-

zahlten Short Term Incentives hängt vom Grad der Zielerreichung ab (0%-100%). Die vereinbarten und tatsächlich erreichten Werte werden am Ende jedes Geschäftsjahres verglichen und vom Vergütungsausschuss nach Überprüfung durch den von der Gesellschaft beauftragten Wirtschaftsprüfer festgelegt. Die Prüfung des Abschlussprüfers bezieht sich hierbei ausschließlich auf die Erreichung der Financial Targets, nicht jedoch auf die Erreichung der Operational Targets, die wiederum ausschließlich vom Vergütungsausschuss evaluiert wird. Diese Zielindikatoren können so abgestuft werden, dass eine Teilerfüllung der verschiedenen Kriterien (und damit eine Teilerfüllung der jeweiligen Leistungskriterien) möglich ist. Zwischen den verschiedenen Erfüllungsgraden findet eine lineare Interpolation statt. Der Short Term Incentive wird dem Vorstandsmitglied als sofortiger Jahresbonus direkt ausgezahlt (d.h. bis zum 31. Mai nach Ende des Geschäftsjahres).

LONG-TERM INCENTIVE (LTI) FÜR VORSTANDSMITGLIEDER UND AUSGEWÄHLTE SCHLÜSSELKRÄFTE (AB 1.7.2023)



Long-Term Incentive (LTI)

Das neue Long Term Incentive (LTI) wurde ebenfalls ab 1. Juli 2023 eingeführt. Ziel des LTI ist es, die Interessen des Vorstands und der Schlüsselkräfte mit jenen der Aktionäre der Gesellschaft in Einklang zu bringen und einen Anreiz für eine langfristig positive Gesamtaktionärsrendite (TSR) zu schaffen. Den Teilnehmern des LTI werden **Performance Share Units (PSU)** zugeteilt, die einen Anteil am potenziellen Gewinnbeteiligungsvolumen des Programms darstellen. Die Laufzeit (Vesting Periode) beträgt fünf Jahre, wobei ein Vesting je eines Drittels der PSU am dritten, vierten und fünften Jahrestag seit Inkrafttreten stattfindet. Darüber hinaus kann in speziellen Fällen ein beschleunigtes Vesting stattfinden (z.B. Dividendenausstattungen in bestimmter Höhe, Loss of Control Events).

Der Startreferenzkurs pro PSU ist der 6-monatige volumengewichtete Durchschnittskurs an der Wiener Börse (6m-VWAP) am Datum des Inkrafttretens. Der Ausstiegsreferenzkurs pro PSU ist der 6m-VWAP vor dem Ende des 5-Jahres-Programms. Die Mindestrendite des Total Shareholder Return (TSR), die für die Auszahlung von Gewinnanteilen im Rahmen des LTI erforderlich ist, beträgt 9% p.a., wobei alle während der Laufzeit des Programms an die Aktionäre ausgeschütteten Dividenden berücksichtigt werden. Die Gewinnanteile pro PSU, die dem Inhaber der PSU zuzurechnen sind, belaufen sich auf 10% des Aktionärgewinns, der über der Mindestrendite liegt. Dies wird von einem von der Gesellschaft bestellten Wirtschaftsprüfer festgelegt. Weitere Details hierzu finden Sie in der Vergütungspolitik von CA Immo unter www.caimmo.com.

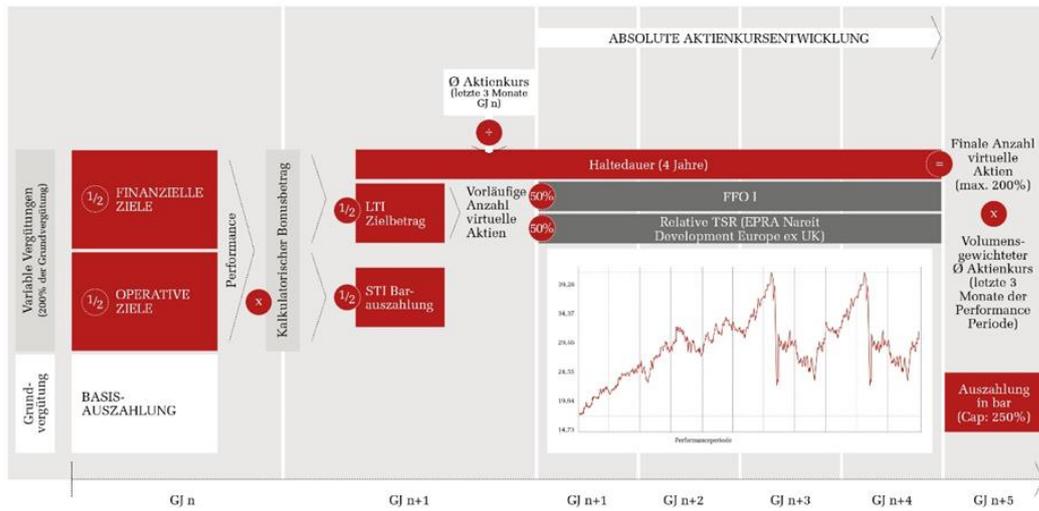
Vor Einführung des Long-Term Incentive in Form von Performance Share Units war das LTI als Performance Share Plan bzw. davor in Form von Phantom Shares gestaltet, in das jährlich 50% der erfolgsbezogenen Vergütung flossen, die nach Ablauf einer gewissen Halteperiode in Cash ausbezahlt wurden.

Der **Performance Share Plan** gewährte eine leistungsabhängige Vergütung in Form von virtuellen Aktien von

CA Immo. Die Tranche startete mit einem Zielwert, den man bei 100%iger Zielerreichung am Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche erhalten würde. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ermittelte sich anhand der gleichgewichteten Performancekriterien Funds from Operations (FFO I) und Relative Total Shareholder Return (TSR) gegen den EPRA Nareit Developed Europe ex UK Index. Der Zielbetrag des LTI wurde durch den volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der CA Immo (= Schlusskurs an der Wiener Börse) über den 3-Monats Zeitraum vor dem 31.12. des jeweiligen Bonusjahres dividiert und so die vorläufige Anzahl der virtuellen Aktien berechnet. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ergibt sich am Ende der vierjährigen Performanceperiode (Stichtag 31.12.) in Abhängigkeit von der tatsächlichen Performance, die durch den Vergleich von vereinbarten Zielen mit tatsächlich erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt wird. Die Zuteilung zwischen Performanceschwellen erfolgt linear. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ist bei diesem Programm mit 200% der vorläufigen Anzahl der virtuellen Aktien begrenzt. Für die Auszahlung wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien mit dem volumengewichteten Durchschnittskurs der drei letzten Monate des Performancezeitraums multipliziert. Die Auszahlung des resultierenden Betrags erfolgt in bar, wobei hierbei eine Obergrenze von 250% des Zielbetrags des LTI gilt. Die auf Basis dieser Systematik gewährte Tranche endet im Jahr 2026 (Auszahlung in 2027).

