

---

VERGÜTUNGSBERICHT  
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020



---

## 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 dem Entwurf der 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 2020

CA Immo war im Jahr 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie mit großer Unsicherheit und neuen Herausforderungen konfrontiert. Obwohl der endgültige Ausgang und die langfristigen Auswirkungen derselben noch unklar sind, können wir mit Zuversicht sagen, dass unser Geschäft widerstandsfähig geblieben ist und wir das Jahr in einer Position der Stärke beendet haben.

Unsere schnelle und umfassende Reaktion auf die Krise hat es uns ermöglicht, durch die Marktverwerfungen zu navigieren und die Fundamente unseres Geschäfts zu verbessern. Wir haben umgehend interne Ausschüsse gebildet, um die Krise zu verstehen und auf sie zu reagieren, und standen gleichzeitig in ständigem Kontakt mit unseren Mietern. Wir haben das Portfolio durch eigene Projektentwicklungen und die gezielte Akquisition hochwertiger Büroimmobilien in zentralen Lagen unserer Kernstädte weiter ausgebaut. Alle aktiven Entwicklungen blieben im Zeit- und Budgetrahmen. Unsere Bilanz- und Liquiditätsposition verbesserte sich deutlich, da wir im Laufe des Jahres zweimal den Markt für unbesicherte Anleihen zu sehr günstigen Konditionen nutzen konnten.

Trotz der herausfordernden Marktsituation konnten wir einen soliden **Ertrag** (Nettomietergebnis +8%, EBITDA +14%) und eine **nachhaltige Wertsteigerung unseres Portfolios** (Buchwert des Immobilienvermögens +8%, Neubewertungsergebnis in Höhe von 183,5Mio. €) erzielen, was zu einem starken Konzernergebnis in Höhe von 254,0Mio. €, einer Eigenkapitalrendite von 8% und einem Anstieg des EPRA NAV um 7% führte.

Die Zielsetzung, unser **nachhaltiges Ergebnis (FFO I)** auf mehr als 126Mio. € zu steigern, haben wir mit einem FFO I in Höhe von 133,8Mio. € (+0,4% zum Vorjahreswert) deutlich übertroffen.

### Asset Management im Jahr 2020

Um ein sicheres Umfeld für unsere Mieter und Mitarbeiter zu gewährleisten, hat CA Immo Anfang März 2020 eine internationale Health & Safety Taskforce eingerichtet, die sich über aktuelle Entwicklungen abstimmt und entsprechende Maßnahmen in unseren Gebäuden umsetzt. Diese Maßnahmen reichen von verstärkter Reinigung und Desinfektion bis hin zu intensiver Luftzirkulation und Luftbefeuchtung, um die Virenbelastung in der Raumluft zu reduzieren. Ein Aktionsplan mit Maßnahmen und internen Verhaltensregeln für mehrere Szenarien und Eskalationsstufen wurde im Laufe des Jahres kontinuierlich überarbeitet.

Trotz der Herausforderungen, mit denen einige unserer Mieter konfrontiert waren, blieben die Mieteinnahmen insgesamt stabil. 97% der in Rechnung gestellten Mieten wurden bis zum Bilanzstichtag eingezogen. In einem Jahr, in dem Home Office zum geflügelten Wort wurde, konnten wir konzernweit 136.200 m<sup>2</sup> vermietbare Fläche erfolgreich vermieten – das entspricht 9% unseres Gesamtportfolios und bestätigt die Resilienz der hochwertigen, nachhaltigen Gebäude, die das Fundament unseres Portfolios bilden.

### Erfolgreiche Portfolioerweiterung in Berlin, Warschau und München

Im Jahr 2020 ist unser Bestandsportfolio durch zwei Projektfertigstellungen in Berlin und München sowie drei Bestandsakquisitionen (zwei in Berlin, eine in Warschau) um eine gesamte vermietbare Nutzfläche von rund 80.400m<sup>2</sup> gewachsen. Dieses organische und externe Wachstum hat unsere Präsenz in einigen der vielversprechendsten Märkte Europas erweitert, in denen wir überzeugt sind, effizient wirtschaften und attraktive Renditen für unsere Aktionäre erzielen zu können.

Gleichzeitig haben wir unser Verkaufsprogramm fortgesetzt und eine Reihe von nicht-strategischen Immobilien veräußert, bei denen wir heute Gewinne realisieren konnten, aber kein zusätzliches Wertschöpfungspotenzial mehr sahen und die nicht mehr zu unseren strategischen Prioritäten in Bezug auf Markt, Lage, Sektor, Größe und Qualität passten. Alle Verkäufe wurden zu Preisen abgeschlossen, die über dem letzten Buchwert lagen – was die

Werthaltigkeit unseres Portfolios im gegenwärtigen Marktumfeld unterstreicht.

Mit dieser strategischen Kapitalrotation expandieren wir in unseren Kernmärkten, stärken die Qualität unserer nachhaltigen Erträge und verbessern die Portfolioqualität und Bewirtschaftungseffizienz von CA Immo.

#### **Wert des Immobilienvermögens auf 5,6 Mrd. € erhöht**

Durch diese Portfolioveränderungen sowie ein starkes Neubewertungsergebnis hat sich der Wert des Immobilienvermögens im Jahr 2020 um 8% auf 5,6 Mrd. € weiter erhöht – eine bedeutende Leistung, wenn man die volatilen Marktbedingungen berücksichtigt. CA Immo verzeichnet nach wie vor in nahezu allen Kernmärkten eine hohe Auslastung des Bestandsportfolios bei einer konzernweiten Vermietungsquote von rund 95%. Zusätzlich zum Gebäudebestand, der rund 85% des Gesamtportfolios ausmacht, verfügen wir per Ende 2020 über ein Immobilienvermögen in Entwicklung mit einem Bilanzwert von rund 800 Mio. € (dieser umfasst Grundstücksreserven sowie Projekte im Bau).

