

## **Vergütungspolitik zu TOP 8**

für die 33. ordentliche Hauptversammlung der  
CA Immobilien Anlagen Aktiengesellschaft  
in den Räumlichkeiten der Gesellschaft, Mechelgasse 1, 1030 Wien  
25. August 2020, 14:00 Uhr (Wiener Zeit)



# **Vergütungspolitik**

für den

**Vorstand**

und den

**Aufsichtsrat**

der

**CA Immobilien Anlagen AG („CA Immo“)**

## Inhalt

<b>I. Vorstandsvergütung</b> .....	3
1. Präambel.....	3
2. Allgemeine Grundsätze.....	3
2.1. Verfahren zur Festlegung der Vergütungspolitik für den Vorstand .....	3
2.2. Einfluss der Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern auf die Vergütungspolitik .....	4
3. Vergütungsschema .....	4
3.1. Fixe Vergütung.....	5
3.2. Sachbezüge.....	6
3.2.1. Reisekosten .....	6
3.2.2. Dienstmittel.....	6
3.2.3. Beiträge zur Altersvorsorge.....	6
3.2.4. Versicherungen .....	6
3.3. Variable Vergütung.....	7
3.3.1. Leistungskriterien für die variable Vergütung und Gestaltungsprozess .....	10
3.3.2. Bonuszahlungen, Rückforderungen (Claw-Back) und Malus .....	10
3.4. Sonstige Leistungen .....	12
3.4.1. Leistungen bei Dienstverhinderung .....	12
3.4.2. Leistungen zur Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern .....	12
3.4.3. Leistungen zur Bindung von Vorstandsmitgliedern .....	12
4. Laufzeit der Anstellungsverträge und Regelungen im Falle der Beendigung.....	12
4.1. Leistungen im Falle des Ablebens von Vorstandsmitgliedern bei aufrechter Vorstandstätigkeit.....	12
4.2. Kündigungsfristen.....	12
4.3. Bestellungsablauf.....	13
4.4. Change of Control .....	13
4.5. Außerordentliche Beendigung .....	13
4.6. Schicksal der variablen Vergütung bei sonstiger Beendigung der Tätigkeit.....	13
4.7. Abfertigung.....	14
4.8. Vorzeitige Auszahlung bei Vertragsbeendigung.....	14
5. Möglichkeiten des Abweichens von dieser Vergütungspolitik.....	14
<b>II. Vergütungsschema für den Aufsichtsrat</b> .....	15
1. Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung .....	15
2. Vergütungsstruktur und -bestandteile .....	15
3. Pensionszusagen und sonstige Nebenleistungen .....	15

## **I. Vorstandsvergütung**

### **1. Präambel**

Das Vergütungssystem des Vorstands ist 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 und 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.

Die in dieser Politik dargelegten Vergütungsregeln sollen einem soliden und wirksamen Risikomanagement entsprechen und dieses fördern. Die Vergütungsregeln ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die mit der Risikostrategie von CA Immo unvereinbar sind.

Die Vergütungspolitik soll mit den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie, der Unternehmenskultur und -werte von CA Immo, den langfristigen Interessen sowie den zur Vermeidung von Interessenkonflikten ergriffenen Maßnahmen in Einklang stehen. Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern unterliegen daher immer der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Abschließend sei an dieser Stelle erwähnt, dass es ohne Zustimmung des jeweiligen Vorstandsmitglieds (als Vertragspartner) nicht möglich ist, einseitig in die aktuell bestehenden Vorstandsverträge einzugreifen. Im Nachfolgenden wird daher die bestehende Vergütungspolitik, an welcher sich die bestehenden Vorstandsverträge orientieren, beschrieben. Sollte die heranzuziehende Vergütungspolitik für zukünftig abzuschließende Verträge von der bestehenden Vergütungspolitik abweichen, wird dies ebenfalls an geeigneter Stelle erläutert.

### **2. Allgemeine Grundsätze**

#### **2.1. Verfahren zur Festlegung der Vergütungspolitik für den Vorstand**

Die Vergütungspolitik wird vom Gesamtaufsichtsrat der CA Immo beschlossen und der Hauptversammlung zumindest jedes vierte Jahr, jedenfalls aber bei wesentlichen Veränderungen der Vergütungspolitik zur Beschlussfassung vorgelegt, wobei die Beschlussfassung der Hauptversammlung entsprechend dem österreichischen Aktiengesetz empfehlenden Charakter hat und nicht anfechtbar ist. Sofern die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ablehnt, wird diese überprüft und der darauffolgenden Hauptversammlung unter Verweis auf die Überprüfung vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wird vom Vergütungsausschuss in Zusammenarbeit mit den innerhalb von CA Immo für Corporate Governance und Compliance verantwortlichen Personen und im Bedarfsfall unter Hinzuziehung von geeigneten externen Beratern oder der Personalabteilung vorbereitet und dem Aufsichtsrat 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.

In der Hauptversammlung geäußerte Anregungen zur Vergütungspolitik oder dem Vergütungsbericht werden, sofern diese angemessen und sinnvoll erscheinen, vom Vergütungsausschuss bei nachfolgenden Überarbeitungen nach Möglichkeit berücksichtigt. Sollten diese Anregungen nicht einfließen, wird dies begründet.

## 2.2. Einfluss der Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern auf die Vergütungspolitik

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft fließen wie folgt in die Vergütungspolitik ein:

- Die Vergütungssystematik des Vorstands, insbesondere die Teilung in fixe und variable Vergütungsbestandteile sowie die für variable Vergütungen etablierte Grundvoraussetzung eines positiven Konzernergebnisses entspricht der Vergütungssystematik für Mitarbeiter von CA Immo, wenngleich die konkrete Ausgestaltung für Mitarbeiter (Form und anteilige Höhe der variablen Vergütung, etc) von jener für Vorstandsmitglieder abweicht und von der Position, Funktion und Aufgabenstellung des jeweiligen Mitarbeiters abhängt.
- Die für die variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern herangezogenen strategischen Unternehmensziele werden, je nach Aufgabengebiet und Position auch als Leistungskriterium für die variable Vergütung einzelner Geschäftsbereiche und deren Mitarbeiter herangezogen.
- Eine weitere Angleichung der Vergütungssystematik des Vorstands an jene von Mitarbeitern soll zukünftig dahingehend erzielt werden, als das für Führungskräfte im November 2019 durch den Vergütungsausschuss verabschiedete LTI Programm auch auf zukünftig abzuschließende Vorstandsverträge Anwendung finden soll (siehe Punkt 3.3).
- Weiters fließen die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer insofern in die Vergütungspolitik ein, als die variable Vergütung des Vorstands teilweise von strategischen Unternehmenszielen, die unter anderem auch die Beschäftigungsbedingungen umfassen können, abhängt.
- Die für alle Mitarbeiter geltende Dienstfahrzeugpolitik (Car Policy) ist analog auf den Vorstand anzuwenden.
- Die für alle Mitarbeiter geltenden Regelungen für Dienstreisen und Barauslagen (Spesenabrechnungen) sind analog auf Dienstreisen des Vorstands anzuwenden.
- Die für alle Mitarbeiter abgeschlossenen Personenversicherungen (insbesondere Unfallversicherung) sind analog auch für Vorstandsmitglieder abgeschlossen, wenngleich mit höheren Versicherungssummen im Schadensfall (siehe Punkt 3.2.4).
- Darüber hinaus fließen die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer nicht in die Vergütungspolitik des Vorstands ein. Insbesondere fließen die jährlichen Gehaltserhöhungen von Arbeitnehmern nicht in die Vergütung des Vorstands ein, sodass die Fixbezüge der Vorstandsmitglieder für die Dauer der Vertragslaufzeit gleichbleiben.

## 3. Vergütungsschema

Die Mitglieder des Vorstands von CA Immo 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).

In Anlehnung an den österreichischen Corporate Governance Kodex („ÖCGK“) beruht das bestehende Vergütungssystem auf folgenden Grundsätzen, welche in der Folge detailliert beschrieben werden.

Die Vorstandsvergütung beinhaltet fixe und variable Vergütungselemente sowie Sachbezüge. Das Vergütungspaket der einzelnen Vorstandmitglieder beinhaltet eine Grundvergütung (fixe Vergütung), Short Term Incentives (50% des Jahresbonus in Form von „Sofortzahlungen“), einen Mid und Long Term Incentive Plan (50% des Jahresbonus in Form von „Phantom Shares“) sowie Pensionsbeiträge und nicht-monetäre Elemente.

Anteil der Zielvergütung <sup>1</sup>	Modifikatoren Zielvergütung
$\frac{1}{3}$ Grundvergütung	Fix
$\frac{1}{3}$ Short Term Incentives (Sofortzahlung)	Zielerreichungsfaktor
$\frac{1}{3}$ Mittel- und langfristige Vergütung (Phantom Shares)	Zielerreichungsfaktor im Zuteilungsjahr x Aktienkursentwicklung bis zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt (12, 24, 36 Monate nach Zuteilung)

Abbildung 1: Vergütungsschema

### 3.1. Fixe Vergütung

Die Höhe der Fixbezüge richtet sich nach dem Verantwortungsbereich gemäß Geschäftsverteilungsplan. Für die Übernahme von Mandaten in Konzerngesellschaften erfolgt grundsätzlich keine gesonderte Vergütung.

Der Anteil der fixen Vergütung an der Gesamtvergütung hat ausreichend hoch zu sein, um auf individueller Ebene eine finanzielle Unabhängigkeit in Bezug auf die Auszahlung oder Nichtauszahlung einer variablen Vergütungskomponente zu ermöglichen. Diese fixe Vergütung bezweckt unter anderem, die qualifiziertesten Manager der Immobilienbranche oder einem ähnlichen Sektor (z.B. Finanz-, Bankensektor) zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionäre führen.

Die fixe Vergütung (Grundgehalt) sowie die Sachbezüge und die Pensionsbeiträge (sonstige Leistungen) unterstützen die langfristige Entwicklung des Unternehmens insbesondere im Zusammenhang mit dem Rekrutierungsprozess und bei der Bindung von Vorstandsmitgliedern an das Unternehmen. Die fixe Vergütung soll im Vergleich zum externen Markt kostenkompetitiv sein.

Zunächst entlohnt die Grundvergütung (fixe Vergütung) die grundsätzliche Übernahme des Mandates als Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Die fixe Vergütung soll somit auch den Wert der jeweiligen Position, die Kompetenzen, Erfahrungen und die Stellung am Markt berücksichtigen.

Darüber hinaus stellt die fixe Vergütung sicher, dass Vorstandsmitglieder auch abseits der vom Aufsichtsrat oder seines Vergütungsausschusses festgesetzten Ziele ein Interesse an der Fortentwicklung der Gesellschaft haben und daher im Bedarfsfall auch bereit sind, Entscheidungen zu treffen, die keinen (oder keinen direkten) Einfluss auf die variable Vergütung haben. Darüber hinaus spiegelt die fixe Vergütung auch den Marktwert jedes Vorstandsmitglieds wieder und hat daher auch Einfluss auf dessen Akzeptanz am Markt. Dies wiederum beeinflusst die langfristige Entwicklung des Unternehmens.

#### Grundgehalt

Das Fixum wird als erfolgsunabhängige Grundvergütung in 14 (vierzehn) gleich großen Monatsgehältern im Voraus ausbezahlt, wobei der dreizehnte und vierzehnte Teil mit den monatlichen Auszahlungen für Juni und November ausbezahlt wird. Die Höhe der Fixbezüge bemisst sich an den jeweiligen Qualifikationen, dem Verantwortungsbereich gemäß Geschäftsverteilungsplan, der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten von CA Immo sowie nationalen und internationalen Branchenstandards des Immobiliensektors. Vor neuen Vertragsabschlüssen ist die Angemessenheit der Grundvergütung vom Vergütungsausschuss zu evaluieren und zu beurteilen.

#### Sachbezüge

Auf Basis individueller Regelungen in den Dienstverträgen erhalten die Vorstandsmitglieder zusätzlich Nebenleistungen in Form von Sachbezügen (Dienstwagen, Dienstwohnung, Reisespesen, Übersiedlungskosten, etc). Vorstandsmitglieder haben für die Dauer ihres Anstellungsvertrages Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Vorstände sind durch die österreichische Sozialversicherung krankenversichert.