Beim **Phantom Share Plan** wurden 50% der jährlichen leistungsbezogenen Vergütung auf Basis des Durchschnittskurses des letzten Quartals des für die Zielerreichung relevanten Geschäftsjahres in Phantom Shares umgewandelt. Für die bis einschließlich 2021 gestarteten LTI-Tranchen erfolgt die Auszahlung der Phantom Shares in drei gleichen Teilen in cash – nach weiteren 12, 24 bzw. 36 Monaten. Die Umwandlung der Phantom Shares erfolgt zum Durchschnittskurs des letzten Quartals des dem Auszahlungsjahr vorangehenden Jahres. Die letzte Tranche dieses LTI-Programms läuft bis 2024 (Auszahlung in 2025).

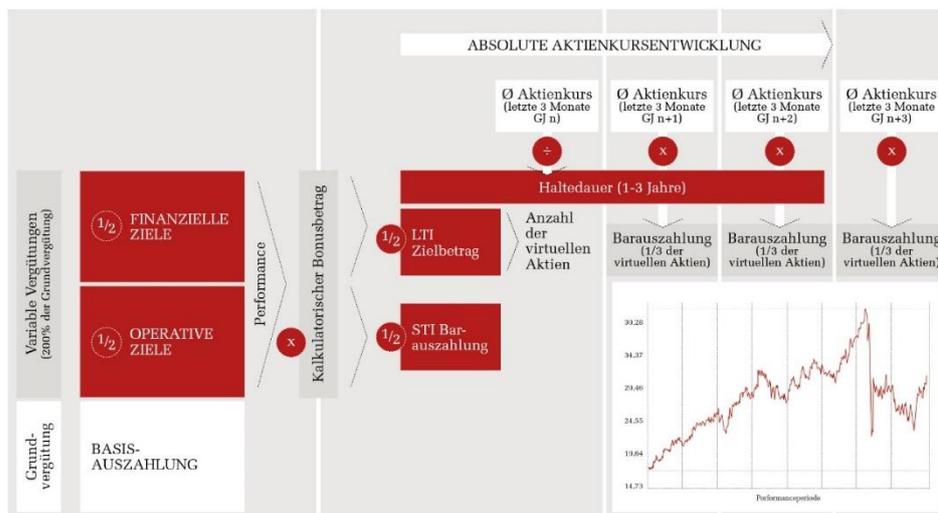
PERFORMANCE SHARE PLAN FÜR VORSTANDSMITGLIEDER (AUSLAUFEND BIS 2026)



PERFORMANCEKRITERIEN PERFORMANCE SHARE PLAN

Performancekriterien	Performanceschwellen	Zuteilung
FFO I (Gewichtung 50%)	Maximum bei Abweichung im 4-Jahresdurchschnitt vom Budget von 20%	200%
	Zielwert bei Abweichung im 4-Jahresdurchschnitt vom Budget von 0%	100%
	Schwelle und darunter bei Abweichung im 4-Jahresdurchschnitt vom Budget von - 5%	0%
Relativer TSR (Gewichtung 50%)	Maximum bei 40 Ppt. Outperformance	200%
	Zielwert bei 10 Ppt. Outperformance	100%
	Schwelle und darunter bei - 5 Ppt. Outperformance	0%

PHANTOM SHARE PLAN FÜR VORSTANDSMITGLIEDER (AUSLAUFEND BIS 2024)



Bonuszahlungen, Claw-Back und Malus – Rückforderungsrecht

Ungeachtet der allgemeinen Grundsätze des Zivil- und Arbeitsrechts wird eine variable Vergütung nur zuerkannt, wenn sie in Anbetracht der Finanzlage der Gesellschaft nachhaltig und aufgrund der belegten Performance der Vorstandsmitglieder gerechtfertigt ist. Andernfalls wird keine oder eine verminderte variable Vergütung zuerkannt („Malus“). Im Fall einer schlechten oder negativen Performance der Gesellschaft wird die variable Vergütung deutlich verringert bzw. entfällt bei einem negativen EBITDA vollständig. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, bis zur vollständigen Ausbezahlung aller Vergütungsbestandteile noch nicht ausbezahlte Bestandteile auf Grundlage einer ex post-Anpassung zu reduzieren.

Variable Vergütungen dürfen nicht über Vehikel oder anhand von Methoden ausbezahlt werden, die eine Umgehung anzuwendender Rechtsvorschriften begünstigen. Auf Grundlage der haftungsrechtlichen Bestimmungen können zu Unrecht ausbezahlte Beträge (etwa im Falle von Betrug durch das Vorstandsmitglied, der Täuschung über die Erfüllung von Leistungskriterien, fristlose Entlassung des Vorstandsmitglieds) bzw. allfällige aufgrund von haftungsrechtlich relevanten Handlungen des Vorstandsmitglieds entstandene Schäden zurückgefordert werden. Darüber hinaus enthalten alle Verträge nunmehr eine Vereinbarung, wonach CA Immo bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und LTI) zurückfordern und von der Auszahlung noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungsbestandteile absehen kann („Claw-Back“), dies unter anderem bei Vorliegen folgender Umstände (Beispiele):

- Einleitung eines Strafverfahrens;
- Vorliegen einer rechtskräftigen Verurteilung;
- Bestätigung durch den Wirtschaftsprüfer, dass es Grund zu der Annahme gibt, dass irreführende Informationen die Bestimmung der Zielerreichung beeinflussen haben oder hätten beeinflussen können; oder
- tatsächliches Vorhandensein eines Entlassungsgrundes.

Die Entscheidung, ob ein derartiges Ereignis eingetreten ist, sowie die Entscheidung über die Rückforderung oder die Unterlassung einer Auszahlung selbst, trifft der Gesamtaufsichtsrat.

Im Berichtsjahr gab es weder Anlass zur Rückforderung von an amtierende oder ehemalige Vorstandsmitglieder

zu Unrecht ausbezahlter Leistungen noch gab es Anlass zu Schadenersatzforderungen gegenüber einzelnen Vorstandsmitgliedern.

