

---

VERGÜTUNGSBERICHT  
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

21



---

## 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 2021

Die Covid-19-Pandemie hat unser aller Arbeitsleben in den vergangenen zwei Jahren teilweise grundlegend verändert. Trends wie mobiles Arbeiten und der flexible Wechsel zwischen Arbeits- und Privatleben sind alltäglich geworden.

Über viele Monate hinweg wurde diskutiert, ob und in welcher Form Büros in Zukunft noch gebraucht werden. Die Meinungen dazu sind so unterschiedlich wie die Menschen selbst. Vielfach brachte dieser Diskurs, vor allem bei fortschreitendem Erfahrungs- und Lernprozess, aber auch eine Erkenntnis: dass wir zwar zu Hause arbeiten können, aber vor allem die sozialen, die Identität eines Unternehmens prägenden Funktionen und die professionelle Infrastruktur des Büros und dessen Umgebung für viele Mitarbeiter und Arbeitgeber essenziell sind. Parallel zu diesen Entwicklungen hat sich der Ruf nach mehr Qualität, Individualität und Nachhaltigkeit im Bürosegment deutlich verstärkt und verlangt nach Antworten und Lösungen.

Es sind genau diese Attribute, die seit langem unser Geschäftsmodell prägen: Die Schaffung und das Management von Premium-Büroflächen mit besonderem Mieterkomfort an Top-Standorten. CA Immo's Anspruch ist seit vielen Jahren, unseren Mietern Gebäude mit hohem technologischen und ökologischen Standard zu bieten, die von flexibler Flächennutzung und besonderer Aufenthaltsqualität gekennzeichnet sind.

Unter anderem Dank dieser strategischen Positionierung konnten wir auch im Geschäftsjahr 2021 ertragreich entlang der gesamten Wertschöpfungskette wirtschaften.

### Ergebnisse des Geschäftsjahres 2021

Das Unternehmen kann für das Geschäftsjahr 2021 eine weiterhin stabile operative Leistungsbilanz vorlegen, die vor allem von erfolgreich abgeschlossenen Transaktionen und guten Fortschritten in der Umsetzung und Verrentung der Entwicklungspipeline getragen ist.

Trotz eines geringfügig rückläufigen Nettomietergebnisses konnte das operative Ergebnis (EBITDA), welches neben dem Vermietungsgeschäft des Konzerns unter anderem auch die Veräußerung von nicht-strategischen Immobilien umfasst, auf 210,1 Mio. € und damit um 7,4% gegenüber dem Vorjahreswert gesteigert werden.

Das auf Basis von unabhängigen externen Gutachten ermittelte Neubewertungsergebnis fiel mit 541,1 Mio. € außerordentlich positiv aus und lag signifikant über dem Vorjahreswert (2020: 183,5 Mio. €). Das Ergebnis reflektiert das trotz der Covid-19 Pandemie weiterhin attraktive Marktumfeld für erstklassige Immobilien in Deutschland und insbesondere in München und Berlin. Darüber hinaus waren die profitablen Immobilienentwicklungstätigkeiten des Unternehmens ein wesentlicher Treiber für den Bewertungsanstieg, sowohl hinsichtlich des Baufortschritts von laufenden Projekten in Bau – hier vor allem die CA Immo Projekte Upbeat und Hochhaus am Europaplatz in Berlin sowie ONE in Frankfurt – als auch in Bezug auf die Entwicklung der Grundstücksreserven.

Als Folge der positiven operativen Entwicklung und insbesondere des signifikant positiven Neubewertungsergebnisses konnte CA Immo das höchste Konzernergebnis der Unternehmensgeschichte realisieren, welches mit 479,8 Mio. € um 88,9% über dem Wert 2020 liegt. Das Ergebnis je Aktie belief sich auf 4,89 € (2020: 2,73 € je Aktie).

Im Jahr 2021 wurde ein nachhaltiges Ergebnis (FFO I) in Höhe von 128,3 Mio. € generiert, –4,1% unter dem Vorjahreswert von 133,8 Mio. €. Die Jahreszielsetzung von > 128 Mio. € wurde damit erreicht.

### Erhöhung der Portfolioqualität durch Kapitalrotation

Im Berichtsjahr haben wir unser strategisches Kapitalrotationsprogramm weiter fortgesetzt. Auf zahlreiche Liegenschaftsverkäufe, die schon im ersten Halbjahr erfolgreich abgeschlossen wurden (u.a. der Verkauf eines Bürokomplexes in Bratislava sowie einige Verkäufe nicht-strategischer Grundstücke in Deutschland) folgten im zweiten Halbjahr weitere Veräußerungen von nicht-strategischen Immobilien in Warschau, Budapest und Wien.

Auf Investitionsseite konnten wir mit der Fertigstellung von Büroprojekten in Prag und Mainz plangemäß drei weitere eigene Projektfertigstellungen in unser Bestandsportfolio übernehmen. Darüber hinaus haben wir zur Stärkung unseres vierten deutschen Kernmarkts Düsseldorf zu Beginn des Jahres 2022 ein in bester Innenstadtlage gelegenes hochwertiges Bürogebäude „Kasernenstraße 67“ mit rund 10.400 m<sup>2</sup> erworben. Der Wert des gesamten Immobilienvermögens steht demnach Ende 2021 bei 6,3 Mrd. € (+12% im Vergleich zum Jahresende 2020). Rund 60% des Portfolios entfallen auf den größten Einzelmarkt Deutschland.