#### **Projekt-Pipeline und Baustarts 2020**

Auch in der Umsetzung der Projekt-Pipeline haben wir gute Fortschritte erzielt: Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden plangemäß vier deutsche Projektentwicklungen mit einem gesamten Investitionsvolumen von rd. 287 Mio. € zeitgerecht und im Budgetrahmen fertig gestellt, davon zwei für den eigenen Bestand und zwei zum Verkauf (cube Berlin und ein Wohngebäude in München). Gleichzeitig erfolgte im 1. Halbjahr der Baustart des rund 13.300 m<sup>2</sup> großen Bürogebäudes Grasblau nahe dem Berliner Potsdamer Platz sowie eines Joint-Venture-Wohnprojekts im Zollhafen Mainz.

Zum Bilanzstichtag hatte CA Immo ein Volumen von rund 130.200 m<sup>2</sup> vermietbarer Fläche für den eigenen Bestand (exkl. Joint Ventures) im Bau, das entspricht einem Investitionsvolumen von rund 700 Mio. €.

#### **Strategische Nachhaltigkeitsinitiative**

Unter dem Motto „Tomorrow Proof by CA Immo“ verfolgen wir ein konzernweites Projekt zur Definition und Steuerung unserer strategischen Nachhaltigkeitsaktivitäten (ESG). Ziel dieser Initiative ist, die Klima- und Umweltziele der Europäischen Union (unter anderem die Begrenzung der globalen Klimaerwärmung auf unter 2° Celsius) zu unterstützen. Unsere Agenda für nachhaltigen Geschäftsbetrieb fasst die damit verbundenen wesentlichen Ziele und Maßnahmen zusammen. Eckpunkte dieses ganzheitlichen Projekts sind unter anderem die Reduktion des CO<sub>2</sub>-Footprints des Gebäudebestands und die Erhöhung der Resilienz des Portfolios gegenüber Klimarisiken.

Vielfältige Maßnahmen wurden 2020 eingeleitet bzw. umgesetzt, wie z. B. die konzernweite Umstellung unseres operativen Gebäudebetriebs auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Gleichzeitig konnten wir unseren ersten Green Bond zur Finanzierung unserer nachhaltigen Projektentwicklungen mit großem Erfolg platzieren. Mit diesen Aktivitäten leisten wir einen Beitrag zum Übergang zu einer kohlenstoffarmen und nachhaltigen Wirtschaft und haben zugleich vorteilhafte Marktbedingungen genutzt, um unsere Finanzierungsstruktur weiter zu optimieren und die durchschnittlichen Finanzierungskosten zu senken. Die intensive Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde zudem von der European Public Real Estate Association (EPRA) mit der Verleihung eines „EPRA Sustainability Gold Award“ für den Geschäftsbericht 2019 gewürdigt.

#### **Erfolgreiche Anleiheemissionen**

Im Januar 2020 hat CA Immo den Eurobond-Markt zum ersten Mal genutzt und erfolgreich eine 500 Mio. € Benchmark-Anleihe mit einer Laufzeit von sieben Jahren und einem jährlichen Kupon von 0,875% begeben. Die erstmaligen Emissionen dieser Benchmark-Anleihe sowie eines Green Bond in 2020 repräsentieren einen Meilenstein in der Umsetzung der CA Immo-Wachstumsstrategie, mit dem die Diversifikation der Finanzierungsstruktur und deren Optimierung deutlich beschleunigt wurde.

---

## VERGÜTUNGSPOLITIK

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

### Organisatorische Zuständigkeit

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 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 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 mit einer Mehrheit von 98% verabschiedet

Im Berichtsjahr wurde die Vergütungspolitik von CA Immo erstmals der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Vergütungspolitik wurde mit einer Mehrheit von 98% des vertretenen Kapitals verabschiedet.

### Ausnahmen und Abweichungen von der Vergütungspolitik

Ein vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik ist nur zulässig, sofern dies notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit von CA Immo insgesamt Rechnung zu tragen. Ein Abweichen von der Vergütungspolitik ist daher nur im Falle eines dringenden, unvorhersehbaren, Nach- oder Neubesetzungsbedarfes, der nicht auf Basis der Vergütungspolitik,

nicht in der erforderlichen Zeit oder nicht mit einer für die jeweilige Position und die bevorstehenden Agenden der Position geeigneten Person möglich ist. Darüber hinaus ist ein Abweichen von der Vergütungspolitik nur insoweit zulässig als dies die Höhe bzw. Systematik der variablen Vergütung betrifft.

---

## 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 Vorstandsvergütung setzt sich aus einem festen, erfolgsunabhängigen Jahresgrundgehalt, erfolgsbezogenen (variablen) Komponenten sowie Nebenleistungen und einer Altersversorgung zusammen. 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. Aktienoptionspläne bestehen nicht.

### Fixbezüge und Nebenleistungen

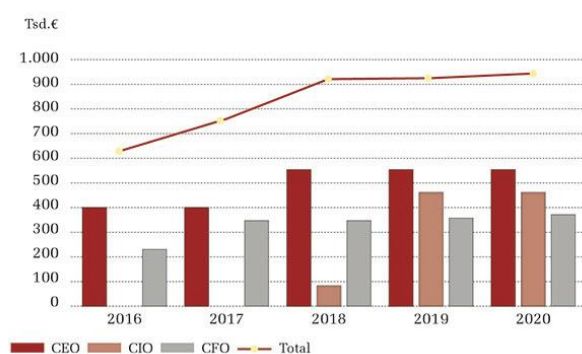
Die Höhe der Fixbezüge richtet sich nach dem Verantwortungsbereich gemäß Geschäftsverteilungsplan. Für die Übernahme von Mandaten in Konzerngesellschaften erfolgt grundsätzlich keine gesonderte Vergütung. Das Fixum wird als erfolgsunabhängige Grundvergütung in 14 Monatsgehältern im Voraus ausbezahlt. Auf Basis individueller Regelungen in den Dienstverträgen erhalten die Vorstandsmitglieder zusätzlich Nebenleistungen in Form von Sachbezügen (Dienstwagenutzung, Telefon, Reisekosten etc.). Als Vergütungsbestandteil sind diese Nebenleistungen von jedem Vorstandsmitglied zu versteuern.