Pensionsregelungen

Das Pensionsantrittsalter ist für alle Vorstandsmitglieder das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter. Sämtliche Vorstandsverträge beinhalten Pensionskassenregelungen, für die das Unternehmen jährlich festgesetzte Beiträge von 7,5% des fixen Jahresbruttobezuges leistet (beitragsorientierte Zusagen). Die laufenden Zahlungen in die Pensionskasse enden mit Auflösung des Anstellungsvertrages bzw. im Fall einer Beendigung aufgrund eines Kontrollwechsels maximal mit Ablauf der ursprünglichen Dauer des Anstellungsvertrages. Im Geschäftsjahr 2023 wurden für Vorstandsmitglieder insgesamt 79 Tsd. € (2022: 92 Tsd. €) an Beiträgen zu Pensionskassen aufgewendet.

„Change of Control“ Regelungen

Das neue Long Term Incentive (LTI) sieht unterschiedliche „Loss of Control Events“ vor. Details hierzu finden Sie in der Vergütungspolitik von CA Immo unter www.caimmo.com.

Ansprüche bei Beendigung des Dienstvertrages

Die Höhe der Abfertigung im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses der Vorstände richtet sich nach den vertraglichen Bestimmungen. Sie beträgt maximal ein Jahresgrundgehalt und verfällt bei Abberufung infolge grober Pflichtverletzung, vorzeitigen Rücktritt ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes oder grundloser Ablehnung der Wiederbestellung durch das Vorstandsmitglied. Erfolgt eine vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrages nicht aus einem Grund, der die Gesellschaft in sinngemäßer Anwendung des § 27 Angestelltengesetz (AngG) zur Entlassung berechtigt, behält das Vorstandsmitglied für die Dauer von 24 Monaten, maximal jedoch bis zum Ablauf der Funktionsperiode, seine gesamten Ansprüche aus dem Anstellungsvertrag (einschließlich variabler Vergütung). Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2023 betrug die Gesamthöhe der Abfertigungsrückstellung für Vorstandsmitglieder 432 Tsd. € (31.12.2022: 375 Tsd. €). Gegenüber früheren (d. h. vor 2023 amtierenden) Vorstandsmitgliedern bestanden Zahlungsverpflichtungen aus variablen Vergütungsbestandteilen in Gesamthöhe von 476 Tsd. € (31.12.2022: 904 Tsd. €).

GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDS IN 2023

Die im Berichtsjahr tatsächlich ausbezahlte Gesamtvergütung für die im Jahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder (exkl. gehaltsabhängige Abgaben) betrug 5.661 Tsd. €. Der Vergleichswert des Vorjahres lag bei 2.927Tsd. €. Die gehaltsabhängigen Abgaben beliefen sich in Summe auf 312 Tsd. € (2022: 214Tsd. €).

Fixvergütung

Die Summe der fixen Vergütungsbestandteile belief sich auf 1.346 Tsd. € (2022: 1.606 Tsd. €) und setzte sich aus dem Grundgehalt von 1.116 Tsd. € (2022: 1.460 Tsd. €), sonstigen Leistungen (insbesondere Sachbezüge für Kfz, Diäten, Reisespesen und Urlaubersatzansprüche) in Höhe von 151 Tsd. € (2022: 54 Tsd. €) sowie Beiträge in Pensionskassen in Höhe von 79 Tsd. € (2022: 92Tsd. €) zusammen. Sämtliche wesentliche Veränderungen sind auf das Ausscheiden von Silvia Schmitt-Walgenbach zum Ende des ersten Quartals 2023 zurückzuführen. Sonstige Vergütungen im Zusammenhang mit der Übernahme weiterer Organmandate innerhalb der CA Immo Gruppe bzw. der Teilnahme an Gremialsitzungen (z.B. Sitzungsgelder) bestanden bzw. bestehen nicht.

GRUNDGEHALT

Jahresbruttobezug in Tsd. €	2023	2022
Silvia Schmitt-Walgenbach, CEO (ab 1.1.2022 bis 31.3.2023)	131,3	525,0
Keegan Viscius, CEO (ab 9.6.2023)	525,0	475,0
Dr. Andreas Schillhofer, CFO	460,0	460,0
Gesamt	1.116,3	1.460,0

Variable Vergütung

Der auf Basis des für das Geschäftsjahr 2022 ermittelten Zielerreichungsgrades (71%) tatsächlich ausbezahlte Jahresbonus (Short Term Incentive) belief sich im Berichtszeitraum gesamt auf 1.410 Tsd. € (2022: 755Tsd. € auf Basis des für das Geschäftsjahr 2021 ermittelten Zielerreichungsgrades von 89%). Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr ein Mehr-Jahres-Bonus in Gesamthöhe von 680Tsd. € ausbezahlt (2022: 566 Tsd. €).

Trotz Nichterreicherung von zwei finanziellen Zielen, hat der Vergütungsausschuss beschlossen, dem Vorstand

eine 100%ige Zielerreichung zu gewähren. Begründet wird dies einerseits durch die Verkleinerung des Vorstands und einem damit verbundenen erweiterten Aufgaben- und Verantwortungsbereich. Darüber hinaus konnte in einem äußerst herausfordernden Marktumfeld ein sehr starkes operatives Ergebnis erwirtschaftet werden, welches in einem gestiegenen Mietergebnis und insbesondere in einem signifikant positiven Verkaufsergebnis reflektiert ist. Diese positive Ergebnisentwicklung und dabei insbesondere die profitablen Verkäufe von nicht-strategischen Immobilien führten zu einem substantiellen Anstieg des EBITDA, welche einen Teil des unbaren Neubewertungsverlustes kompensierten, sowie zu einer starken Cashflow-Generierung.

Auf Basis einer 100%igen Zielerreichung errechnet sich für das Geschäftsjahr 2023 ein Gesamtbonusanspruch in Höhe von 1.582 Tsd. €, der gemäß neuer Vergütungspolitik zur Gänze als Short Term Incentive (Jahresbonus) im Jahr 2024 zur Auszahlung gelangt. Im Geschäftsjahr 2022 errechnete sich auf Basis des Zielerreichungsgrades im Jahr 2021 ein Gesamtbonusanspruch in Höhe von 2.074Tsd. €, wovon gemäß alter Vergütungssystematik ein Betrag von 1.410 Tsd. € auf Sofortzahlungen entfielen. Für die aktuell amtierenden Vorstandsmitglieder wurden 50% des Gesamtbonusanspruches (d.h. gesamt 664 Tsd. €) als Mehr-Jahres-Bonus auf Basis des volumengewichteten Durchschnittskurses des letzten Quartals 2022 (29,80 €) in Phantom Shares umgewandelt, die nach Ablauf der Haltedauer von vier Jahren in cash ausbezahlt werden (siehe Erläuterungen zu Performance Share Plan).

Auf Basis des neu verabschiedeten LTI wurde den Vorstandsmitgliedern für die Dauer ihrer Anstellungsverträge ein Gesamtbetrag von 22,5 Mio. € zugeteilt; dies entspricht einem Anteil (Performance Share Units (PSU)) von 45% am potenziellen Gewinnbeteiligungsvolumen des Programms.