CA Immo hat in den vergangenen Jahren die Qualität, die Lage, die Altersstruktur und die allgemeine Widerstandsfähigkeit sowie Nachhaltigkeit des Portfolios kontinuierlich verbessert und gleichzeitig signifikante Wertsteigerungen erzielt. Seit Beginn des Geschäftsjahres 2018 wurden im Rahmen des strategischen Kapitalrotationsprogramms in Summe Brutto-Verkaufserlöse in Höhe von rund 1,0 Mrd. € generiert. Der überwiegende Teil dieser Transaktionen wurde zu Preisen abgeschlossen, die über den Buchwerten der verkauften Liegenschaften lagen. Im Zuge dieses Programms zur Portfolio-Optimierung haben wir gemeinsam mit dem Aufsichtsrat von CA Immo den Start der Evaluierung aller strategischen Optionen für den Kernmarkt Rumänien beschlossen, einschließlich eines potenziellen Verkaufs des gesamten Portfolios.

#### **ESG: Geschäftsmodell in Balance mit Umwelt und Gesellschaft**

Wir begrüßen das zunehmende Interesse unserer Investoren und sonstiger Stakeholder an dem Thema ESG und wollen im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs aktiv zur Erreichung der von der Europäischen Union definierten Klima- und Umweltziele und dem allgemeinen Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft beitragen. Im Jahr 2021 haben wir u. a. eine Klimastrategie und -ziele erarbeitet, um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck über den gesamten Lebenszyklus der Gebäude systematisch weiter zu minimieren. Gleichzeitig beschäftigen wir uns intensiv damit, unser Nachhaltigkeits-Engagement durch umfassende und gleichzeitig relevante Berichterstattung besser greifbar zu machen. Durch die konsequente Verankerung von ESG in unser Tun und Denken stärken wir den langfristigen Wert und die Attraktivität unserer Bürogebäude und stellen sicher, dass unser Geschäft in Balance mit Umwelt und Gesellschaft steht.

#### **Hohe Profitabilität steigert Shareholder Value**

Alle diese Aktivitäten spiegeln sich in einer 5-Jahres-Gesamtaktionärsrendite (durchschnittliche jährliche Wachstumsrate) von ca. 22% und einer durchschnittlichen jährlichen Eigenkapitalrendite von ca. 12% (2017-2021) wider. Als Ergebnis dieser langjährigen positiven Geschäftsentwicklung verfügt CA Immo über eine starke Bilanz.

#### **Übernahmeangebot Starwood Capital Group**

Im Lauf des Jahres 2021 hat unser Ankeraktionär SOF-11 Klimt CAI S.à r.l. mittels antizipatorischem Pflichtangebot an die Aktionäre und Inhaber von Wandelschuldverschreibungen von CA Immo sowie weiterer börslicher und außerbörslicher Aktienkäufe ihre Beteiligung an der Gesellschaft weiter erhöht. Per 31. Dezember 2021 hielt die SOF-11 Klimt CAI S.à r.l. insgesamt 61.654.769 CA Immo-Aktien, dies entspricht rund 58% des Grundkapitals bzw. rund 61% der gesamten ausstehenden Stimmrechte von CA Immo. In diesem Zusammenhang stuft die Ratingagentur Moody's das langfristige Emittentenrating und das Senior Unsecured Rating von CA Immo auf Baa3 mit negativem Ausblick herab.

#### **Mehrheitsaktionär fordert die Ausschüttung einer Sonderdividende**

Anfang November 2021 beantragte der Mehrheitsaktionär SOF-11 Klimt CAI S.à r.l. die Einberufung einer außerordentlichen Hauptversammlung, um eine Sonderdividende in Höhe von 5,00 € je dividendenberechtigter Aktie zu beschließen, die in zwei Tranchen an alle Aktionäre ausgezahlt werden sollte. Die außerordentliche Hauptversammlung fand am 30. November 2021 virtuell statt und beschloss, die vorgeschlagenen Beschlüsse anzunehmen.

#### **Ausschüttungspolitik für das Geschäftsjahr 2021**

Nach eingehender Prüfung haben wir beschlossen, der am 5. Mai 2022 stattfindenden Hauptversammlung vorzuschlagen, von der bisherigen Dividendenpolitik abzuweichen und den gesamten Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2021 auf neue Rechnung vorzutragen. Hintergrund dieser Entscheidung ist die Tatsache, dass, wie oben dargestellt, bereits im Geschäftsjahr 2021 aus dem Bilanzgewinn zum 31. Dezember 2020 eine Dividende in Höhe von 3,50 € je Aktie und im laufenden Geschäftsjahr am 15. März 2022 eine weitere Dividende von 2,50 € je Aktie an die Aktionäre ausgeschüttet wurden. Insbesondere vor dem Hintergrund des aktuellen geopolitischen Umfelds und der gestiegenen Unsicherheit und Volatilität an den Märkten ist für das Geschäftsjahr 2021 keine zusätzliche Dividendenzahlung geplant.

### **Personelle Änderungen in Vorstand und Anpassung der Vorstandsverträge**

Ende Juni 2021 hat der Aufsichtsrat über die anstehende Nachfolge von CEO Andreas Quint, der mit dem Auslaufen seines Vorstandsmandats am 31. Dezember 2021 in den Ruhestand eingetreten ist, entschieden. Mit Wirkung zum 1. Jänner 2022 wurde Silvia Schmitt-Walgenbach für die Dauer von drei Jahren bis zum 31. Dezember 2024 zur neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) bestellt. Darüber hinaus wurden die Vorstandsmandate von CIO Keegan Viscius sowie CFO Dr. Andreas Schillhofer vorzeitig um weitere drei Jahre bis zum 31. Dezember 2024 bzw. bis zum 31. Mai 2025 verlängert.