<sup>1</sup> Hinzu kommen max. 15% der Grundvergütung für sonstige (Sach-) Leistungen (siehe Punkt 3.2), sowie Beiträge zu Pensionskassen und Personenversicherungen (siehe Punkt 3.2.3).

## Pensionsbeiträge

Alle Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Pension. Die Beiträge werden von der Gesellschaft in eine Pensionskasse nach Wahl des Vorstandsmitglieds eingezahlt. Die tatsächliche Höhe der Betriebspension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Die Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Das Pensionsantrittsalter ist für alle Vorstandsmitglieder das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter. Die laufenden Zahlungen in die Pensionskasse enden mit wenigen Ausnahmen mit Auflösung des Anstellungsvertrages.

### **3.2. Sachbezüge**

Auf Basis individueller Regelungen in den Dienstverträgen erhalten die Vorstandsmitglieder zusätzlich Nebenleistungen in Form von Sachbezügen (Dienstwagen, Dienstwohnung, Reisespesen, etc) und anderer sonstiger Leistungen wie im Folgenden beschrieben. Die gewährten Sachbezüge haben mit der Funktion des Vorstandsmitglieds im Einklang zu stehen und sollen sowohl der Wirtschaftlichkeit und Angemessenheit aber auch der Außenwirkung Rechnung tragen. In zukünftig abzuschließenden Verträgen ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass diese sonstigen Leistungen (exklusive Versicherungen und Pensionsbeiträge) in Summe einen Anteil von max. 15% des jährlichen Grundgehalts nicht übersteigen.

Die auf die Sachbezüge und sonstigen Leistungen entfallenden Steuern und Abgaben trägt zur Gänze das Vorstandsmitglied.

#### **3.2.1. Reisekosten**

Geschäftsreisen außerhalb des Dienstortes werden nach der jeweils geltenden Reisekostenrichtlinie des Unternehmens ersetzt, wobei für Bahnreisen die Kosten für Tickets der ersten Klasse und für Flugreisen die Kosten für Tickets der Business Class ersetzt werden. Bei der Reisebuchung und der Auswahl des Hotels ist darauf zu achten, dass die gebuchten Hotels einen angemessenen Standard aufweisen und dennoch möglichst kostengünstig sind.

#### **3.2.2. Dienstmittel**

Ebenso wie Mitarbeiter von CA Immo sind Vorstandsmitglieder berechtigt, die ihnen zur Verfügung gestellten Dienstmittel (Telefon, Tablet, Laptop, Dienstwagen, etc) im Rahmen und im Umfang der geltenden unternehmensinternen Richtlinien kostenlos privat zu nutzen.

#### **3.2.3. Beiträge zur Altersvorsorge**

Es kann vorgesehen werden, dass die Gesellschaft einen zu vereinbarenden Betrag in angemessener prozentueller Höhe des Jahresgrundgehaltes in eine beitragsorientierte Pensionskasse nach Wahl des Vorstandsmitglieds leistet. Die tatsächliche Höhe der Betriebspension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Die Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Das Pensionsantrittsalter ist für alle Vorstandsmitglieder das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter. 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.

Die Alterspension gebührt mit Vollendung des Lebensjahres, ab dem weibliche Versicherte Anspruch auf eine sozialversicherungsrechtliche gesetzliche Alterspension haben, sofern das Dienstverhältnis aufgelöst wurde. Hierbei macht es keinen Unterschied, ob die Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Anwartschaftsberechtigten veranlasst wurde.

Eine vorzeitige Alterspension gebührt mit Vollendung des Lebensjahres, ab dem weibliche Versicherte Anspruch auf eine sozialversicherungsrechtliche vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer haben, sofern ein Einvernehmen über die Lösung des Dienstverhältnisses erzielt wurde.

#### **3.2.4. Versicherungen**

Vorstandsmitglieder werden für die Dauer ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied auf Kosten der Gesellschaft bei einer österreichischen Versicherung zu den üblichen Bedingungen gegen Unfall sowohl dienstlich als auch privat, zu deren eigenen Gunsten und zu Gunsten der jeweiligen Erben (Begünstigten) versichert.

Weiters trägt die Gesellschaft die Kosten für die gruppenweit abgeschlossene D&O Versicherung (Directors-and-Officers-Versicherung, auch Organ- oder Manager-Haftpflichtversicherung), in welche auch die Vorstandsmitglieder einbezogen sind.

Aufgrund der Gesamtprämienzahlung für alle versicherten Personen ist eine spezifische Zuordnung der jeweiligen Prämienzahlungen für Vorstandsmitglieder nicht möglich. Die Versicherungen sehen keinen Selbstbehalt vor. Diese Versicherungen sind daher nicht von der in Punkt 3.2. genannten Maximalsumme mitumfasst.

### **3.3. Variable Vergütung**

Die erfolgsbezogene (variable) Vergütung orientiert sich an nachhaltigen operativen und qualitativen Zielen und berücksichtigt sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Kriterien und mittel- und langfristige Erfolge.

Der Erfolg aus dem operativen Immobiliengeschäft spiegelt sich in den Finanzkennzahlen wider. Diesen finanziellen Leistungskriterien sind eine Reihe sonstiger, nicht-finanzieller Leistungskriterien vorgelagert, die für die Messung und Steuerung des operativen Geschäftsverlaufs wesentlich sind.

Wesentliche nicht-finanzielle Leistungskriterien, die sich indirekt auf die Finanzkennzahlen auswirken, sind:

- die Vermietungsquote, welche die Qualität und den Bewirtschaftungserfolg des Portfolios zeigt;
- die Standortqualität und Infrastruktur, welche entscheidend für die Vermarktbarkeit der Immobilien sind;
- Nachhaltigkeitszertifizierungen, welche die Qualität des Portfolios auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte bestätigt und wesentlich zum Bewirtschaftungserfolg und der Vermarktbarkeit von Immobilien beitragen;
- die lokale Marktkenntnis, welche die effiziente Bewirtschaftung und Mieterbindung sichert.

Darüber hinaus können insbesondere in die jährlich festzulegenden Unternehmensziele auch Themen der Personalentwicklung, der strategischen, technischen, organisatorischen und operativen Weiterentwicklung, sowie andere Nachhaltigkeitsthemen und Leistungsindikatoren für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (z.B. „ESG“ Reporting) einfließen.