Im Rahmen des variablen Vergütungssystems für den Vorstand bestehen auf Basis der Annahme einer 100%igen Zielerreichung der für das Geschäftsjahr 2023 vereinbarten Vorstandsziele für den Short Term Incentive (STI) per 31.12.2023 Rückstellungen in Höhe von 1.684 Tsd. € (31.12.2022: 1.460 Tsd. €). Zusätzlich bestehen zum Bilanzstichtag für LTI Programme Rückstellungen in Höhe von 2.786 Tsd. € (31.12.2022: 2.229 Tsd. €).

Sonderzahlungen und außerordentliche Positionen

Während im Geschäftsjahr 2022 keine Abfindungs- oder Sonderzahlungen anfielen, wurde im Berichtsjahr infolge der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe von 1.525 Tsd. € an Silvia Schmitt-Walgenbach bezahlt.

Darüber hinaus erhielten die amtierenden Vorstandsmitglieder zu Zwecken der zusätzlichen Bindung einen Stay-on-Bonus in Gesamthöhe von 700 Tsd. €, wobei die Vorstandsmitglieder im Gegenzug verpflichtet waren, innerhalb eines Monats ab Auszahlung in Höhe des o.g. Bruttobetragtes Aktien der Gesellschaft zu erwerben und diese über einen Zeitraum von zwei Jahren, d.h. zumindest bis 30. Juni 2025, zu halten.

VORSTANDSBEZÜGE IM GESCHÄFTSJAHR 2023 INKL. VORJAHRESVERGLEICH¹⁾

Name des Vorstands / Position		Fixe Vergütung		Variable Vergütung ¹⁾		Außerordentliche Positionen	Pensionsaufwand	Gesamtvergütung	Anteil der fixen und variablen Vergütung	
		Grundgehalt	Nebenleistungen ²⁾	STI	LTI				fix	variabel
Keegan Viscius (CEO)	2023	525,0	15,3	337,4	403,6	500,0	40,4	1.821,7	32%	68%
	1.11.2018-30.6.2028	475,0	13,9	421,8	344,9	0,0	36,5	1.292,2	41%	59%
Andreas Schillhofer (CFO)	2023	460,0	33,5	326,7	276,2	200,0	32,1	1.328,5	40%	60%
	1.6.2019-30.6.2028	460,0	24,5	333,0	221,3	0,0	28,8	1.067,6	48%	52%
Silvia Schmitt-Walgenbach (CEO)	2023	131,3	101,8	745,8	0,0	1.525,0	6,7	2.510,6	10%	90%
	1.1.2022-31.3.2023	525,0	15,7	0,0	0,0	0,0	26,9	567,6	100%	0%
Gesamt	2023	1.116,3	150,6	1.409,9	679,8	2.225,0	79,1	5.660,8	24%	76%
Gesamt	2022	1.460,0	54,2	754,8	566,2	0,0	92,2	2.927,4	55%	45%

1) Die Tabelle stellt die in den jeweiligen Geschäftsjahren tatsächlich gewährten (ausbezahlten) Bezüge dar.

2) Nebenleistungen (Firmenfahrzeug, Diäten und Reisespesen, Urlaubersatzleistung, etc.)

3) Auf Basis des im jeweiligen Vorjahr entstandenen Bonusanspruchs ausbezahlte variable Vergütung.

VERGÜTUNGSANSPRUCH DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023 INKL. VORJAHRESVERGLEICH¹⁾

Name des Vorstands / Position		Fixe Vergütung		Variable Vergütung ¹⁾		Außerordentliche Positionen	Pensionsaufwand	Gesamtvergütung	Anteil der fixen und variablen Vergütung	
		Grundgehalt	Nebenleistungen ²⁾	STI	LTI				fix	variabel
Keegan Viscius (CEO)	2023	525,0	15,3	834,4	0,0	500,0	40,4	1.915,1	30%	70%
	1.11.2018-30.6.2028	475,0	13,9	337,4	337,4	0,0	36,5	1.200,2	44%	56%
Andreas Schillhofer (CFO)	2023	460,0	33,5	747,5	0,0	200,0	32,1	1.473,1	36%	64%
	1.6.2019-30.6.2028	460,0	24,5	326,7	326,7	0,0	28,8	1.166,8	44%	56%
Silvia Schmitt-Walgenbach (CEO)	2023	131,3	101,8	0,0	0,0	1.525,0	6,7	1.764,8	14%	86%
	1.1.2022-31.03.2023	525,0	15,7	745,8	0,0	0,0	26,9	1.313,4	43%	57%
Gesamt	2023	1.116,3	150,6	1.581,9	0,0	2.225,0	79,1	5.152,9	26%	74%
Gesamt	2022	1.460,0	54,2	1.409,9	664,1	0,0	92,2	3.680,4	44%	56%

1) Die Tabelle stellt den in den jeweiligen Geschäftsjahren entstandenen Vergütungsanspruch dar.

2) Nebenleistungen (Firmenfahrzeug, Diäten und Reisespesen, Urlaubersatzleistung, etc.)

3) Zeigt den im jeweiligen Geschäftsjahr auf Basis der vom Vergütungsausschuss festgelegten Zielerreichung entstandenen Bonusanspruch.