Um den Erwartungen der Investoren in Bezug auf langfristige Anreizsysteme für den Vorstand künftig noch stärker Rechnung zu tragen, wurde in den neuen Vorstandsverträgen das bisher bestehende Long-Term Incentive (LTI)-Modell (Phantom Shares) durch ein neues LTI-Programm (Performance Share Plan) abgelöst. Ab dem Geschäftsjahr 2022 soll damit auch eine weitere Angleichung der Vergütungssystematik des Vorstands an jene von Mitarbeitern erzielt werden, als das für Führungskräfte im November 2019 durch den Vergütungsausschuss verabschiedete LTI-Programm zukünftig auch auf den Vorstand Anwendung finden soll. Zusätzlich wurden die neuen Vorstandsverträge um Malus- und Claw-Back-Klauseln ergänzt und gleichzeitig vom Abschluss einer Change-of-Control Vereinbarung gänzlich abgesehen.

### **Ausblick auf 2022**

Der Einmarsch Russlands in die Ukraine hat die Weltwirtschaft erschüttert. Die unmittelbaren globalen Auswirkungen werden eine höhere Inflation, ein geringeres Wachstum und Verwerfungen auf den Finanzmärkten sein. Die Krise hat die Unsicherheit und Volatilität auf den globalen Aktien- und Finanzmärkten erheblich erhöht. Die wichtigsten Aktienindizes haben sich seit dem Ausbruch der Krise negativ entwickelt und die Fremdkapitalmärkte waren für eine gewisse Zeit vollständig geschlossen bzw. sind derzeit nur sehr eingeschränkt zugänglich. Das Risiko einer weiteren Eskalation des Konflikts sowie zusätzlicher geopolitischer Spannungen gilt es weiterhin zu beobachten. Trotz der Ungewissheit und

möglicher direkter und indirekter Auswirkungen geht die CA Immo Gruppe davon aus, dass der Russland-Ukraine-Krieg die Fähigkeit des Unternehmens, langfristig erfolgreich zu wirtschaften, nicht beeinträchtigen wird.

Neben der verstärkten Ausrichtung des Portfolios auf Class-A-Bürogebäude in den Kernmärkten Berlin, München, Wien, Prag und Warschau bleibt unser Fokus auf Nachhaltigkeit und intensiver Mieterbindung. Ziel ist es, mit unseren Gebäuden das beste Produkt, die beste Betreuung und größtmögliche Flexibilität für unsere Mieter zu bieten.

Durch die spezielle Synergie aus erfahrener Entwickler von Green Buildings und Manager eines internationalen Class-A-Büroportfolios in attraktiven Metropolen sind wir der ideale Partner für Blue-Chip-Unternehmen. Diese Stärken wollen wir nutzen und weiterentwickeln, um unsere gute Marktposition langfristig auszubauen.

Die profitable Verkaufstätigkeit von nicht-strategischen Liegenschaften im Rahmen des strategischen Kapitalrotationsprogramms soll darüber hinaus wieder zu einem starken EBITDA-wirksamen Verkaufsergebnis und entsprechendem Liquiditätszufluss führen. Aufgrund zahlreicher dynamischer Veränderungsfaktoren sowohl in Bezug auf die Rahmenbedingungen für den Bürobereich als auch aus operativer Sicht für das laufende Geschäftsjahr planen wir im zweiten Quartal das FFO I-Ziel für das Geschäftsjahr 2022 zu konkretisieren.

Wir danken allen CA Immo-Mitarbeitern für ihr Engagement und ihre Loyalität in diesen von Veränderung geprägten Zeiten. Unser Dank gilt auch unseren Aktionären und Stakeholdern für ihre Unterstützung und ihr Vertrauen in uns als Verwalter ihres Kapitals, während wir das Geschäft weiter ausbauen und nachhaltig entwickeln.

Unsere Arbeit wird weiterhin darauf abzielen, den Wert und die Wettbewerbsfähigkeit unserer Gebäude langfristig zu sichern, unser Geschäftsmodell agil an sich ändernde Marktanforderungen anzupassen und den erfolgreichen Weg von CA Immo im Interesse aller Stakeholder fortzusetzen.

## VERGÜTUNGSPOLITIK

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

### Organisatorische Zuständigkeit

Die Vergütungspolitik wird vom Vergütungsausschuss 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 Aktengesetz hat die Beschlussfassung der Hauptversammlung empfehlenden Charakter und ist nicht anfechtbar. Sofern die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ablehnt, wird diese überprüft und der darauffolgenden Hauptversammlung unter Verweis auf die Überprüfung vorgelegt. In der Hauptversammlung geäußerte Anregungen zur Vergütungspolitik oder zum Vergütungsbericht werden, sofern diese angemessen und sinnvoll erscheinen, vom Vergütungsausschuss bei nachfolgenden Überarbeitungen nach Möglichkeit berücksichtigt. Sollten diese Anregungen nicht einfließen, ist dies vom Vergütungsausschuss zu begründen.

### Vergütungspolitik und Vergütungsbericht mit Mehrheit verabschiedet

Die Vergütungspolitik wurde erstmals im Geschäftsjahr 2020 mit einer Mehrheit von 98% von der Hauptversammlung verabschiedet; der Vergütungsbericht erlangte im Mai 2021 die Zustimmung von 96% des in der Hauptversammlung vertretenen Kapitals.