Die variable Vergütung darf nur in einem angemessenen Verhältnis zur Fixvergütung ausbezahlt werden. Der Anteil von fixen und variablen Vergütungskomponenten soll nicht zur Übernahme übermäßiger Risiken ermutigen. Sie ist mit höchstens 200% der jährlichen Grundvergütung begrenzt und setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

#### Jahresbonus

Für die variable Vergütung werden zu Beginn jedes Bonusjahres Ziele (Leistungskriterien) vereinbart, deren Erreichung am Ende des Jahres gemessen werden. Die Leistungskriterien ergeben sich einerseits (zu 50%) aus spezifischen Finanzkennzahlen für das jeweilige Geschäftsjahr und andererseits aus dem Erreichen von strategieabhängigen bzw operativen Unternehmenszielen (im Folgenden „Unternehmensziele“) (z.B. Portfoliooptimierung durch Verkauf einer bestimmten Anzahl von non-core Immobilien, etc), welche ebenfalls jährlich gemeinsam mit den oben genannten Kennzahlen vom Vergütungsausschuss fixiert werden. Die Ziele für das jeweilige Bonusjahr werden vom Vergütungsausschuss längstens bis zum 31. März bestimmt.

Die zweite Hälfte des Jahresbonus ist vom Erreichen spezifischer Kennzahlen der Gesellschaft im jeweiligen Bonusjahr abhängig, nämlich

- Eigenkapitalrendite (ROE),
- Ergebnis aus laufender Immobilienbewirtschaftung (FFO) je Aktie und
- Wachstum des Nettoinventarwerts (NAV) je Aktie.

Über Höhe und Gewichtung der Kennzahlen für das jeweilige Bonusjahr hat der Vergütungsausschuss jährlich jeweils längstens bis zum 31. März des Kalenderjahres zu entscheiden.

Die tatsächliche Bonushöhe richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad (0-100%), der aus dem Vergleich von vereinbarten und tatsächlich erreichten Werten nach Abschluss jedes Geschäftsjahres ermittelt und nach Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer durch den Vergütungsausschuss festgelegt wird. Eine teilweise Erfüllung der jeweiligen Ziele ist möglich. Zwischen den konkreten Erreichungsstufen wird linear interpoliert.

Die Gesamtsumme der sich für ein Bonusjahr ergebenden Bonushälften wird fiktiv in zwei gleich große Teile wie folgt aufgeteilt:

Sofortzahlung

Der erste Teil des Jahresbonus gelangt als kurzfristiges Anreizsystem als sog. Sofortzahlung („Short Term Incentive“) unmittelbar (d.h. bis längstens 31. Mai nach Ende des Bonusjahres) zur Auszahlung an das Vorstandsmitglied.

Phantom Shares

Der zweite Teil des Bonus wird in virtuelle Aktien der Gesellschaft umgewandelt („Phantom Shares“) und nimmt so an Gewinnen und Verlusten, nicht jedoch an Ausschüttungen (Dividenden) der Gesellschaft teil. Der Umwandlungskurs der Phantom Shares bestimmt sich nach dem Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft in den letzten drei Monaten des jeweiligen Bonusjahres.

Die Auszahlung der Phantom Shares erfolgt in drei Raten nach zwölf, 24 bzw 36 Monaten in cash, wobei jede Rate aus gleich vielen Phantom Shares besteht. Auf diese Weise werden auch langfristige Anreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung gesetzt, die sich letztlich im Aktienkurs reflektieren. Bei Umwandlung der Phantom Shares für die Auszahlung wird der Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft in den letzten drei Monaten des Kalenderjahres vor Auszahlung der jeweiligen Rate herangezogen.

Das erste Drittel aus Phantom Shares wird bis längstens 31. Mai des auf das Bonusjahr folgenden Jahres ausbezahlt. Die Auszahlung des zweiten bzw dritten Drittels aus Phantom Shares erfolgt bis längstens 31. Mai des auf das Bonusjahr zweitfolgenden bzw drittfolgenden Jahres.

Durch die Phantom Shares erhalten die Vorstandsmitglieder Zahlungen, die sich ausschließlich am Börsenkurs der Aktien innerhalb des Referenzzeitraums bemessen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Interessen des Vorstands mit jenen der Aktionäre übereinstimmen.

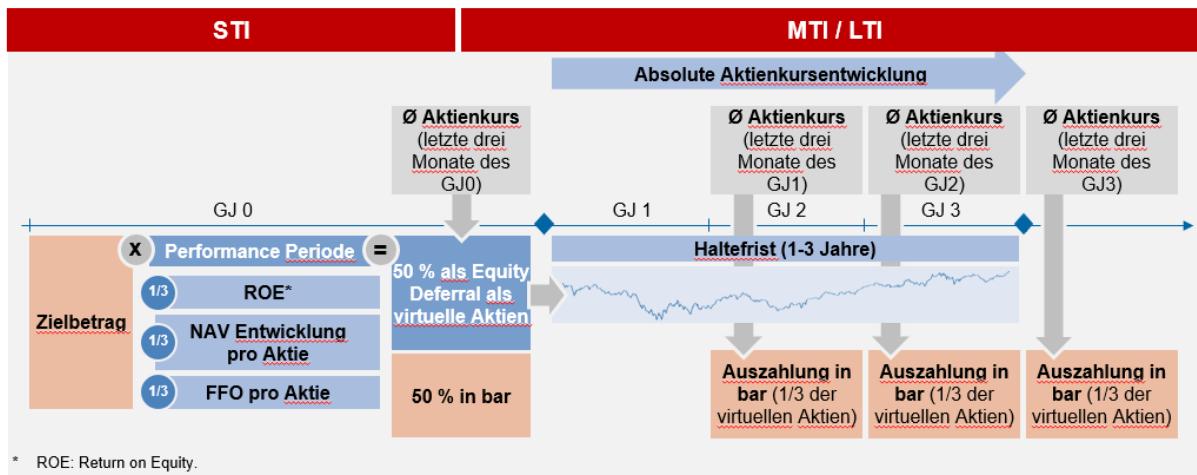


Abbildung 2: Phantom Share Programm

Die von CA Immo gewählte Zusammensetzung der variablen Vergütung fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft insoweit, als durch die Zweiteilung der variablen Vergütung einerseits sichergestellt ist, dass die für die Entwicklung des Unternehmens nach strategischen Überlegungen notwendigen Schritte gesetzt werden und andererseits auch der langfristige Erfolg der CA Immo-Aktie und damit die Interessen der Aktionäre Berücksichtigung findet.