VARIABLE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

In €	Geschäfts- jahr	Wesentliche Bedingungen für die variable Vergütung				Rechnerischer Bonusbetrag	Bonus Split		2022	2023	STI...		Gesamt- anzahl Phantom- aktien
		Jährliches Grundgehalt	Bonus Möglichkeit ¹⁾	Festgelegte Zieler- reichung	Split ²⁾		2024	Referenz- aktienkurs ³⁾					
Keegan Viscius, CEO	2019	475.000 €	950.000 €	93,75%	890.625 €	STI	445.313 €	- €	- €	- €			
						LTI	445.313 €	- €	- €	- €	35,12 €	12.680	
	2020	475.000 €	950.000 €	90,00%	855.000 €	STI	427.500 €	- €	- €	- €			
						LTI	427.500 €	- €	- €	- €	27,54 €	15.523	
	2021	475.000 €	950.000 €	88,80%	843.600 €	STI	421.800 €	421.800 €	- €	- €			
						LTI	421.800 €	- €	- €	- €	36,69 €	11.496	
	2022	475.000 €	950.000 €	71,03%	674.785 €	STI	337.393 €	- €	337.393 €	- €			
						LTI	337.393 €	- €	- €	- €	29,80 €	11.322	
	2023	525.000 €	834.375 €	100,00%	834.375 €	STI	834.375 €	- €	- €	834.375 €			
						LTI	15.000.000 €	- €	- €	- €	25,95 €		
	Andreas Schillhofer, CFO	2019	218.750 €	437.500 €	93,75%	410.156 €	STI	205.078 €	- €	- €	- €		
							LTI	205.078 €	- €	- €	- €	35,12 €	5.839
2020		375.000 €	750.000 €	90,00%	675.000 €	STI	337.500 €	- €	- €	- €			
						LTI	337.500 €	- €	- €	- €	27,54 €	12.255	
2021		375.000 €	750.000 €	88,80%	666.000 €	STI	333.000 €	333.000 €	- €	- €			
						LTI	333.000 €	- €	- €	- €	36,69 €	9.076	
2022		460.000 €	920.000 €	71,03%	653.476 €	STI	326.738 €	- €	326.738 €	- €			
						LTI	326.738 €	- €	- €	- €	29,80 €	10.965	
2023		460.000 €	747.500 €	100,00%	747.500 €	STI	747.500 €	- €	- €	747.500 €			
						LTI	7.500.000 €	- €	- €	- €	25,95 €		
Silvia Schmitt- Walgenbach, CEO		2022	525.000 €	1.050.000 €	71,03%	745.815 €	STI	745.815 €	- €	745.815 €	- €		
							LTI	- €	- €	- €	- €		
	2023	131.250 €				STI							
						LTI							
Andreas Quint, CEO	2019	560.000 €	1.120.000 €	93,75%	1.050.000 €	STI	525.000 €	- €	- €	- €			
						LTI	525.000 €	- €	- €	- €	35,12 €	14.949	
	2020	560.000 €	1.120.000 €	90,00%	1.008.000 €	STI	504.000 €	- €	- €	- €			
						LTI	504.000 €	- €	- €	- €	27,54 €	18.301	
	2021	560.000 €	1.120.000 €	88,80%	994.560 €	STI	497.280 €	497.280 €	- €	- €			
						LTI	497.280 €	- €	- €	- €	36,69 €	13.554	

¹⁾ Bis 30.6.2023: 200% des jährlichen Grundgehalts

²⁾ 50% STI und 50% LTI für alle bis einschließlich 2022 entstandenen Bonusansprüche; ab 1.7.2023: 125% des Jahresgrundgehalts als STI und LTI-Zuteilung des potenziellen Gewinnanteilvolumens

³⁾ Durchschnittlicher Aktienkurs des letzten Quartals des jeweiligen Jahres für vor 2022 gestarteten LTI-Tranchen; durchschnittlicher volumengewichteter Aktienkurs für die Tranche 2023-2026; 6-monatige volumengewichteter Aktienkurs für das neue LTI

⁴⁾ Abhängig von der Aktienkursentwicklung in den Folgejahren

⁵⁾ Keine Auszahlung von LTI-Tranchen im Jahr 2026

⁶⁾ Abhängig von der Aktienkursentwicklung und Dividendenzahlungen in den Folgejahren

															LTI...		
Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2021	2022	Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2022	2023	2024			Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2024 ⁴⁾	2025	2026 ⁵⁾	Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2026 ⁴⁾	2027	2028	
		Auszahlung			Auszahlung	Auszahlung	Voraussichtliche Auszahlung ⁴⁾	Voraussichtliche Auszahlung ⁴⁾			Voraussichtliche Auszahlung ⁴⁾						
4.227	36,69 €	155.082 €	4.227	30,50 €	128.911 €												
5.174	36,69 €	189.845 €	5.174	30,50 €	157.816 €	5.174	31,24 €	161.651 €									
			3.832	30,50 €	116.879 €	3.832	31,24 €	119.719 €	3.832	n/a	n/a						
													11.322	n/a	n/a		
																15.000.000 €	
1.946	36,69 €	71.415 €	1.946	30,50 €	59.367 €												
4.085	36,69 €	149.877 €	4.085	30,50 €	124.592 €	4.085	31,24 €	127.619 €									
			3.025	30,50 €	92.273 €	3.025	31,24 €	94.515 €	3.025	n/a	n/a						
													10.965	n/a	n/a		
																7.500.000 €	
4.983	36,69 €	182.833 €	4.983	30,50 €	151.979 €												
6.100	36,69 €	223.834 €	6.100	30,50 €	186.057 €	6.100	31,24 €	190.578 €									
			4.518	30,50 €	137.794 €	4.518	31,24 €	141.143 €	4.518	n/a	n/a						

PERFORMANCE DER VORSTANDSMITGLIEDER IM ABGELAUFENEN GESCHÄFTSJAHR¹⁾

Beschreibung der Kriterien in Bezug auf die Vergütungskomponente	Relative Gewichtung der Leistungskriterien	Informationen zu Leistungszielen ²⁾		a) Gemessene Leistung und b) tatsächliches Prämiergebnis
		a) Mindestziel-/Schwellenwertleistung und b) entsprechende Prämie	a) Maximalziel-/Schwellenwertleistung und b) entsprechende Prämie	
Financial Targets	50,0%			20,0%
Return on Equity (ROE) before tax adjusted ³⁾	15,0%	a) 0,0%	a) ≥ 2,6%	a) -9,4%
		b) 0,0%-100,0% ⁵⁾	b) 100,0%	b) 0,0%
Funds from Operations (FFO I) adjusted ³⁾	20,0%	a) ≥ 87,0 Mio. €	a) ≥ 92,8 Mio. €	a) 113,8 Mio. €
		b) 0,0%-100,0% ⁵⁾	b) 100,0%	b) 100,0%
Net Asset Value (NAV) Wachstum je Aktie adjusted ⁴⁾	15,0%	a) 0,0%	a) ≥ 1,5%	a) -9,7%
		b) 0,0%-100,0% ⁵⁾	b) 100,0%	b) 0,0%
Operational Targets	50,0%			50,0%
ESG: In den CA Immo-Firmenbüros und den Allgemeinflächen der Mietobjekte (Investmentportfolio) wird Elektrizität zu 100% aus erneuerbaren Energiequellen bezogen, wenn Ökostrom zu vernünftigen finanziellen Konditionen bereitgestellt werden kann. Fortsetzung des EU-Taxonomie- und CSRD-Reportings, Beobachtung der neuen Entwicklungen und Veröffentlichungen und Ableitung notwendiger Maßnahmen. Entwicklung und Festlegung einer Strategie bezüglich ökologischer KPIs (Umsatz, Capex, Opex) in Übereinstimmung mit den Anforderungen der EU Taxonomy. ESG-Gebäudezertifizierungen: Aufrechterhaltung der Zertifizierungsrate (nach Buchwert) von über 70 % im Investmentportfolio (DGNB, LEED, BREEAM) einschließlich laufender Zertifizierungen und Sanierungsprojekte. ESG-Ratings: Beibehaltung der Bewertung der wichtigsten ESG-Ratings (Sustainalytics 10.9, MSCI AAA, ISS ESG Prime Status).	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Transaktionen: Unterzeichnete oder abgeschlossene Transaktionen in Höhe von 500 Mio. € im Jahr 2023.	10,0%	n/a	a) 500 m €	100,0%
Development: Zeit- und budgetkonforme Realisierung aller im Bau befindlichen Projektentwicklungen und/oder solcher Projekte, deren Realisierungsbudget vom Aufsichtsrat genehmigt wurde, sowie Fortsetzung der Entwicklung eines Frameworks für (Neu-)Entwicklungen aus der Lebenszyklus- und ESG-Perspektive und des optimalen Betriebs.	10,0%	n/a	n/a	100,0%
Asset Management: Erreichung des budgetierten GRI und NRI (beide bereinigt um Verkäufe und außergewöhnliche Ereignisse) sowie detaillierte Überprüfung der Capex- und Instandhaltungsausgaben.	10,0%	90,0%	100,0%	100,0%
Human Resources: Anpassung der Organisation sowie der Overheadkosten im Hinblick auf einen reduzierten Vermögensbestand bzw. ein geringeres Development-Engagement.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Capital Markets: Präsentation von Optionen für verschiedene Methoden der Kapitalausschüttung, einschließlich der Vor- und Nachteile jeder Methode, mit einer Empfehlung, wie liquide Mittel an die Aktionäre zurückgeführt werden können.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Capital Markets: Veranstaltung eines Capital Market Days in Berlin.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Gesamt	100,0%			70,0%⁶⁾