### 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.

**Verankerung von ESG im Vergütungsmodell**

 Die konzernweite, ganzheitliche Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in die Unternehmensstrategie und deren Einhaltung obliegt dem Gesamtvorstand. Diese umfasst klimabezogene Aktivitäten, Kennzahlen sowie Investitionen, z. B. in erneuerbare Energien sowie in die Verbesserung der Energieeffizienz unseres Bestandsportfolios, aber auch die Erfüllung und stetige Verbesserung von sozialen Kriterien sowie der Governance von CA Immo. Der Aufsichtsrat wird regelmäßig (zumindest einmal jährlich) über die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie bzw. getroffene Maßnahmen informiert. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte regelmäßig im Rahmen von Realisierungs- oder Akquisitionsvorhaben im Vorstand und Aufsichtsrat diskutiert.

Das in der Unternehmensstrategie verankerte Bekenntnis zur **Nachhaltigkeit** wird auch **im Vergütungsmodell** von CA Immo auf allen Ebenen umgesetzt. Die Leistung des Vorstands wird sowohl nach finanziellen als auch nach nicht-finanziellen Kriterien bewertet. 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 leistungsbezogene Vorstandsvergütung enthält ökologische, soziale und Governance-Komponenten ("ESG") und berücksichtigt insbesondere die langfristigen Interessen der Aktionäre und sonstiger Interessengruppen. So wurde beispielsweise im Geschäftsjahr 2020 das Thema ESG-Reporting explizit als operatives Ziel des Gesamtvorstands aufgenommen, um die Evaluierung und Optimierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung unter Berücksichtigung der Verfügbarkeit, Genauigkeit, Konsistenz und Zuverlässigkeit der erforderlichen Daten voranzutreiben und allenfalls erforderliche Richtlinien sowie die erforderliche Infrastruktur im Konzern zu implementieren. Darauf aufbauend enthielten die operativen Zielvorgaben im Jahr 2021 die Entwicklung eines 3-Jahres-ESG-Target-Plans in Bezug auf die direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen und den Energieverbrauch der von CA Immo gehaltenen Bestandsimmobilien. Zudem stand die Konkretisierung von Jahreszielen bzw. die Erreichung der Ziele für das

erste Jahr auf der Agenda, um den 3-Jahres-ESG Target-Plan einzuhalten.

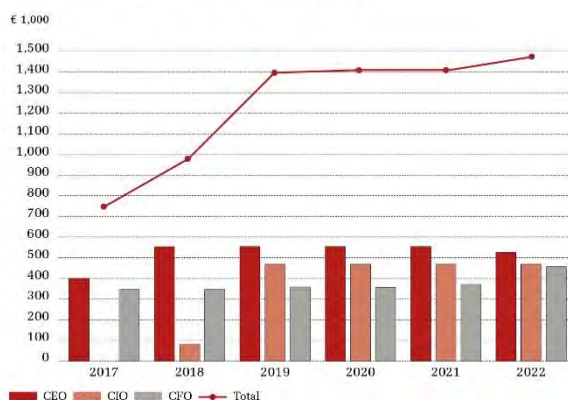
**Fixbezüge und Nebenleistungen**

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 (Dienstwagennutzung, Telefon, Reisespesen etc.). Als Vergütungsbestandteil sind diese Nebenleistungen von jedem Vorstandsmitglied zu versteuern.

**GRUNDGEHALT**

Jahresbruttobezug in Tsd. €	2021	2022
Andreas Quint, CEO (bis 31.12.2021)	560	-
Silvia Schmitt-Walgenbach, CEO (ab 1.1.2022)	-	525
Keegan Viscius, CIO	475	475
Dr. Andreas Schillhofer, CFO	375	460

5-YEARS TREND BASE SALARY MANAGEMENT BOARD



**Variable Vergütungskomponente und Leistungskriterien**

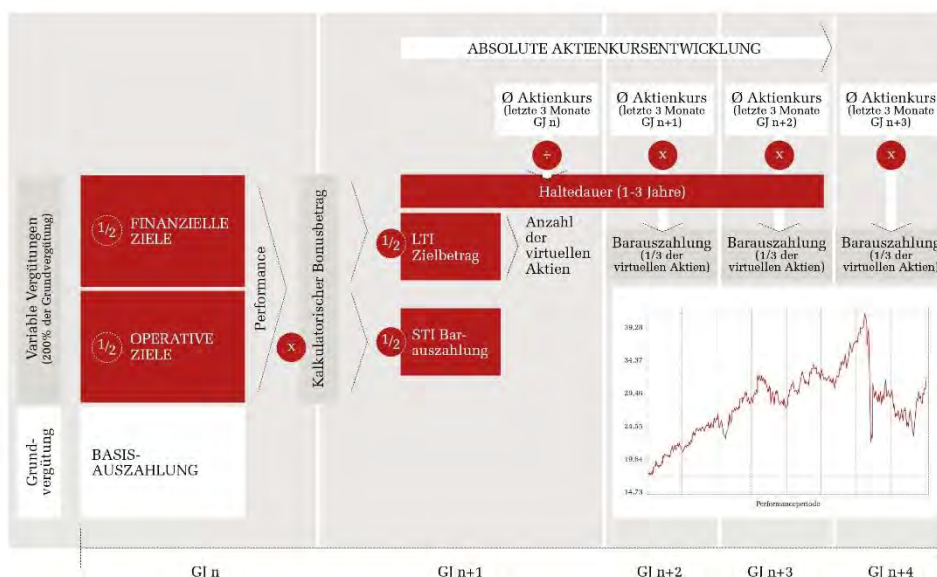
Die erfolgsbezogene Vergütung orientiert sich an nachhaltigen operativen und qualitativen Zielen und berücksichtigt auch nicht-finanzielle Leistungskriterien. Sie ist mit 200% der jährlichen Grundvergütung begrenzt. Eine Hälfte der variablen Vergütung ist als Jahresbonus an das Erreichen kurzfristiger, 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.