Hälfte der variablen Vergütung ist als Jahresbonus an das Erreichen kurzfristiger, jährlich auf Basis der Vorjahresergebnisse und unter Berücksichtigung der langfristigen Strategie und aktuellen Marktsituation vom Vergütungsausschuss festgelegter qualitativer Unternehmensziele gekoppelt („Operational Targets“). Die einzelnen Ziele sind in Abhängigkeit von deren Bedeutung für das Unternehmen oder aber dem für die Erreichung benötigten Aufwand entsprechend zu gewichten. Für qualitative Unternehmensziele liegt die Höchstgewichtung bei 12,5% je Ziel. Zur Vermeidung gegenläufiger Interessen im Gesamtvorstand wird von individuellen Zielen für einzelne Vorstandsmitglieder derzeit bewusst abgesehen, wenngleich diese Möglichkeit besteht. Die andere Hälfte orientiert sich aktuell an der Outperformance von folgenden Kennzahlen, deren Performanceschwellen ebenfalls jährlich vom Vergütungsausschuss als „Financial Targets“ definiert werden: Return on Equity (ROE), Funds from Operations (FFO) und NAV-Wachstum.

### GRUNDGEHALT

in Tsd. €	Bruttobezug p.a.
Andreas Quint, CEO (ab 1.1.2018)	560
Keegan Viscius, CIO (ab 1.11.2018)	475
Dr. Andreas Schillhofer, CFO (ab 1.6.2019)	375

5-JAHRES TREND GRUNDVERGÜTUNG VORSTAND



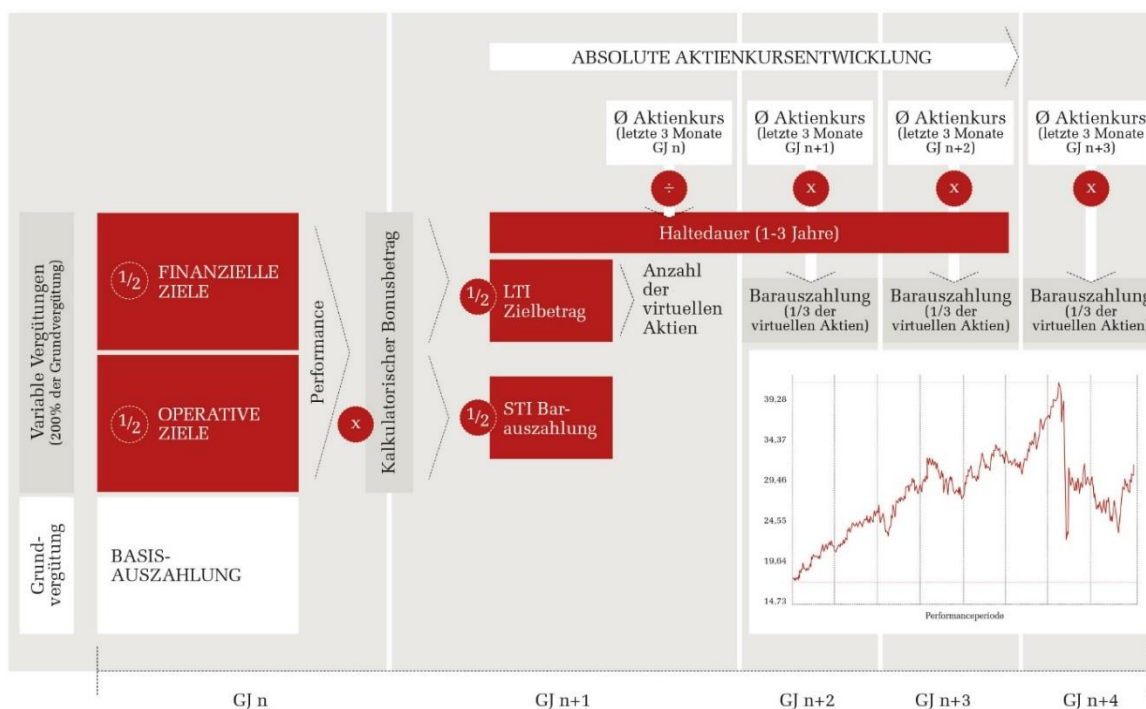
### Variable Vergütungskomponente und Leistungskriterien

Die erfolgsbezogene Vergütung orientiert sich an nachhaltigen operativen und qualitativen Zielen und berücksichtigt auch nicht-finanzielle Leistungskriterien. Sie ist mit 200% der jährlichen Grundvergütung begrenzt. Eine

Die tatsächlich ausbezahlte Bonushöhe richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad, der aus dem Vergleich von vereinbarten und tatsächlich erreichten Werten nach Abschluss jedes Geschäftsjahres ermittelt und nach Prüfung durch den Abschlussprüfer durch den Vergütungsausschuss festgelegt wird. Die Prüfung des Abschlussprüfers bezieht sich hierbei ausschließlich auf die Erreichung der Financial Targets, nicht jedoch auf die Erreichung der Operational Targets. Eine teilweise Erfüllung von Zielen ist möglich, wobei zwischen den konkreten Erreichungsstufen linear interpoliert wird. Eine Übererfüllung bestimmter Ziele kann jedoch eine Schlechterfüllung anderer Ziele nicht kompensieren.

Die Auszahlung der erfolgsbezogenen Vergütung besteht zu 50% aus Sofortzahlungen (**Short Term Incentive**). Die restlichen 50% werden auf Basis des Durchschnittskurses des letzten Quartals des für die Zielerreichung relevanten Geschäftsjahres in Phantomaktien (**Phantom Shares**) umgewandelt. Die Auszahlung der Phantom Shares erfolgt in drei gleichen Teilen in cash – nach weiteren 12, 24 (**Mid Term Incentive**) bzw. 36 Monaten (**Long Term Incentive**). Auf diese Weise werden auch langfristige Anreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung gesetzt, die sich letztlich im Aktienkurs reflektieren. Die Umwandlung der Phantom Shares erfolgt zum Durchschnittskurs des letzten Quartals des dem Auszahlungsjahr vorangehenden Jahres.