1) Die Performance bezieht sich auf alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen; d.h. in 2023 auf Keegan Viscius (CEO) sowie Andreas Schillhofer (CFO).

2) Return on Equity = Ergebnis vor Ertragssteuern / durchschnittliches Eigenkapital (adjusted = bereinigt um etwaige Sonderdividenden oder außerordentliche Ereignisse).

3) Funds from Operations (FFO I) adjusted = bereinigt um etwaige Sonderdividenden oder außerordentliche Ereignisse.

4) Net Asset Value (NAV) Wachstum je Aktie adjusted = bereinigt um etwaige Sonderdividenden oder außerordentliche Ereignisse.

5) Zwischen Mindestziel- und Maximalzielleistung (Schwellenwertleistung) wird anhand des tatsächlichen Zielerreichungsgrads linear interpoliert.

6) Trotz Nichterreichung von zwei finanziellen Zielen, hat der Vergütungsausschuss beschlossen, dem Vorstand eine 100%ige Zielerreichung zu gewähren.

5-JAHRESVERGLEICH VORSTANDSVERGÜTUNG VERSUS UNTERNEHMENSLEISTUNG

in €	2019	2020	2021	2022	2023	
Jährliche Veränderung	RFY -4 vs RFY -5	RFY -3 vs RFY -4	RFY -2 vs RFY -3	RFY -1 vs RFY -2	RFY vs RFY -1	CAGR ¹⁾ 2019-2023
Gesamtvergütung Vorstand²⁾						
Andreas Quint, CEO	1.610.000	1.568.000	1.554.560			
		-3%	-1%			
Silvia Schmitt-Walgenbach, CEO				1.270.815		
				-18%		
Keegan Viscius, CEO					1.293.750	
					+2%	
Gesamtanstieg, CEO		-3%	-1%	-18%	+2%	
Andreas Schillhofer, CFO	1.078.125	1.050.000	1.041.000	1.113.476	1.035.000	
		-3%	-1%	+7%	-7%	
Gesamtanstieg, CFO		-3%	-1%	+7%	-7%	
Keegan Viscius, CIO	1.365.625	1.330.000	1.318.600	1.149.785		
		-3%	-1%	-13%		
Gesamtanstieg, CIO		-3%	-1%	-13%		
Durchschnitt	1.351.250	1.316.000	1.304.720	1.178.025	1.164.375	
Steigerung Gesamtvorstand gegenüber Vorjahr		-3%	-1%	-10%	-1%	-4%
Unternehmensperformance						
FFO I in Mio. €	133,3	133,8	128,3	125,3	113,8	
		+0%	-4%	-2%	-9%	-4%
EBITDA in Mio. €	171,7	195,6	210,1	149,5	322,1	
		+14%	+7%	-29%	+115%	+17%
Mieterlöse in Mio. €	220,7	235,6	229,1	213,8	231,4	
		+7%	-3%	-7%	+8%	+1%
NAV je Aktie in €	31,90	33,63	37,67 ³⁾	38,89	30,45 ³⁾	
		+5%	+12%	+3%	-22%	-1%
TSR Development	+39%	-14%	+16%	-7%	+27%	-9%
Durchschnittliche Vergütung⁴⁾ auf 1 FTE-Basis der Mitarbeiter⁵⁾ in €						
Manager ⁶⁾	156.120	166.775	164.355	174.406	188.762	
		+7%	-2%	+6%	+8%	+3%
Mitarbeiter	65.120	67.853	68.969	72.615	78.195	
		+4%	+2%	+5%	+8%	+3%

1) CAGR (Compound Annual Growth Rate): Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate

2) Basis: Grundgehalt (bei unterjähriger Bestellung/Abberufung annualisiert) samt Bonusanspruch.

3) NAV je Aktie bereinigt um Sonderdividenden

4) Basis: Durchschnittliche Gesamtvergütung, d.h. Grundgehalt inkl. Zulagen und Bonuszahlungen

5) Basis: Mitarbeiter der CA Immo Gruppe (exkl. Joint Ventures, Werkstudenten, Aushilfskräfte)

6) Basis: Führungskräfte mit Konzern-/Abteilungsleitungsfunktion, Niederlassungsleiter sowie deren Stellvertreter

ERFOLGSBETEILIGUNG FÜR MITARBEITER

Um eine hohe Identifikation mit den Unternehmenszielen zu fördern, ist für ausgewählte Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem Fixgehalt eine variable Vergütung und somit die Partizipation am Unternehmenserfolg vorgesehen. In Anlehnung an das Vergütungssystem des Vorstands ist dafür das Erreichen der vereinbarten quantitativen und qualitativen Jahresziele sowie ein positives Konzern-EBITDA Voraussetzung. Darüber hinaus partizipieren ausgewählte Führungskräfte an einem aktienkursbasierten Vergütungsprogramm (siehe hierzu unten Performance Share Plan („LTI“ für Executives).

Zudem partizipieren ausgewählte Schlüsselkräfte der Gruppe an dem im Geschäftsjahr 2023 neu eingeführten Long-Term Incentive in Form von Performance Share Units und zwar nach dem selben Schema wie auch der Vorstand.