## Performance Share Plan (LTI)

Um den Erwartungen der Investoren in Bezug auf langfristige Anreizsysteme für den Vorstand zukünftig noch stärker Rechnung zu tragen, soll in allen neu abzuschließenden Vorstandsverträgen das derzeit bestehende Modell der Phantom Shares durch ein neues Long-Term Incentive Programm abgelöst werden.

Der Performance Share Plan zielt auf die Förderung der langfristigen Wertschöpfung von CA Immo ab. Als Long Term Incentive („LTI“) dient er dazu, die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre aneinander anzugleichen. 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 durch die Leistung des Vorstands. Die Performancekriterien knüpfen an die mittelfristige Strategie und an die Aktienrendite an. Durch den Performance Share Plan soll zudem die Vermeidung unangemessener Risiken incentiviert werden.

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 zum Stichtag 31. Dezember des letzten Jahres der vierjährigen Performanceperiode ermittelt.

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.

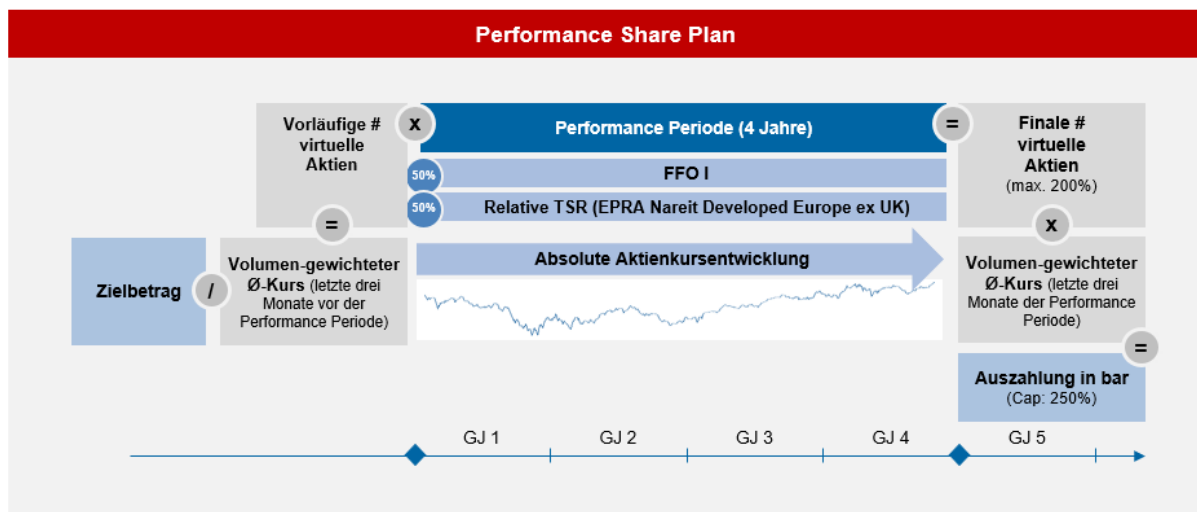


Abbildung 3: Performance Share Plan

Die Höhe der Zuteilung eines Performancekriteriums wird durch den Vergleich vereinbarter Ziele mit tatsächlich erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die Zuteilung zwischen den Performanceschwellen erfolgt linear. Die Höhe der Zuteilung für die beiden Leistungskriterien in Abhängigkeit von den Performanceschwellen ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

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

Abbildung 4: Performance-/Zuteilungskriterien

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 und es gilt dabei eine Obergrenze von 250% des Zielbetrags des LTI.

### 3.3.1. Leistungskriterien für die variable Vergütung und Gestaltungsprozess

Hinsichtlich der anzustrebenden Finanzkennzahlen und Unternehmensziele werden zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres (bis 31.3.) auf Basis der Ergebnisse der Vorjahre sowie der langfristigen Strategie unter Berücksichtigung der aktuellen Marktsituation zu erreichende Steigerungen und/oder absolute Zahlen und bzw qualitative Ziele festgelegt. Eine teilweise Erfüllung der jeweiligen Ziele ist möglich. Zwischen den konkreten Erreichungsstufen wird linear interpoliert. Die Übererfüllung bestimmter Ziele kann eine Schlechterfüllung anderer Ziele nicht kompensieren.

Die Ziele haben die Aufgabenfelder aller Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Die einzelnen Ziele sind in Abhängigkeit von deren Bedeutung für das Unternehmen und/oder dem für die Erreichung benötigten Aufwand entsprechend zu gewichten. Keines der zu erreichenden qualitativen Unternehmensziele soll einen prozentuellen Anteil von mehr als 12,5% an der gesamten variablen Vergütung überschreiten.

Die Ziele haben jeweils zur Hälfte auf Finanzkennzahlen und auf qualitative Unternehmensziele zu entfallen.

Von Zielen für Einzelvorstände wird zur Vermeidung gegenläufiger Interessen im Gesamtvorstand derzeit bewusst abgesehen, wobei sowohl auf Basis der bestehenden Verträge als auch bei Neuabschluss von Vorstandsverträgen die Möglichkeit der individuellen Zielvereinbarung für die auf die Unternehmensziele bezogenen variable Vergütung bestehen bleibt, ohne dass sich dadurch die Höhe der variablen Vergütung verändert.

Nach Ende eines jeden Geschäftsjahres erstattet der Vorstand dem Aufsichtsrat bzw dessen Vergütungsausschuss einen Bericht über die Erfüllung der Leistungskriterien (Finanzkennzahlen und Unternehmensziele). Auf Basis dieses Berichts und einer durch den Abschlussprüfer erstellten Bestätigung trifft der Aufsichtsrat oder dessen Vergütungsausschuss Feststellungen zum Grad der Zielerreichung durch den Gesamtvorstand. Darauf basierend wird die variable Vergütung errechnet und (wie unter Punkt 3.3 beschrieben) auf Short Term Incentives (Sofortzahlung) und Mid- und Long-Term Incentives (Phantom Shares bzw zukünftiges LTI) aufgeteilt. Zur Methode der Errechnung des Auszahlungsbetrags siehe Punkt 3.3.