VERGÜTUNGSSYSTEMATIK DES CA IMMO VORSTANDS



**Pensionsregelungen**

Das Pensionsantrittsalter ist für alle Vorstandsmitglieder das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter. Sämtliche Vorstandsverträge beinhalten Pensionskassenregelungen, für die das Unternehmen jährlich festgesetzte Beiträge von derzeit bis zu 10% der Fixbezüge 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 2020 wurden für Vorstandsmitglieder insgesamt 123 Tsd. € (2019: 117 Tsd. €) an Beiträgen zu Pensionskassen aufgewendet.

**„Change of Control“ Regelungen**

Alle derzeit bestehenden Vorstandsverträge enthalten eine „Change of Control“-Klausel („CoC“), die Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels regeln. Ein Kontrollwechsel liegt vor, sobald ein Aktionär oder

eine Aktionärsgruppe 25% der Stimmrechte in der Hauptversammlung erlangt oder in Folge des Überschreitens einer Beteiligungsschwelle von 30% ein Pflichtanbot gemäß Übernahmegesetz legen muss. Firmenzusammenschlüsse gelten grundsätzlich als Kontrollwechsel. Die vertraglichen Regelungen sehen Sonderkündigungsrechte sowie eine Entschädigungs- bzw. Abschlagszahlung (einschließlich variabler Vergütung) für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vor. Die maximale Berechnungsgrundlage für die Entschädigung der fixen Vergütung beträgt aktuell zwei Jahresgrundgehälter. Darüber hinaus muss die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied auf Grundlage der bestehenden Vorstandsverträge eine abhängig von seiner konkreten Tätigkeit und Position prozentuelle Abschlagszahlung als Entschädigung für die entgangene variable Vergütung in Höhe von maximal 80% von zwei Jahresgrundgehältern gewähren. Die Ausübung des Sonderkündigungsrechts im Falle eines Kontrollwechsels innerhalb der Sphäre des Großaktionärs Starwood Capital wurde für alle derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder vertraglich aus-

geschlossen. Gemäß Vergütungspolitik ist bei Neuabschluss von Vorstandsverträgen von der Vereinbarung einer „Change of Control“ Klausel Abstand zu nehmen.

#### **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 einen Gesamtjahresbezug (inkl. Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr) und verfällt bei Kündigung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund. Sämtliche Vorstandsverträge sehen eine Ausgleichszahlung im Falle einer Kündigung aus wichtigem Grund durch das Vorstandsmitglied vor. Abhängig von der Restlaufzeit des Vorstandsmandats ist sie auf maximal zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen begrenzt. Zum Bilanzstichtag betrug die Gesamthöhe der Abfertigungsrückstellung für Vorstandsmitglieder 412 Tsd. € (31.12.2019: 238 Tsd. €). Gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern bestehen keine Zahlungsverpflichtungen.

---

#### **GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2020**

Im Berichtsjahr betrug die tatsächlich ausbezahlte Gesamtvergütung für Vorstandsmitglieder (exkl. gehaltsabhängige Abgaben) 2.763 Tsd. €. Der Vergleichswert des Vorjahres lag bei 1.512 Tsd. €. Die gehaltsabhängigen Abgaben beliefen sich in Summe auf 172 Tsd. € (2019: 97 Tsd. €).

#### **Fixvergütung**

Die Summe der fixen Vergütungsbestandteile belief sich auf 1.588 Tsd. € (2019: 1.406 Tsd. €) und setzte sich aus dem Grundgehalt von 1.410 Tsd. € (2019: 1.254 Tsd. €), sonstigen Leistungen (insbesondere Sachbezüge für Kfz, Diäten und Reisespesen) in Höhe von 55 Tsd. € (2019: 36 Tsd. €) sowie Beiträge in Pensionskassen in Höhe von

123 Tsd. € (2019: 117 Tsd. €) zusammen. 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.

#### **Variable Vergütung**

Die tatsächlich ausbezahlten variablen Vergütungsbestandteile beliefen sich im Berichtszeitraum auf 1.175 Tsd. €. Demgegenüber entfiel im Vorjahr lediglich ein Betrag von 106 Tsd. € auf variable Vergütungsbestandteile (siehe Sonderzahlungen und außerordentliche Positionen), da die in 2018 erfolgten Bonuszahlungen aufgrund des damals erfolgten Kontrollwechsels (Starwood Capital) bereits die Abgeltung sämtlicher kurz-, mittel- und langfristiger Bonusansprüche aller anspruchsberechtigter Vorstandsmitglieder auf Basis eines Zielerreichungsgrades von 100% beinhalteten.

Per 31. Dezember 2020 bestehen im Rahmen des variablen Vergütungssystems für den Vorstand Rückstellungen in Höhe von 3.460 Tsd. € (31.12.2019: 2.773 Tsd. €). Hier- von entfällt ein Betrag von 1.269 Tsd. € auf Sofortzahlungen, die bis längstens 31. Mai 2021 zur Auszahlung gelangen (31.12.2019: 1.254 Tsd. €), 1.269 Tsd. € auf die in 2021 beginnenden Tranchen aus Phantom Shares (Mehrjahresbonus) sowie 922 Tsd. € (Stand per 31.12.2019: 1.520 Tsd. €) auf die in 2020 gestarteten Tranchen. Der Kurs für die Umwandlung des relevanten Jahresbonusanteiles in Phantom Shares beträgt für die in 2021 beginnende Tranche 27,54 €.

#### **Sonderzahlungen und außerordentliche Positionen**

Im Berichtsjahr fielen keine Sonderzahlungen an. Der Vergleichswert des Vorjahres in Höhe von 106 Tsd. € beinhaltete im Wesentlichen einen Antrittsbonus (Sign-on Bonus) in Höhe von 100 Tsd. € für Dr. Andreas Schillhofer als Ersatz für aufgrund seines vorzeitigen Austritts nicht gewährte Bonuszahlungen seines Vordienstgebers.