Performance Share Plan („LTI“) für Executives

Das LTI Programm für Executives berücksichtigt die langfristige Wertschöpfung von CA Immo. Das LTI ist revolvierend und sieht kein Eigeninvestment vor. Adressaten dieses Vergütungselements sind Führungskräfte der ersten Führungsebene sowie Niederlassungsleiter, aber auch interne Fach- und Führungstalente. Der Plan gewährt eine leistungsabhängige Vergütung in Form von virtuellen Aktien von CA Immo. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ermittelt sich anhand von Performancekriterien, die an die mittelfristige Strategie und an die Aktienrendite anknüpfen. Der Zielbetrag des LTI wird durch den volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der CA Immo (Schlusskurs an der Wiener Börse) über den 3-Monats Zeitraum vor dem 31.12. des jeweiligen Bonusjahres dividiert. Auf diese Weise wird die vorläufige Anzahl der virtuellen Aktien berechnet. In Abhängigkeit von der Messung der Performancekriterien am Ende der Performanceperiode von vier Jahren wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien bestimmt. Der LTI wird in der Regel am 31.12. des letzten Jahres der vierjährigen Performanceperiode fällig. Als gleichgewichtete Performancekriterien des LTI dienen Funds from Operations (FFO I) und Relative Total Shareholder Return (TSR) gegen den EPRA Nareit Developed Europe ex UK Index. FFO I spiegelt die nachhaltige Ertragskraft wider, da immer wiederkehrende Einnahmen berücksichtigt werden und erlaubt eine transparente Darstellung des Erfolgs der Vermietungstätigkeiten. Der relative TSR ermöglicht die Bewertung der relativen

Wertschöpfung für Aktionäre und einen direkten Vergleich mit anderen Immobilienunternehmen. Jede Tranche startet mit einem auf die jeweilige Funktion der Führungskraft abgestimmten Zielwert, den man bei 100%iger Zielerreichung am Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche erhalten würde. Die Höhe der Zuteilung eines Performancekriteriums wird durch den Vergleich von vereinbarten Zielen mit tatsächlich erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die Zuteilung zwischen den Performanceschwellen erfolgt linear. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ist mit 200% der vorläufigen Anzahl der virtuellen Aktien begrenzt. Für die Auszahlung wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien mit dem volumengewichteten Durchschnittskurs der drei letzten Monate des Performancezeitraums multipliziert. Die Auszahlung des resultierenden Betrags erfolgt in bar; hierbei gilt eine Obergrenze von 250% des LTI-Zielbetrags.

ÜBERSICHT VIRTUELLE AKTIEN (PERFORMANCE SHARE PLAN)

	Anzahl virtuelle Aktien	Rückstellung inkl. Lohnnebenkosten per 31.12.2023 in Tsd. €
2020-2023	11.553 Stk.	714,5
2021-2024	18.745 Stk.	672,4
2022-2025	15.465 Stk.	488,3
2023-2026	24.040 Stk.	300,6
		2.175,8

Der Zielerreichungsgrad für die LTI-Tranche 2020-2022 lag zum Jahresende 2022 bei rund 158% bzw. einem Geldwert von 29,80 € je an diesem LTI-Programm teilnehmender Aktie. Auf Basis dieser Berechnungen wurde 2023 für insgesamt 8.198 teilnehmende Aktien ein Gesamtbetrag von 244 Tsd. € ausbezahlt. Im Rahmen dieses LTI-Programms (Performance Share Plan) bestehen für die aktuell laufenden Tranchen per 31. Dezember 2023 Rückstellungen (inklusive Lohnnebenkosten) in Gesamthöhe von 2.176 Tsd. € (Stand per 31.12.2022: 2.423 Tsd. €).

Für das neue LTI Programm (Performance Share Units) bestehen per 31. Dezember 2023 Rückstellungen (inklusive Lohnnebenkosten) in Gesamthöhe von 1.341 Tsd. € (Stand per 31.12.2022: 0 Tsd. €).

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Gemäß der Satzung von CA Immo wird die Vergütung des Aufsichtsrats jährlich für das abgelaufene Geschäftsjahr von der Hauptversammlung beschlossen. Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung wird regelmäßig auf die Einhaltung österreichischer, europäischer und internationaler Corporate-Governance-Empfehlungen und -Vorschriften überprüft. Sie sieht eine reine Festvergütung vor. Die Angemessenheit der Höhe der Vergütung wird in regelmäßigen Abständen anhand von regionalen und sektorspezifischen Benchmark-Studien evaluiert.

Die Gesamtvergütung spiegelt in ihrer Höhe die Verantwortung und die Komplexität der Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie die Geschäfts- und Finanzlage der Gesellschaft wider. Die Vergütung berücksichtigt die individuellen Funktionen und Zuständigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder, etwa den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie in Form von Sitzungsgeldern Mandate in Ausschüssen. Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung ermöglicht eine angemessene Kontrolle der Geschäftsführung sowie unabhängige Personal- und Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats.

Seit 2017 beträgt die jährliche Fixvergütung unverändert 30Tsd. €. Der Vorsitzende erhält das Zweifache und seine Stellvertreter das Eineinhalbfache dieser Fixvergütung. Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden eines Aufsichtsratsmitglieds wird die Vergütung gemäß Satzung aliquotiert. Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten Aufsichtsratsmitglieder für jede Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzung, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000€ je Sitzung sowie den Ersatz der mit der Aufsichtsratsaktivität verbundenen Barauslagen samt der darauf zu entrichtenden Mehrwertsteuer im angemessenen Umfang erstattet. Die Arbeitnehmervertreter üben ihre Aufsichtsratsmandate ehrenamtlich aus und erhalten daher nur ihre Barauslagen für die mit dem Mandat verbundenen Tätigkeiten. Mitglieder und Vorsitzende von Ausschüssen erhalten für ihre Ausschusstätigkeit keine zusätzliche Vergütung. An Aufsichtsratsmitglieder werden grundsätzlich weder Kredite noch Vorschüsse gewährt. Für Aufsichtsratsmitglieder von CA Immo bestehen keine Pensionszusagen seitens der Gesellschaft.