Das Vorstandsmitglied hat im jeweiligen Bonusjahr keinen Anspruch auf eine variable Vergütung, wenn seine Bestellung vom Aufsichtsrat aus vom Vorstandsmitglied verschuldeten Gründen nicht verlängert wird.

### 3.3.2. Bonuszahlungen, Rückforderungen (Claw-Back) und Malus

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 und der betreffenden Person 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 Nettoergebnis vollständig (Malus). Auf Grundlage der bestehenden Vorstandsverträge wirkt sich dies allerdings nur auf die laufende variable Vergütung aus; bereits zuerkannte jedoch aufgrund der Wartefrist noch nicht ausbezahlte Bonusansprüche sind derzeit nicht von dieser Regelung betroffen.

Wird eine variable Vergütung in Form von Phantom Instrumenten zugesprochen (z.B. Phantom Shares bzw Performance Share Plan), erfolgt keine unmittelbare Auszahlung. Die Auszahlung der Phantom Instrumente erfolgt nach Ablauf von zwölf, 24 bzw 36 Monaten bzw zukünftig nach einem Performance Zeitraum von vier Jahren als Barbetrag. Im Fall einer negativen Entwicklung der Gesellschaft verringert sich die variable Vergütung analog zum Aktienkurs.

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. Die derzeit bestehenden Vorstandsverträge enthalten keine darüberhinausgehenden Möglichkeiten der Rückforderung und/oder der nachträglichen Anpassung von bereits zugesprochenen variablen Vergütungsbestandteilen.

In zukünftigen Vorstandsverträgen werden entsprechende Bestimmungen, nach denen der Wert aller oder eines Teiles der noch nicht ausbezahlten variablen Vergütungen (insbesondere Phantom Shares / Performance Share Plan) auf Grundlage einer ex post-Anpassung reduziert werden kann (Malus), eingefügt. Darüber hinaus werden zukünftige Verträge eine Vereinbarung enthalten, wonach CA Immo bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile bei Vorliegen des Verdachts der folgenden Ereignisse zurückfordern und die Auszahlung noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungsbestandteile unterlassen kann (Claw-Back):

- Betrug durch das jeweilige Vorstandsmitglied während seiner Bestellungsperiode;
- irreführende Informationen, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass diese die Festlegung der Zielerreichung beeinflusst haben oder haben könnten;
- Belege für ein Fehlverhalten oder grobe Fahrlässigkeit des jeweiligen Vorstandsmitgliedes;
- strafbaren Handlung gegen das Vermögen der CA Immo Gruppe;
- Vorliegen eines Grundes, der in sinngemäßer Anwendung des § 27 AngG die Gesellschaft zur vorzeitigen Beendigung berechtigt (Entlassung iSd AngG).

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

Unabhängig von der Erreichung der genannten Leistungskriterien erhält das Vorstandsmitglied für das jeweilige Bonusjahr keinen oder nur einen Teil des Bonus, in folgenden Fällen:

- bei einem negativen Nettoergebnis der Gesellschaft (nach Minderheiten) im Bonusjahr;
- bei bestimmten wesentlichen und außergewöhnlichen Sondereffekten, wie insbesondere
  - wesentliche Akquisitionen oder Verkäufe von Geschäftseinheiten oder Vermögenswerten der Gesellschaft;
  - wesentliche Auswirkungen einer Prozessführung oder von Vergleichsvereinbarungen;
  - wesentliche Effekte durch Änderungen der Steuergesetze, Bilanzierungsgrundsätze oder anderer Regelungen mit Auswirkungen auf das finanzielle Ergebnis;
  - wesentliche Reorganisations- oder Restrukturierungsmaßnahmen;
  - andere außergewöhnliche Aufwendungen oder
  - wesentliche Veränderungen von Kerngrößen (Wechselkurse, Zinsen, Bewertungen oä), die zu einer wesentlichen finanziellen Notlage der Gesellschaft führen.

In diesem Fall liegt die Bestimmung der oben genannten variablen Vergütung im alleinigen Ermessen des Aufsichtsrats, wobei dieser die Gründe für seine Entscheidung darzulegen hat.

### **3.4. Sonstige Leistungen**

#### **3.4.1. Leistungen bei Dienstverhinderung**

Im Falle einer Dienstverhinderung infolge von Krankheit oder Unglücksfall wird die Gesellschaft die dem Vorstandsmitglied anteilige fixe Vergütung für die Dauer von maximal sechs Monate in voller Höhe, und für maximal drei weitere Monate in der Höhe von maximal 49% weiterzahlen, sofern der Anstellungsvertrag nicht vorher endet.

#### **3.4.2. Leistungen zur Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern**

Im Einzelfall kann es notwendig sein, einem potentiellen Vorstandsmitglied, zusätzlich zu den genannten Vergütungen, Leistungen zusagen zu müssen, damit dieser die jeweilige zu besetzende Position antritt. Dies können der Ersatz von Kosten für die Übersiedlung an einen neuen Wohnort, Nächtigungskosten in einem Hotel am neuen Arbeitsplatz bis zur Sicherung der Wohnsituation (Abschluss Mietvertrag, Ankauf Immobilie o.ä.). Derartige Leistungen werden individuell vereinbart, wobei diese im Anstellungsvertrag mit einem prozentuellen Anteil der fixen Vergütung des jeweiligen Vorstands, betragsmäßig oder anderwärtig eindeutig beschränkt sein müssen.<sup>2</sup>

Einstellungsboni („Sign-on Bonus“) müssen vom Aufsichtsrat der Gesellschaft genehmigt werden. Sie sind nur im ersten Jahr der Anstellung und nur unter der Bedingung, dass die Gesellschaft über eine angemessene und solide Liquidität verfügt, zu gewähren. Zudem dürfen sie nur unter der Voraussetzung gewährt werden, sofern dem potenziellen Vorstandskandidaten durch seinen Jobwechsel erhebliche Teile des Bonus bei seinem bisherigen Arbeitgeber durch den Wechsel entfallen oder gekürzt werden.

#### **3.4.3. Leistungen zur Bindung von Vorstandsmitgliedern**

Im Einzelfall kann es notwendig sein, einem bestehenden Vorstandsmitglied, zusätzlich zu den genannten Vergütungen, Leistungen zusagen zu müssen, damit dieser einer Verlängerung seiner Bestellung zustimmt oder auf ein ihm zustehendes Beendigungsrecht verzichtet. Derartige zur Bindung eines Vorstandsmitglieds notwendigen Leistungen dürfen den Wert von 75% („Stay-on-Cap“) der aktuellen Jahresfixvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds nicht übersteigen.