VORSTANDSBEZÜGE IM GESCHÄFTSJAHR 2020 INKL. VORJAHRESVERGLEICH <sup>1)</sup>

in Tsd. €

Name des Vorstands / Position		Fixe Vergütung			Variable Vergütung <sup>3)</sup>		Außerordentliche Positionen	Pensionsaufwand	Gesamtvergütung	Anteil der fixen und variablen Vergütung	
		Grundgehalt	Honorar	Nebenleistungen <sup>2)</sup>	1-Jahres-Bonus	Mehr-Jahres-Bonus				fix	variabel
Andreas Quint (CEO)	2020	560,0	n.a.	3,2	525,0	0,0	0,0	57,4	1.145,6	54%	46%
	1.1.2018-31.12.2021	560,0	n.a.	3,6	0,0	0,0	0,0	57,4	621,0	100%	0%
Keegan Viscius (CIO)	2020	475,0	n.a.	19,3	445,3	0,0	0,0	36,5	976,2	54%	46%
	1.11.2018-31.12.2021	475,0	n.a.	13,5	0,0	0,0	6,1	42,6	537,2	99%	1%
Andreas Schillhofer (CFO)	2020	375,0	n.a.	32,4	205,1	0,0	0,0	28,8	641,3	68%	32%
	1.6.2019-31.5.2022	218,8	n.a.	18,5	0,0	0,0	100,0	16,8	354,1	72%	28%
<b>Gesamt</b>	<b>2020</b>	<b>1.410,0</b>	<b>n.a.</b>	<b>55,0</b>	<b>1.175,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>122,7</b>	<b>2.763,1</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2019</b>	<b>1.253,8</b>	<b>n.a.</b>	<b>35,7</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>106,1</b>	<b>116,8</b>	<b>1.512,4</b>	<b>93%</b>	<b>7%</b>

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

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

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

VERGÜTUNGSANSPRUCH DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020 INKL. VORJAHRESVERGLEICH <sup>1)</sup>

in Tsd. €

Name des Vorstands / Position		Fixe Vergütung			Variable Vergütung <sup>3)</sup>		Außerordentliche Positionen	Pensionsaufwand	Gesamtvergütung	Anteil der fixen und variablen Vergütung	
		Grundgehalt	Honorar	Nebenleistungen <sup>2)</sup>	1-Jahres-Bonus	Mehr-Jahres-Bonus				fix	variabel
Andreas Quint (CEO)	2020	560,0	n.a.	3,2	504,0	504,0	0,0	57,4	1.628,6	38%	62%
	1.1.2018-31.12.2021	560,0	n.a.	3,6	525,0	525,0	0,0	57,4	1.671,0	37%	63%
Keegan Viscius (CIO)	2020	475,0	n.a.	19,3	427,5	427,5	0,0	36,5	1.385,9	38%	62%
	1.11.2018-31.12.2021	475,0	n.a.	13,5	445,3	445,3	6,1	42,6	1.427,8	37%	63%
Andreas Schillhofer (CFO)	2020	375,0	n.a.	32,4	337,5	337,5	0,0	28,8	1.111,2	39%	61%
	1.6.2019-31.5.2022	218,8	n.a.	18,5	205,1	205,1	100,0	16,8	764,3	33%	67%
<b>Gesamt</b>	<b>2020</b>	<b>1.410,0</b>	<b>n.a.</b>	<b>55,0</b>	<b>1.269,0</b>	<b>1.269,0</b>	<b>0,0</b>	<b>122,7</b>	<b>4.125,7</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2019</b>	<b>1.253,8</b>	<b>n.a.</b>	<b>35,7</b>	<b>1.175,4</b>	<b>1.175,4</b>	<b>106,1</b>	<b>116,8</b>	<b>3.863,2</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>

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

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

3) Zeigt den im jeweiligen Geschäftsjahr auf Basis des Zielerreichungsgrades entstandenen Bonusanspruch.

VARIABLE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

in €									
Name des Vorstands / Position	Wesentliche Bedingungen für die variable Vergütung					Bonus Split		STI... Auszahlung in ...	
	Geschäfts- jahr	Jährliches Grundgehalt	Bonusmöglich- keit (200% des Grundgehalts)	Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr	Rechnerischer Bonusbetrag	Split 50% STI 50% LTI		2020	2021
Andreas Quint, CEO	2019	560.000 €	1.120.000 €	93,75%	1.050.000 €	STI	525.000 €	525.000 €	- €
						LTI	525.000 €	- €	- €
	2020	560.000 €	1.120.000 €	90,00%	1.008.000 €	STI	504.000 €	- €	504.000 €
						LTI	504.000 €	- €	- €
Keegan Viscius, CIO	2019	475.000 €	950.000 €	93,75%	890.625 €	STI	445.313 €	445.313 €	- €
						LTI	445.313 €	- €	- €
	2020	475.000 €	950.000 €	90,00%	855.000 €	STI	427.500 €	- €	427.500 €
						LTI	427.500 €	- €	- €
Andreas Schillhofer, CFO	2019	218.750 €	437.500 €	93,75%	410.156 €	STI	205.078 €	205.078 €	- €
						LTI	205.078 €	- €	- €
	2020	375.000 €	750.000 €	90,00%	675.000 €	STI	337.500 €	- €	337.500 €
						LTI	337.500 €	- €	- €

1) Abhängig von Aktienkursentwicklung in den jeweiligen Folgejahren

LTI...

		2021			2022			2023			2024		
Aktienkurs Q4 des jeweiligen Geschäfts- jahres	Gesamt- anzahl Phantom- aktien	Anzahl Phantom- aktien je Auszah- lungsjahr	Aktien- kurs Q4- 2020	Voraus- sichtliche Auszahlung	Anzahl Phantom- aktien je Auszah- lungsjahr	Aktien- kurs Q4- 2021 <sup>1)</sup>	Voraus- sichtliche Auszahlung	Anzahl Phantom- aktien je Auszah- lungsjahr	Aktienkurs Q4-2022 <sup>1)</sup>	Voraus- sichtliche Auszahlung	Anzahl Phantom- aktien je Auszah- lungsjahr	Aktienkurs Q4-2023 <sup>1)</sup>	Voraus- sichtliche Auszahlung
35,12 €	14.949	4.983	27,54 €	137.229 €	4.983	n/a	n/a	4.983	n/a	n/a			
27,54 €	18.301	-	-	-	6.100	n/a	n/a	6.100	n/a	n/a	6.100	n/a	n/a
35,12 €	12.680	4.227	27,54 €	116.400 €	4.227	n/a	n/a	4.227	n/a	n/a			
27,54 €	15.523	-	-	-	5.174	n/a	n/a	5.174	n/a	n/a	5.174	n/a	n/a
35,12 €	5.839	1.946	27,54 €	53.605 €	1.946	n/a	n/a	1.946	n/a	n/a			
27,54 €	12.255	-	-	-	4.085	n/a	n/a	4.085	n/a	n/a	4.085	n/a	n/a