Im Geschäftsjahr 2023 (für 2022) gelangte eine Gesamtvergütung von 219Tsd. € (2022: 309Tsd. €) zur Auszahlung. Die darin enthaltenen Sitzungsgelder beliefen sich insgesamt auf 71Tsd. € (2022: 133Tsd. €). Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2023 im Zusammenhang mit

dem Aufsichtsrat Aufwendungen in Höhe von 49Tsd. € erfasst (2022: 86Tsd. €). Hiervon entfallen rund 5Tsd. € auf Barauslagen für Reisespesen (2022: 40Tsd. €) und 28Tsd. € (2022: 34Tsd. €) auf sonstige Aufwendungen einschließlich Fortbildungs- und Lizenzkosten. An Rechts- und sonstigen Beratungskosten fielen 16Tsd. € (2022: 12Tsd. €) an. An Mitglieder des Aufsichtsrats wurden keine Honorare, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten, geleistet bzw. keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Für das Geschäftsjahr 2023 soll der Hauptversammlung auf Basis derselben Kriterien (jährliche Fixvergütung von 30Tsd. € je Aufsichtsratsmitglied plus Sitzungsgeld in Höhe von 1 Tsd. € je Sitzung) und unter Berücksichtigung des Verzichts auf Vergütung der mittels Namensaktien entsendeten bzw. der Starwood Gruppe zuzuordnenden Aufsichtsratsmitglieder eine Aufsichtsratsvergütung in Gesamthöhe von 75Tsd. € vorgeschlagen werden. Die Vergütung wurde im Konzernabschluss per 31. Dezember 2023 berücksichtigt.

AKTIENBESITZ VON VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN ¹⁾

Anzahl Aktien	31.12.2023	31.12.2022
Keegan Viscius (CEO)	25.488	9.358
Andreas Schillhofer (CFO)	6.450	-
	31.938	9.358

1) Informationen zu Eigengeschäften mit Anteilen oder Schuldtiteln von CA Immo oder damit verbundenen Derivaten oder anderen damit verbundenen Finanzinstrumenten von meldepflichtigen Personen finden Sie auf unserer Website unter [Directors Dealings \(caimmo.com\)](https://www.caimmo.com).

D&O-VERSICHERUNG

Für die Organe der Mutter- sowie sämtlicher Tochtergesellschaften (Vorstandsmitglieder, geschäftsführende Organe, Kontrollorgane und leitende Angestellte) wurde auf Ebene der Konzernmutter CA Immo eine D&O-Manager-Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit einem Deckungsumfang von 100Mio. € abgeschlossen. Infolge einer Gesamtprämienzahlung für alle versicherten Personen erfolgt keine spezifische Zuordnung von Prämienzahlungen an Vorstandsmitglieder. Diese Versicherung sieht keinen Selbstbehalt vor.

TREND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG JE MITGLIED



TREND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG



AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG ¹⁾

in Tsd. €

	Feste Vergütung		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Zum 31.12.2023 amtierende Aufsichtsratsmitglieder:						
Von der Hauptversammlung gewählt:						
Jeffrey G. Dishner ²⁾ (seit 9.5.2019, davor seit 28.9.2018 mittels Namensaktie entsendet), 2. Stv. d. Vorsitzenden	-	-	-	-	-	-
Torsten Hollstein (seit 3.5.2016), Vorsitzender	60	60	19	34	79	94
Mittels Namensaktie entsendet:						
Sarah Broughton ²⁾ (seit 28.9.2018)	-	-	-	-	-	-
David Smith ²⁾ (seit 1.11.2022), 1. Stv. d. Vorsitzenden	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmervertreter:						
Georg Edinger ²⁾ (seit 3.5.2016)	-	-	-	-	-	-
Sebastian Obermair ²⁾ (seit 22.3.2016)	-	-	-	-	-	-
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder:						
Von der Hauptversammlung gewählt:						
Univ.-Prof. Dr. Klaus Hirschler (bis 31.10.2022)	25	30	16	23	41	53
Dr. Florian Koschat (bis 6.5.2021), Stv. d. Vorsitzenden	-	16	-	12	-	28
Michael Stanton (bis 31.10.2022)	25	30	20	37	45	67
Dr. Monika Wildner (bis 31.10.2022), Stv. d. Vorsitzenden	38	40	16	27	54	67
Mittels Namensaktie entsendet:						
Laura Rubin ²⁾ (bis 31.10.2022)	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmervertreter:						
Nicole Kubista ²⁾ (bis 1.11.2022)	-	-	-	-	-	-
Walter Sonnleitner ²⁾ (bis 1.11.2022)	-	-	-	-	-	-
Gesamt	148	176	71	133	219	309

1) Die Tabelle zeigt die in den Geschäftsjahren 2023 bzw. 2022 jeweils für das Vorjahr an die gewählten Aufsichtsratsmitglieder ausbezahlten Vergütungen einschließlich Sitzungsgelder.

2) Die mittels Namensaktien entsendeten bzw. der Starwood Gruppe zuzuordnenden Aufsichtsratsmitglieder sowie die Arbeitnehmervertreter erhielten keine Vergütung.

KONTAKT

CA Immobilien Anlagen AG
Mechelgasse 1
1030 Wien
Tel. +43 1 532 59 07-0
office@caimmo.com
www.caimmo.com

Investor Relations
Aktionärstelefon (in Österreich): 0800 01 01 50 (kostenlos)
Christoph Thurnberger
Julian Wöhrle
Tel. +43 1 532 59 07-0
ir@caimmo.com

Unternehmenskommunikation
Tel. +43 1 532 59 07-0
presse@caimmo.com

DISCLAIMER

Dieser Bericht enthält Angaben und Prognosen, die sich auf die zukünftige Entwicklung der CA Immobilien Anlagen AG und ihre Gesellschaften beziehen. Die Prognosen stellen Einschätzungen und Zielsetzungen dar, die von der Gesellschaft auf Basis aller zum jetzigen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen wurden. Sollten die den Prognosen zugrundeliegenden Annahmen nicht eintreffen, Zielsetzungen nicht erreicht werden oder Risiken eintreten, so können die tatsächlichen Ergebnisse von den zurzeit erwarteten Ergebnissen abweichen. Mit diesem Bericht ist keine Empfehlung zum Kauf oder Verkauf von Aktien der CA Immobilien Anlagen AG verbunden.

IMPRESSUM

Medieninhaber (Verleger): CA Immobilien Anlagen AG,
1030 Wien, Mechelgasse 1
Text: Claudia Höbart
Layout: Angelika Scheid
Gestaltung: The Gentlemen Creatives GmbH
Fotos: CA Immo
Produktion: 08/16
Inhouse produziert mit FIRE.sys



Hergestellt nach der Richtlinie des Österreichischen Umweltzeichens
„Schadstoffarme Druckerzeugnisse“ · Druckerei Janetschek GmbH · UWNr. 637

Wir bitten um Verständnis dafür, dass bei der Textierung dieses Berichts gendergerechte Schreibweisen nicht berücksichtigt werden konnten, um den durchgängigen Lesefluss in komplexen Wirtschaftsmaterien nicht zu gefährden.

Dieser Bericht ist auf umweltschonend chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