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 – DARSTELLUNG LTI-PROGRAMM FÜR ALLE VOR 2022 STARTENDEN TRANCHEN





**Performance Share Plan**

Um den Erwartungen der Investoren in Bezug auf langfristige Anreizsysteme für den Vorstand künftig noch stärker Rechnung zu tragen, wurde in den neuen Vorstandsverträgen das bisher bestehende Long-Term Incentive (LTI)-Modell (Phantom Shares) durch ein neues LTI-Programm (**Performance Share Plan**) abgelöst. Ab dem Geschäftsjahr 2022 soll damit auch eine weitere Angleichung der Vergütungssystematik des Vorstands an jene von Mitarbeitern erzielt werden, als das für Führungskräfte im November 2019 durch den Vergütungsausschuss verabschiedete LTI-Programm zukünftig auch auf den Vorstand Anwendung finden soll.

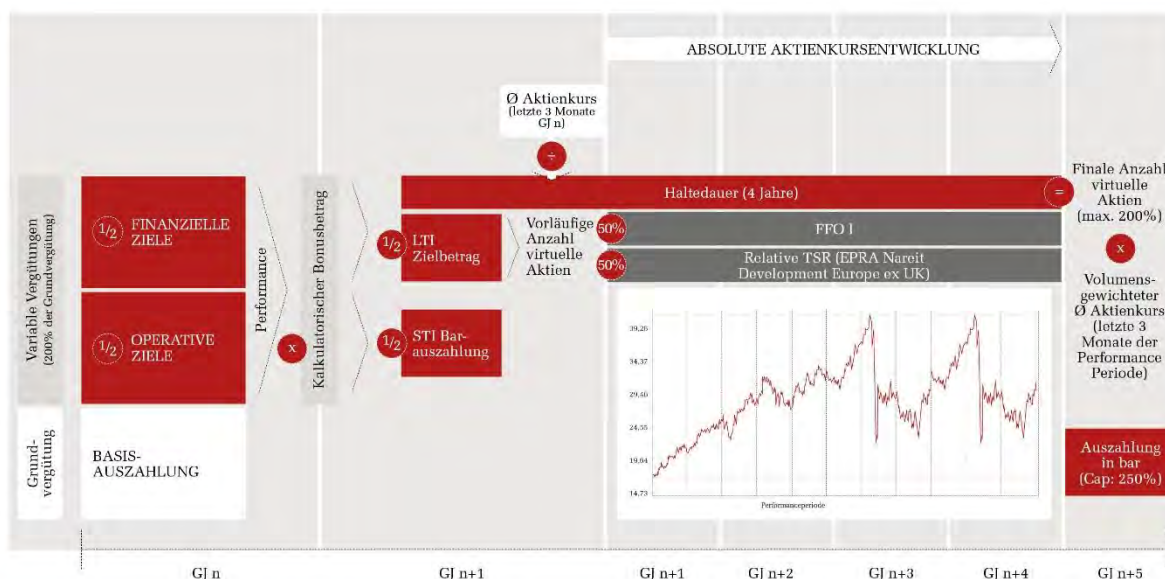
LTI-Programme, die ab dem Geschäftsjahr 2022 starten, sind wie bisher revolving und sehen kein Eigeninvestment vor. Der Plan gewährt weiterhin eine leistungsabhängige Vergütung in Form von virtuellen Aktien von CA Immo. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ermittelt sich anhand von Performancekriterien, die an die mittelfristige Ertragskraft 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 vir-

tuellen Aktien berechnet. In Abhängigkeit von der Messung der Performancekriterien am Ende der Performanceperiode von nunmehr vier Jahren wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien bestimmt. Der LTI wird in der Regel zum Stichtag 31.12. des letzten Jahres der vierjährigen Performanceperiode ermittelt. Als gleichgewichtete Performancekriterien des LTI dienen zukünftig **Funds From Operations („FFO“) I und Relative Total Shareholder Return („TSR“)** gegen den **EPRAs Nareit Developed Europe ex UK Index**. Jede Tranche startet mit einem Zielwert, den man bei 100%iger Zielerreichung am Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche erhalten würde. Die Höhe der Zuteilung eines Performancekriteriums wird durch den Vergleich von vereinbarten Zielen mit tatsächlich erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die Zuteilung zwischen den Performanceschwellen erfolgt linear. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ist mit 200% der vorläufigen Anzahl der virtuellen Aktien begrenzt. Für die Auszahlung wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien mit dem volumengewichteten Durchschnittskurs der drei letzten Monate des Performancezeitraums multipliziert. Die Auszahlung des resultierenden Betrags erfolgt in bar, wobei hierbei eine Obergrenze von 250% des Zielbetrags des LTI gilt. Weitere Details hierzu finden Sie in der Vergütungspolitik von CA Immo unter [www.caimmo.com](http://www.caimmo.com).