PERFORMANCE DER VORSTANDSMITGLIEDER IM ABGELAUFENEN GESCHÄFTSJAHR<sup>1)</sup>

Beschreibung der Kriterien in Bezug auf die Vergütungskomponente	Relative Gewichtung der Leistungskriterien	Informationen zu Leistungszielen		a) Gemessene Leistung und b) tatsächliches Prämienresultat
		a) Mindestziel-/Schwellenwertleistung und b) entsprechende Prämie	a) Maximalziel-/Schwellenwertleistung und b) entsprechende Prämie	
<b>Financial Targets</b>	<b>50%</b>			
Return on Equity (ROE) <sup>2)</sup>	10%	a) > 2,0% b) 0%-100% <sup>3)</sup>	a) ≥ 3,0% b) 100%	a) 8% b) 100%
Funds from Operations (FFO I)	30%	a) ≥ 124,0 m € b) 50%	a) ≥ 126,0 m € b) 100%	a) 134 m € b) 100%
Net Asset Value (NAV) je Aktie	10%	a) ≥ 2,0% b) 50%	a) ≥ 2,5% b) 100%	a) 5% b) 100%
<b>Operational Targets</b>	<b>50%</b>			
Immobilienbewertung: Evaluierung und Optimierung der Organisationsstruktur sowie des Immobilienbewertungsprozesses samt Implementierung eines neuen „Valuation Flash“ Reportings.	10%	n/a	n/a	100%
ESG-Reporting: Evaluierung und Optimierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung unter Berücksichtigung von Verfügbarkeit, Genauigkeit, Konsistenz, Zuverlässigkeit der erforderlichen Daten, der Implementierung von allenfalls erforderlichen Richtlinien sowie einer in- und externen Infrastruktur und Erreichung der EPRA Bronze Zertifizierung.	10%	n/a	n/a	100%
Investments: Durchführung von Investments im Sinne der Portfoliostrategie mit einem Investmentvolumen von 400 m €.	10%	n/a	n/a	100%
Property und Facility Management: Evaluierung und Optimierung der bestehenden Property und Facility Management Strategie innerhalb der CA Immo Gruppe im Hinblick auf aktuelle Markttrends und Best Practice.	10%	n/a	n/a	100%
Mid-term planning: Erarbeitung und Präsentation einer 3-Jahres Mittelfrist-Planung auf Einzelprojektebene.	10%	n/a	n/a	100%
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>			

1) Die Performance der Vorstandsmitglieder bezieht sich auf alle Vorstände gleichermaßen; d.h. Andreas Quint (CEO), Keegan Viscius (CIO) sowie Andreas Schillhofer (CFO)

2) Return on Equity = Konzernergebnis nach Minderheiten / durchschnittliches Eigenkapital (exkl. Minderheitsanteile)

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

### **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 Nettoergebnis vollständig. 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.

Aufgrund der im Geschäftsjahr 2020 vorherrschenden Covid-19-Pandemie und der dadurch bedingten außerordentlichen Situation haben Vorstand und Vergütungsausschuss im Zuge der Festlegung der Vorstandsziele für das Geschäftsjahr 2020 einvernehmlich vereinbart, dass der Bonusanspruch des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 mit maximal 90% gedeckelt werden soll. Dies hat zur Folge, dass bei einem Zielerreichungsgrad der vereinbarten Ziele von mehr als 90% der maximale Bonusanspruch 90% beträgt, während bei einem Zielerreichungsgrad von bis zu 90% der maximale Bonusanspruch dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad entspricht.

Wird eine variable Vergütung in Form von Phantom Instrumenten zugesprochen (z.B. Phantom Shares bzw. zukünftig Performance Share Plan), erfolgt keine unmittelbare Auszahlung. Die Auszahlung der Phantom Instrumente erfolgt nach Ablauf von 12, 24 bzw. 36 Monaten bzw. zukünftig nach einem Performance Zeitraum von vier Jahren als Barbetrag. Im Falle 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 jedoch entsprechende Bestimmungen eingefügt, nach denen der Wert aller oder eines Teiles der noch nicht ausbezahlten variablen Vergütungen (insbesondere Phantom Shares bzw. Performance Share Plan) auf Grundlage einer ex post-Anpassung reduziert werden kann („Malus“). 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 Vorstandsmitglieds;
- strafbare 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 bei Vorliegen eines negativen Nettoergebnisses der Gesellschaft (nach Minderheiten) im Bonusjahr bzw. im Falle bestimmter wesentlicher und außergewöhnlicher Sondereffekte keinen oder nur einen Teil des Bonus. Auch in diesem Fall liegt die Festlegung der variablen Vergütung im alleinigen Ermessen des Aufsichtsrats, wobei dieser die Gründe für seine Entscheidung darzulegen hat.

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.