Derartige Leistungen dürfen nur bei Vorliegen eines oder mehrerer der nachfolgenden Gründe zugesagt werden:

- Aufgrund der konkreten herausfordernden Situation der Gruppe ist ein personeller Wechsel im Vorstand untunlich oder zur Unzeit;
- eine geeignete Nachbesetzung der Position ist trotz langfristiger Nachfolgeplanung zum konkreten Zeitpunkt nicht möglich.

### **4. Laufzeit der Anstellungsverträge und Regelungen im Falle der Beendigung**

Die Laufzeit der Verträge hat der Dauer der Bestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds zu entsprechen und beträgt maximal die gesetzlich zulässige Dauer. Im Falle einer vom Vorstandsmitglied angenommenen Wiederbestellung vor Ablauf seiner Funktionsperiode, verlängert sich der Anstellungsvertrag automatisch für die Dauer der neuerlichen Bestellung.

#### **4.1. Leistungen im Falle des Ablebens von Vorstandsmitgliedern bei aufrechter Vorstandstätigkeit**

Im Falle des Ablebens von Vorstandsmitgliedern während aufrechten Anstellungsvertrages kann den Ehepartnern / eingetragenen Partnern und/oder minderjährigen Kindern (gemeinsam bzw. anteilig) für die Dauer von bis zu sechs Monaten das volle laufende Entgelt (einschließlich sich für diesen Zeitraum ergebender variabler Vergütung) gewährt werden. Weiters sind ausstehende Leistungen aus der variablen Vergütung an die Erben zu bezahlen.

#### **4.2. Kündigungsfristen**

Eine ordentliche Kündigung und/oder eine Probezeit ist in Vorstandsverträgen nicht vorgesehen. Eine solche Vereinbarung widerspricht dem Grundverständnis des regelmäßig auf die Dauer der Beststellungsperiode

---

<sup>2</sup> z.B. Anzahl von Übernachtungen in einem Hotel einer bestimmten Kategorie, Anzahl von Flügen vom Heimatort in einer bestimmten Klasse.

abgeschlossenen und im Grundsatz nicht ordentlich kündbaren Vorstandsvertrags. Dies liegt auch im Interesse der Aktionäre, da anderenfalls durch die bestehenden Unsicherheiten sowohl auf Vorstands-, als auch auf Unternehmensseite die nachhaltige langfristige strategische Ausrichtung des Unternehmens gefährdet wäre.

#### **4.3. Bestellungsablauf**

Wird das Vorstandsmitglied vor Ablauf der Funktionsperiode nicht wiederbestellt, endet der Anstellungsvertrag vereinbarungsgemäß mit Ablauf der vereinbarten Befristung (Bestellungsablauf). Aktuell enthalten die Vorstandsverträge eine Klausel, wonach das Vorstandsmitglied in diesem Fall für die Dauer von bis zu sechs Monaten nach Ende der Funktionsperiode seinen Anspruch auf die Fixvergütung behält. Zukünftige Vorstandsverträge werden von dieser Möglichkeit absehen.

#### **4.4. Change of Control**

Auf Basis der aktuellen Vorstandsverträge ist das Vorstandsmitglied im Falle eines Kontrollwechsels berechtigt, unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats seine Funktion als Vorstandsmitglied der Gesellschaft zurückzulegen und den Anstellungsvertrag aufzulösen. Dieses Recht erlischt spätestens binnen drei Monaten ab Kenntnis des Vorstandsmitglieds von allen Ereignissen, die zu einem Kontrollwechsel führen und besteht nicht, wenn der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds weniger als sechs volle Monate nach Eintritt des Kontrollwechsels endet.

Übt das Vorstandsmitglied sein besonderes Auflösungsrecht infolge eines Kontrollwechsels aus, leistet ihm die Gesellschaft entsprechend der konkreten vertraglichen Vereinbarung eine Entschädigung für die entgangenen Jahresfixbezüge sowie eine Abschlagszahlung für die entgangene variable Vergütung.

Maximale Berechnungsgrundlage für die Entschädigung der fixen Vergütung sind zwei Jahresfixbezüge. Darüber hinaus leistet die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine Abschlagszahlung als Entschädigung für die entgangene variable Vergütung in der Höhe von maximal 80% von zwei Jahresfixbezügen.

Sämtliche Leistungen im Falle eines Kontrollwechsels werden im Verhältnis der Gesamtdauer des Anstellungsvertrages zur verbleibenden Restlaufzeit gekürzt. Beispielfhaft bedeutet dies im Falle der Bestellung des Vorstandsmitglieds für eine Funktionsperiode von drei Jahren und einer verbleibenden Restlaufzeit des Anstellungsvertrages von 18 Monaten, dass das Vorstandsmitglied 50% der oben genannten Leistungen erhält.

Zusätzlich wurde teilweise vereinbart, dass die Gesellschaft für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages die laufenden Zahlungen in die Pensionskasse sowie in die Unfallversicherung leistet.

Bei Neuabschluss von Vorstandsverträgen ist von der Vereinbarung einer Change of Control-Klausel Abstand zu nehmen.

#### **4.5. Außerordentliche Beendigung**

Eine ordentliche Kündigung abseits der vereinbarten Befristung ist nicht vorgesehen. Jedoch endet der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds bei Abberufung des Vorstandsmitglieds aus einem wichtigen von diesem verschuldeten Grund (§75 Abs 4 AktG). 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 seine gesamten Ansprüche aus dem Anstellungsvertrag (einschließlich variabler Vergütung) für die Dauer von 24 Monaten, maximal jedoch bis zum Ablauf der Funktionsperiode.

#### **4.6. Schicksal der variablen Vergütung bei sonstiger Beendigung der Tätigkeit**

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, dem Vorstand für die folgenden Fälle die gänzliche Auszahlung der variablen Vergütung für das jeweilige Bonusjahr trotz Beendigung der Tätigkeit des Vorstandsmitglieds zuzusagen:

- Erreichen des Regelpensionsalters oder
- einer Pensionierung wegen einer unverschuldeten schweren Krankheit (Berufsunfähigkeit);
- einer schweren unverschuldeten Krankheit;
- eines begründeten vorzeitigen Rücktritts des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund;
- Tod des Vorstandsmitglieds; oder

- im Falle der nicht erfolgenden Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes.