PERFORMANCEKRITERIEN PERFORMANCE SHARE PLAN

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

VERGÜTUNGSSYSTEMATIK DES CA IMMO VORSTANDS – DARSTELLUNG LTI-PROGRAMM FÜR ALLE AB 2022 STARTENDEN TRANCHEN



### Pensionsregelungen

Das Pensionsantrittsalter ist für alle Vorstandsmitglieder das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter. Sämtliche Vorstandsverträge beinhalten Pensionskassenregelungen, für die das Unternehmen jährlich festgesetzte Beiträge von bis zu 10% (ab 2022 bis zu 7,5%) 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 2021 wurden für Vorstandsmitglieder insgesamt 123 Tsd. € (2020: 123 Tsd. €) an Beiträgen zu Pensionskassen aufgewendet.

### „Change of Control“ Regelungen

Alle bis 31.12.2021 bestehenden Vorstandsverträge enthielten eine „Change of Control“-Klausel („CoC“), die Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels regeln. Ein Kontrollwechsel lag vor, sobald ein Aktionär oder eine Aktionärsgruppe 25% der Stimmrechte in

der Hauptversammlung erlangte oder in Folge des Überschreitens einer Beteiligungsschwelle von 30% ein Pflichtanbot gemäß Übernahmegesetz legen musste. Firmenzusammenschlüsse galten grundsätzlich als Kontrollwechsel. Die vertraglichen Regelungen sahen Sonderkündigungsrechte sowie eine Entschädigungs- bzw. Abschlagszahlung (einschließlich variabler Vergütung) für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vor. Die maximale Berechnungsgrundlage für die Entschädigung der fixen Vergütung betrug zwei Jahresgrundgehälter. Darüber hinaus musste die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied auf Grundlage dieser 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 in 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder vertraglich ausgeschlossen. Wie in der Vergütungspolitik vorgesehen, wurde beim Neuabschluss sämtlicher Vorstandsverträge von der Vereinbarung einer „Change of Control“ Klausel Abstand genommen.

### **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 31. Dezember 2021 betrug die Gesamthöhe der Abfertigungsrückstellung für Vorstandsmitglieder 311 Tsd. € (31.12.2020: 412 Tsd. €). Gegenüber früheren (d. h. vor 2021 amtierenden) Vorstandsmitgliedern bestehen keine Zahlungsverpflichtungen.

### **GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDS IN 2021**

Im Berichtsjahr betrug die tatsächlich ausbezahlte Gesamtvergütung für Vorstandsmitglieder (exkl. gehaltsabhängige Abgaben) 3.464 Tsd. €. Der Vergleichswert des Vorjahres lag bei 2.763 Tsd. €. Die gehaltsabhängigen Abgaben beliefen sich in Summe auf 198 Tsd. € (2020: 172 Tsd. €).

#### **Fixvergütung**

Die Summe der fixen Vergütungsbestandteile belief sich auf 1.581 Tsd. € (2020: 1.588 Tsd. €) und setzte sich aus dem Grundgehalt von 1.410 Tsd. € (2020: 1.410 Tsd. €), sonstigen Leistungen (insbesondere Sachbezüge für Kfz, Diäten und Reisespesen) in Höhe von 48 Tsd. € (2020: 55 Tsd. €) sowie Beiträge in Pensionskassen in Höhe von 123 Tsd. € (2020: 123 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**

Der auf Basis des für das Geschäftsjahr 2020 ermittelten Zielerreichungsgrades (90%) tatsächlich ausbezahlte 1-Jahres-Bonus (Sofortbonus) belief sich im Berichtszeitraum gesamt auf 1.269 Tsd. € (2020: 1.175 Tsd. € auf Basis des für das Geschäftsjahr 2019 ermittelten Zielerreichungsgrades). Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr ein Mehr-Jahres-Bonus in Gesamthöhe von 307 Tsd. € ausbezahlt (2020: 0 Tsd. €).

Der für das Geschäftsjahr 2021 ermittelte Zielerreichungsgrad lag bei rund 89%. Darauf basierend errechnet sich ein Gesamtbonusanspruch in Höhe von 2.504 Tsd. € (2020: 2.538 Tsd. € auf Basis Zielerreichungsgrad im Jahr 2020). Hiervon entfällt die Hälfte (d.h. jeweils 1.252 Tsd. €; Vorjahr 1.269 Tsd. €) auf Sofortzahlungen, die bis längstens 31. Mai 2022 zur Auszahlung gelangen. Die restlichen 50% werden als Mehr-Jahres-Bonus (LTI) auf Basis des Durchschnittskurses des letzten Quartals 2021 (36,69€) in Phantom Shares umgewandelt und in drei gleichen Teilen nach weiteren 12, 24 bzw. 36 Monaten in cash ausbezahlt.

Per 31. Dezember 2021 bestehen im Rahmen des variablen Vergütungssystems für den Vorstand Rückstellungen in Höhe von 5.329 Tsd. € (31.12.2020: 3.460 Tsd. €).

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

Während im vergangenen Berichtsjahr keine Sonderzahlungen anfielen, wurden in 2021 Abfindungszahlungen in Höhe von 307 Tsd. € an den ausscheidenden CEO Andreas Quint fällig.