5-JAHRESVERGLEICH VORSTANDSVERGÜTUNG VERSUS UNTERNEHMENSLEISTUNG

in €	2016	2017	2018	2019	2020	
	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 <sup>1)</sup> 2016-2020
<b>Gesamtvergütung Vorstand<sup>2)</sup></b>						
Frank Nickel, CEO	1.200.000	1.200.000				
		+0%				
Andreas Quint, CEO			1.680.000	1.610.000	1.568.000	
			+40%	-4%	-3%	
<b>Gesamtanstieg, CEO</b>		<b>+0%</b>	<b>+40%</b>	<b>-4%</b>	<b>-3%</b>	
Hans Volkert Volckens, CFO	1.050.000	1.050.000	1.050.000			
		+0%	+0%			
Andreas Schillhofer, CFO				1.078.125	1.050.000	
				+3%	-3%	
<b>Gesamtanstieg, CFO<sup>3)</sup></b>		<b>+0%</b>	<b>+0%</b>	<b>+3%</b>	<b>-3%</b>	
Keegan Viscius, CIO			1.425.000	1.365.625	1.330.000	
				-4%	-3%	
<b>Gesamtanstieg, CIO</b>				<b>-4%</b>	<b>-3%</b>	
<b>Durchschnitt</b>	<b>1.125.000</b>	<b>1.125.000</b>	<b>1.385.000</b>	<b>1.351.250</b>	<b>1.316.000</b>	
<b>Steigerung Gesamtvorstand gegenüber Vorjahr</b>		<b>+0%</b>	<b>+23%</b>	<b>-2%</b>	<b>-3%</b>	<b>+4%</b>
<b>Unternehmensperformance</b>						
FFO I in Mio. €	91,7	106,4	118,5	133,3	133,8	
	+14%	+16%	+11%	+13%	+0%	<b>+10%</b>
EBITDA in Mio. €	147,6	172,8	145,1	171,7	195,6	
	-1%	+17%	-16%	+18%	+14%	<b>+7%</b>
Mieterlöse in Mio. €	165,6	180,3	192,4	220,7	235,6	
	+7%	+9%	+7%	+15%	+7%	<b>+9%</b>
NAV je Aktie in €	23,60	25,95	28,37	31,90	33,63	
	+8%	+10%	+9%	+12%	+5%	<b>+9%</b>
<b>Durchschnittliche Vergütung<sup>4)</sup> auf 1 FTE-Basis der Mitarbeiter<sup>5)</sup></b>						
Manager <sup>6)</sup>	141.041	149.580	155.350	156.120	166.775	
	n/a	+6%	+4%	+1%	+7%	<b>+4%</b>
Mitarbeiter	59.149	61.430	64.010	65.120	67.853	
	n/a	+4%	+4%	+2%	+4%	<b>+4%</b>

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

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

3) Angaben zum im Jahr 2016 ausgeschiedenen Vorstandsmitglied Florian Nowotny in Höhe von 900 Tsd. € bleiben in dieser Darstellung unberücksichtigt, da diese Angabe aufgrund der Annualisierung der Beträge zu einer Verzerrung führen würde.

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 alle 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 Konzernergebnis Voraussetzung. Darüber hinaus partizipieren ausgewählte Führungskräfte an einem aktienkursbasierten Vergütungsprogramm.

**Performance Share Plan („LTI“) für Executives**

Das LTI-Programm berücksichtigt die langfristige Wertschöpfung von CA Immo. Es wurde im Geschäftsjahr 2019 einer umfassenden Überarbeitung (Anpassung an Marktstandards) unterzogen, die im November 2019 durch den Vergütungsausschuss verabschiedet wurde. Eine der wesentlichen Neuerungen des LTI ist die Teilnahme aller Führungskräfte der ersten Führungsebene sowie der Niederlassungsleiter – bisher war die Teilnahme freiwillig und beruhte auf einem Eigeninvestment. Auch interne Fach- und Führungstalente sollen künftig Adressaten dieses Vergütungselements sein. 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 Mes-

sung 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. 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 31.12.2020 in Tsd. €
2020-2022	6.961 Stk.	186,4
2020-2023	16.010 Stk.	337,7
		<b>524,1</b>

**PERFORMANCEKRITERIEN FÜR MITARBEITER**

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%

Das bisherige LTI berücksichtigte folgende Performancekriterien: NAV-Wachstum, TSR und FFO-Wachstum. Die Gewichtung für das NAV-Wachstum und das FFO-Wachstum lag bei jeweils 30%, jene des TSR bei 40%. Das Programm war revolvierend und hatte eine Laufzeit von drei Jahren je Tranche (Behaltefrist). Ein Eigeninvestment von maximal 35% des Jahresfixgehalts war Voraussetzung für die Teilnahme. Dieses wurde jeweils mit dem Durchschnittskurs des 1. Quartals des jeweiligen Tranchenstartjahres bewertet und auf Basis dieser Bewertung die Anzahl der zugrundeliegenden Aktien ermittelt. Am Ende des jeweiligen dreijährigen Performance-Zeitraums wurde die Zielerreichung mittels Soll-/Ist-Vergleich definiert. Die Vergütung erfolgte in cash.

Der Zielerreichungsgrad für die achte LTI-Tranche 2017-2019 lag zum Jahresende 2019 bei 100% bzw. einem Geldwert von 32,65€ je an diesem LTI-Programm teilnehmender Aktie. Auf Basis dieser Berechnungen wurde 2020 für insgesamt 13.236 teilnehmende Aktien ein Gesamtbetrag von 432 Tsd. € ausbezahlt. Im Rahmen des LTI-Programms bestehen für die 2018 und 2019 gestarteten Tranchen per 31. Dezember 2020 Rückstellungen (inklusive Nebenkosten) in Gesamthöhe von 271 Tsd. € (Stand per 31.12.2019: 896 Tsd. €). Im Rahmen des LTI-Programms halten Mitarbeiter von CA Immo per 31. Dezember 2020 Aktien wie folgt:

#### AKTIENBESITZ VON VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

Per 31. Dezember 2020 hielten lediglich Vorstandsmitglied Keegan Viscius 13.117 CA Immo-Aktien sowie Aufsichtsratsmitglied Dr. Florian Koschat 10.000 CA Immo-Aktien in ihrem Privatbestand.

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/en/directors-dealings).

#### 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 50 Mio. € abgeschlossen. Infolge einer Gesamtprämienzahlung für alle versicherten Personen erfolgt keine spezifische Zuordnung von Prämienzahlungen an Vorstandsmitglieder. Diese Versicherung sieht keinen Selbstbehalt vor.

#### ÜBERSICHT AKTIENBESTAND AUS ALTEN LTI-TRANCHEN

	Teilnehmende Aktien	Rückstellung inkl. Lohnnebenkosten per 31.12.2020 in Tsd. €
2018-2020	12.016 Stk.	195,1
2019-2021	12.251 Stk.	76,1
		<b>271,2</b>



**AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG**

Gemäß der Satzung von CA Immo wird die Vergütung des Aufsichtsrats jährlich für das abgelaufene Geschäftsjahr von der Hauptversammlung beschlossen.