Das Vorstandmitglied erhält für das jeweilige Bonusjahr keinen oder nur einen Teil des Bonus, im Falle

- seines unberechtigten vorzeitigen Rücktritts als Vorstandsmitglied der Gesellschaft;
- seiner vorzeitigen Abberufung als Vorstandsmitglied.

Das Vorstandsmitglied hat im jeweiligen Bonusjahr keinen Anspruch auf eine variable Vergütung, wenn seine Bestellung vom Aufsichtsrat aus vom Vorstandsmitglied verschuldeten Gründen nicht verlängert wird, insbesondere bei Vorliegen von Gründen iSd § 27 Angestelltengesetz (AngG).

#### **4.7. Abfertigung**

Es kann vereinbart werden, dass Vorstandsmitglieder bei Beendigung des Anstellungsvertrages Anspruch auf eine Abfertigung in Höhe eines Monatsentgelts (ein Zwölftel des fixen Jahresbezuges) pro abgeschlossenem Dienstjahr, höchstens jedoch auf einen Jahresfixbezug haben.

Ein Anspruch auf diese Abfertigung besteht nicht, wenn das Vorstandsmitglied

- infolge grober Pflichtverletzung iSd § 75 Abs 4 AktG vom Aufsichtsrat abberufen wird,
- ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes vorzeitig zurücktritt oder
- das Angebot auf Wiederbestellung und Verlängerung des Anstellungsvertrages zu den zumindest gleichen Bedingungen grundlos ablehnt.

#### **4.8. Vorzeitige Auszahlung bei Vertragsbeendigung**

Im Falle einer vorzeitigen Vertragsbeendigung hat ein Vorstandsmitglied keinen Einfluss mehr auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens. In derartigen Fällen kann es, abhängig vom Grund der vorzeitigen Vertragsbeendigung, im Zuge der in der Praxis häufigen einvernehmlichen Beendigung notwendig sein, die dem Vorstandsmitglied zustehenden Zahlungen – insbesondere jene aus der noch ausstehenden langfristigen variablen Vergütung früherer Bonusjahre – vorzeitig auszubezahlen, wobei die Gesellschaft einer vorzeitigen Auszahlung nur unter der Bedingung zustimmen kann, dass das vorzeitige Ausscheiden aus einem nicht von dem betroffenen Vorstandsmitglied veranlassten Grund erfolgt.

Im Falle einer vorzeitigen Aufhebung eines Vorstandsvertrages ist der Vergütungsausschuss bemüht, die Höhe von vorzeitigen Auszahlungen gering zu halten.

Zukünftig abzuschließende Vorstandsverträge werden derart gestaltet werden, dass eine vorzeitige Auszahlung der Mid- und Long-Term Incentives (Phantom Shares, Performance Share Plan) nicht zulässig ist.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus welchen Gründen auch immer dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied nicht den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen („Abfindungs-Cap“) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages übersteigen. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

### **5. Möglichkeiten des Abweichens von dieser Vergütungspolitik**

Ein vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik ist nur zulässig, sofern dies notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit der Gesellschaft insgesamt zu dienen.

Ein Abweichen von der Vergütungspolitik ist daher nur im Falle eines dringenden, unvorhersehbaren, Nach- oder Neubesetzungsbedarfes, 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.

Ein Abweichen von der Vergütungspolitik ist darüber hinaus nur insoweit zulässig als dies die Höhe und/oder Systematik der variablen Vergütung betrifft.

## **II. Vergütungsschema für den Aufsichtsrat**

### **1. Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung**

Die Aufsichtsratsvergütung richtet sich nach der Satzung von CA Immo und dem österreichischen Aktiengesetz. Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung wird regelmäßig auf die Einhaltung österreichischer, europäischer und internationaler Corporate-Governance-Empfehlungen und -Vorschriften überprüft. Die Angemessenheit der Höhe der Vergütung wird in regelmäßigen Abständen anhand von regionalen und Sektor spezifischen Benchmark-Studien evaluiert.

Die Gesamtvergütung spiegelt in ihrer Höhe die Verantwortung und die Komplexität der Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie die Geschäfts- und Finanzlage des Unternehmens 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.

### **2. Vergütungsstruktur und -bestandteile**

Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung wird alljährlich von der Hauptversammlung beschlossen und ist in der Satzung von CA Immo geregelt. Sie sieht eine reine Festvergütung vor.

#### Jährliche Festvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt durch einen fixen Barbetrag. Die Auszahlung erfolgt einmal jährlich nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung im Nachhinein.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache, seine Stellvertreter das Eineinhalbfache dieser Fixvergütung. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird die Vergütung gemäß Satzung aliquotiert.

Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats sind bei CA Immo angestellt und erhalten für ihre Tätigkeiten eine marktübliche Vergütung.

Mitglieder und Vorsitzende von Ausschüssen erhalten für ihre Ausschusstätigkeit keine zusätzliche Vergütung.

#### Sitzungsgeld und Auslagenersatz

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten Aufsichtsratsmitglieder für jede Aufsichtsrats- bzw Ausschusssitzung, an der sie teilnehmen, ein angemessenes Sitzungsgeld.

Darüber hinaus werden den Mitgliedern die im Rahmen ihrer Aufsichtsrats-tätigkeit angefallenen Auslagen samt der darauf zu entrichtenden Mehrwertsteuer im angemessenen Umfang erstattet.

### **3. Pensionszusagen und sonstige Nebenleistungen**

An Aufsichtsratsmitglieder werden grundsätzlich weder Kredite noch Vorschüsse gewährt.

Auf Ebene der Konzernmutter wurde für sämtliche Organe der Mutter- sowie ihrer Tochtergesellschaften eine D&O-Versicherung mit einem Deckungsumfang von 50 Mio. € abgeschlossen. Infolge einer Gesamtprämienzahlung für alle versicherten Personen erfolgt keine spezifische Zuordnung von Prämienzahlungen an Aufsichtsratsmitglieder. Diese Versicherung sieht keinen Selbstbehalt vor.

\*\*\*\*\*