VORSTANDSBEZÜGE IM GESCHÄFTSJAHR 2021 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	Nebeneleistungen <sup>2)</sup>	1-Jahres-Bonus	Mehr-Jahres-Bonus				fix	variabel
Andreas Quint (CEO)	2021	560,0	n.a.	1,5	504,0	137,2	306,7	57,4	1.566,8	40%	60%
	1.1.2018-31.12.2021	560,0	n.a.	3,2	525,0	0,0	0,0	57,4	1.145,6	54%	46%
Keegan Viscius (CIO)	2021	475,0	n.a.	13,6	427,5	116,4	0,0	36,5	1.069,0	49%	51%
	1.11.2018-31.12.2024	475,0	n.a.	19,3	445,3	0,0	0,0	36,5	976,2	54%	46%
Andreas Schillhofer (CFO)	2021	375,0	n.a.	33,3	337,5	53,6	0,0	28,8	828,2	53%	47%
	1.6.2019-31.5.2025	375,0	n.a.	32,4	205,1	0,0	0,0	28,8	641,3	68%	32%
<b>Gesamt</b>	<b>2021</b>	<b>1.410,0</b>	<b>n.a.</b>	<b>48,4</b>	<b>1.269,0</b>	<b>307,2</b>	<b>306,7</b>	<b>122,7</b>	<b>3.464,0</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>
<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>

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

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

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

VERGÜTUNGSANSPRUCH DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021 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	Nebeneleistungen <sup>2)</sup>	1-Jahres-Bonus	Mehr-Jahres-Bonus				fix	variabel
Andreas Quint (CEO)	2021	560,0	n.a.	1,5	497,3	497,3	306,7	57,4	1.920,1	32%	68%
	1.1.2018-31.12.2021	560,0	n.a.	3,2	504,0	504,0	0,0	57,4	1.628,6	38%	62%
Keegan Viscius (CIO)	2021	475,0	n.a.	13,6	421,8	421,8	0,0	36,5	1.368,7	38%	62%
	1.11.2018-31.12.2024	475,0	n.a.	19,3	427,5	427,5	0,0	36,5	1.385,9	38%	62%
Andreas Schillhofer (CFO)	2021	375,0	n.a.	33,3	333,0	333,0	0,0	28,8	1.103,1	40%	60%
	1.6.2019-31.5.2025	375,0	n.a.	32,4	337,5	337,5	0,0	28,8	1.111,2	39%	61%
<b>Gesamt</b>	<b>2021</b>	<b>1.410,0</b>	<b>n.a.</b>	<b>48,4</b>	<b>1.252,1</b>	<b>1.252,1</b>	<b>306,7</b>	<b>122,7</b>	<b>4.392,0</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>
<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>

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

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

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

### **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.

VARIABLE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

in €										
Name des Vorstands / Position	Geschäftsjahr	Wesentliche Bedingungen für die variable Vergütung				Bonus Split		STI Auszahlung in ...		
		Jährliches Grundgehalt	Bonus- möglichkeit (200% des Grundgehalts)	Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr	Rechnerischer Bonusbetrag		Split 50% STI 50% LTI	2020	2021	2022
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 €	- €	- €	- €
	2021	560.000 €	1.120.000 €	88,80%	994.560 €	STI	497.280 €	- €	- €	497.280 €
						LTI	497.280 €	- €	- €	- €
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 €	- €	- €	- €
	2021	475.000 €	950.000 €	88,80%	843.600 €	STI	421.800 €	- €	- €	421.800 €
						LTI	421.800 €	- €	- €	- €
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 €	- €	- €	- €
	2021	375.000 €	750.000 €	88,80%	666.000 €	STI	333.000 €	- €	- €	333.000 €
						LTI	333.000 €	- €	- €	- €

1) Abhängig von Aktienkursentwicklung in den jeweiligen Folgejahren

LTI Auszahlung in ...