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 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. der Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 € je Sitzung sowie den Ersatz der mit der Aufsichtsrats Tätigkeit verbundenen Barauslagen. Arbeitnehmervertreter erhalten für die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten grundsätzlich keine Vergütung. Für Aufsichtsratsmitglieder von CA Immo bestehen keine Pensionszusagen seitens der Gesellschaft.

Im Geschäftsjahr 2020 (für 2019) gelangte eine Gesamtvergütung von 309Tsd. € (2019: 380Tsd. €) zur Auszahlung. Die darin enthaltenen Sitzungsgelder beliefen sich

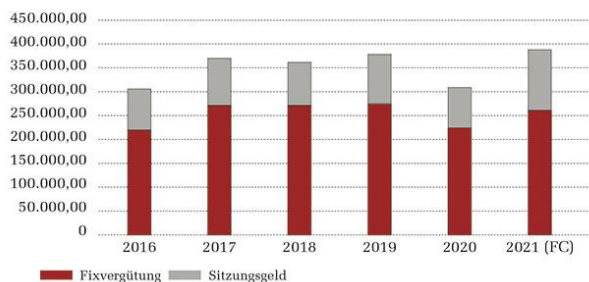
insgesamt auf 84Tsd. € (2019: 106Tsd. €). Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2020 im Zusammenhang mit dem Aufsichtsrat Aufwendungen in Höhe von 78Tsd. € erfasst (2019: 205Tsd. €). Hiervon entfallen rund 9Tsd. € auf Barauslagen für Reisespesen (2019: 62Tsd. €) und 52Tsd. € (2019: 39Tsd. €) auf sonstige Aufwendungen einschließlich Fortbildungs- und Lizenzkosten. An Rechts- und sonstigen Beratungskosten fielen 17Tsd. € an (2019: 103Tsd. €). An Mitglieder des Aufsichtsrats wurden keine Honorare, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten, geleistet bzw. keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Für das Geschäftsjahr 2020 soll der Hauptversammlung auf Basis derselben Kriterien (jährliche Fixvergütung von 30Tsd. € je Aufsichtsratsmitglied plus Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 € je Sitzung) und unter Berücksichtigung des Verzichts auf Vergütung der mittels Namensaktien entsendeten bzw. der Starwood Gruppe zuzuordnenden Aufsichtsratsmitglieder eine Aufsichtsratsvergütung in Gesamthöhe von 328Tsd. € vorgeschlagen werden. Die Vergütung wurde im Konzernabschluss per 31. Dezember 2020 berücksichtigt.

ENTWICKLUNG AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG JE MITGLIED



5-JAHRES TREND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG



AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG <sup>1)</sup>

in Tsd. €

	Feste Vergütung		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
<b>Zum 31.12.2020 amtierende Aufsichtsratsmitglieder:</b>						
<b>Von der Hauptversammlung gewählt:</b>						
Jeffrey G. Dishner <sup>2)</sup> (seit 9.5.2019, davor seit 28.9.2018 mittels Namensaktie entsendet), Stv. d. Vorsitzenden	-	-	-	-	-	-
Univ.-Prof. Dr. Klaus Hirschler (seit 1.12.2016)	30	30	11	16	41	46
Torsten Hollstein (seit 3.5.2016), Vorsitzender	60	60	17	15	77	75
Dr. Florian Koschat (seit 3.5.2016), Stv. d. Vorsitzenden	45	45	9	10	54	55
Michael Stanton (seit 19.12.2014)	30	30	23	15	53	45
Dr. Monika Wildner (seit 9.5.2019)	19	-	6	-	25	-
<b>Mittels Namensaktie entsendet:</b>						
Sarah Broughton <sup>2)</sup> (seit 28.9.2018)	-	-	-	-	-	-
Laura Rubin <sup>2)</sup> (seit 28.9.2018)	-	-	-	-	-	-
<b>Arbeitnehmervertreter:</b>						
Georg Edinger <sup>2)</sup> (seit 3.5.2016)	-	-	-	-	-	-
Nicole Kubista <sup>2)</sup> (seit 3.5.2016)	-	-	-	-	-	-
Sebastian Obermair <sup>2)</sup> (seit 22.3.2016)	-	-	-	-	-	-
Walter Sonnleitner <sup>2)</sup> (seit 10.2.2020)	-	-	-	-	-	-
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder:</b>						
<b>Von der Hauptversammlung gewählt:</b>						
Prof. Dr. Sven Bienert (bis 26.10.2018)	-	25	-	11	-	36
Dipl. BW Gabriele Düker (bis 25.10.2018)	-	24	-	8	-	32
John Nacos (bis 9.5.2019)	11	30	6	15	17	45
Richard Gregson (bis 25.8.2020)	30	30	12	16	42	46
<b>Mittels Namensaktie entsendet:</b>						
Stefan Schönauer <sup>2)</sup> (bis 28.9.2018)	-	-	-	-	-	-
Dr. Oliver Schumy <sup>2)</sup> (bis 28.9.2018)	-	-	-	-	-	-
<b>Arbeitnehmervertreter:</b>						
Franz Reitermayer <sup>2)</sup> (bis 10.2.2020)	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>225</b>	<b>274</b>	<b>84</b>	<b>106</b>	<b>309</b>	<b>380</b>

<sup>1)</sup> Die Tabelle zeigt die in den Geschäftsjahren 2020 bzw. 2019 jeweils für das Vorjahr an die gewählten Kapitalmarktvertreter ausbezahlten Vergütungen einschließlich Sitzungsgelder.

<sup>2)</sup> 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  
Fax +43 1 532 59 07-510  
office@caimmo.com  
www.caimmo.com

Investor Relations  
Aktionärstelefon (in Österreich): 0800 01 01 50 (kostenlos)  
Christoph Thurnberger  
Claudia Höbart  
Tel. +43 1 532 59 07-0  
Fax +43 1 532 59 07-595  
ir@caimmo.com

Unternehmenskommunikation  
Susanne Steinböck  
Jasmin Eichtinger  
Tel. +43 1 532 59 07-0  
Fax +43 1 532 59 07-595  
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: Jasmin Eichtinger  
Gestaltung: WIEN NORD Werbeagentur  
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.