		2021			2022			2023			2024			2025		
Aktienkurs Q4 des jeweiligen Geschäfts- jahres	Gesamt- anzahl Phantom- aktien	Anzahl Phantom- aktien je Auszah-	Aktien- kurs Q4- 2020	Tatsäch- liche Auszah- lung	Anzahl Phantom- aktien je Auszah-	Aktien- kurs Q4- 2021	Voraus- sichtliche Auszah- lung	Anzahl Phantom- aktien je Auszah-	Aktien- kurs Q4- 2022 <sup>1)</sup>	Voraus- sichtliche Auszah- lung	Anzahl Phantom- aktien je Auszah-	Aktien- kurs Q4- 2023 <sup>1)</sup>	Voraus- sichtliche Auszahlung	Anzahl Phantom- aktien je Auszah-	Share price Q4- 2024 <sup>1)</sup>	Voraus- sichtliche Auszah- lung
35,12 €	14.949	4.983	27,54 €	137.229 €	4.983	36,69 €	182.833 €	4.983	n/a	n/a	-	-	-	-	-	-
27,54 €	18.301	-	-	-	6.100	36,69 €	223.834 €	6.100	n/a	n/a	6.100	n/a	n/a	-	-	-
36,69 €	13.554	-	-	-	-	-	-	4.518	n/a	n/a	4.518	n/a	n/a	4.518	n/a	n/a
35,12 €	12.680	4.227	27,54 €	116.400 €	4.227	36,69 €	155.082 €	4.227	n/a	n/a	-	-	-	-	-	-
27,54 €	15.523	-	-	-	5.174	36,69 €	189.845 €	5.174	n/a	n/a	5.174	n/a	n/a	-	-	-
36,69 €	11.496	-	-	-	-	-	-	3.832	n/a	n/a	3.832	n/a	n/a	3.832	n/a	n/a
35,12 €	5.839	1.946	27,54 €	53.605 €	1.946	36,69 €	71.415 €	1.946	n/a	n/a	-	-	-	-	-	-
27,54 €	12.255	-	-	-	4.085	36,69 €	149.877 €	4.085	n/a	n/a	4.085	n/a	n/a	-	-	-
36,69 €	9.076	-	-	-	-	-	-	3.025	n/a	n/a	3.025	n/a	n/a	3.025	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 Prämiergebnis
		b) entsprechende Prämie	a) Maximalziel-/ Schwellenwertleistung und b) entsprechende Prämie	
<b>Financial Targets</b>	<b>50,0%</b>			<b>40,3%</b>
Return on Equity (ROE) adjusted <sup>2)</sup>	15,0%	a) > 3,0%	a) ≥ 6,0%	a) 17%
		b) 0%-100% <sup>3)</sup>	b) 100%	b) 100%
Funds from Operations (FFO I)	20,0%	a) ≥ 122,8 m €	a) ≥ 140,0 m €	a) 128,3 m €
		b) 0%-100% <sup>3)</sup>	b) 100%	b) 51%
Net Asset Value (NAV) je Aktie	15,0%	a) ≥ 2,0%	a) ≥ 4,0%	a) 12%
		b) 0%-100% <sup>3)</sup>	b) 100%	b) 100%
<b>Operational Targets</b>	<b>50,0%</b>			<b>48,5%</b>
Vermietung: Quartalsweise Erreichung von mindestens 90% der im Budget 2021 festgelegten Vermietungsziele für jedes Investment Property. Dabei errechnet sich die Jahreszielerreichung aus den durchschnittlichen Quartalsvermietungsleistungen.	5,0%	n/a	n/a	97,0%
Vermietung: 100%ige Vorvermietung des Projekts Upbeat in Berlin zu den in der Projektkalkulation festgelegten Mindestkonditionen.	12,5%	n/a	n/a	100,0%
Development: Festlegung aller Budgets und Meilensteine für alle Projektentwicklungen, Baurechtschaffungen sowie für alle Grundstücksreserven (Landbank) sowie quartalsweises Tracking der Milestones.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Portfolio-Optimierung: Erstellung einer Verkaufsliste mit mindestens 10 Assets und Veräußerung (= Closing der Transaktion) von zumindest 5 Assets.	12,5%	n/a	n/a	100,0%
Erstellung eines Drei-Jahres-Geschäftsplans inklusive Net Asset Value (NAV) und Return on Equity (ROE) Hochrechnung.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Einführung einer jährlich aktualisierten Gewinn- und Verlustrechnung für jeden Geschäftszweig.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
ESG: Entwicklung von 3-Jahres-Zielen in Bezug auf direkte und indirekte Kohlenstoffemissionen und den Energieverbrauch der CA Immo Gruppe bzw. ihrer Gebäude, Festlegung von jährlichen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und Erreichung der Ziele für das erste Jahr.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>			<b>88,8%</b>

1) Die Performance der Vorstandsmitglieder bezieht sich auf alle Vorstände gleichermaßen; d.h. in 2021 auf Andreas Quint (CEO), Keegan Viscius (CIO) sowie Andreas Schillhofer (CFO)

2) Return on Equity = Konzernergebnis nach Minderheiten / durchschnittliches Eigenkapital (exkl. Minderheitsanteile) (adjusted = ohne Auswirkungen aufgrund der Wandelschuldverschreibungen)

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



## 5-JAHRESVERGLEICH VORSTANDSVERGÜTUNG VERSUS UNTERNEHMENSLEISTUNG

in €	2017	2018	2019	2020	2021	
Jährliche Veränderung	RFY -4 vs RFY -5	RFY -3 vs RFY -4	RFY -2 vs RFY -3	RFY -1 vs RFY -2	RFY vs RFY -1	CAGR <sup>1)</sup> 2017-2021
<b>Gesamtvergütung Vorstand<sup>2)</sup></b>						
Frank Nickel, CEO	1.200.000					
	+0%					
Andreas Quint, CEO		1.680.000	1.610.000	1.568.000	1.554.560	
		+40%	-4%	-3%	-1%	
<b>Gesamtanstieg, CEO</b>	<b>+0%</b>	<b>+40%</b>	<b>-4%</b>	<b>-3%</b>	<b>-1%</b>	
Hans Volkert Volckens, CFO	1.050.000	1.050.000				
	+0%	+0%				
Andreas Schillhofer, CFO			1.078.125	1.050.000	1.041.000	
			+3%	-3%	-1%	
<b>Gesamtanstieg, CFO</b>	<b>+0%</b>	<b>+0%</b>	<b>+3%</b>	<b>-3%</b>	<b>-1%</b>	
Keegan Viscius, CIO		1.425.000	1.365.625	1.330.000	1.318.600	
			-4%	-3%	-1%	
<b>Gesamtanstieg, CIO</b>			<b>-4%</b>	<b>-3%</b>	<b>-1%</b>	
<b>Durchschnitt</b>	<b>1.125.000</b>	<b>1.385.000</b>	<b>1.351.250</b>	<b>1.316.000</b>	<b>1.304.720</b>	
<b>Steigerung Gesamtvorstand gegenüber Vorjahr</b>	<b>+0%</b>	<b>+23%</b>	<b>-2%</b>	<b>-3%</b>	<b>-1%</b>	<b>+4%</b>
<b>Unternehmensperformance</b>						
FFO I in Mio. €	106,4	118,5	133,3	133,8	128,3	
	+16%	+11%	+13%	+0%	-4%	+5%
EBITDA in Mio. €	172,8	145,1	171,7	195,6	210,1	
	+17%	-16%	+18%	+14%	+7%	+5%
Mieterlöse in Mio. €	180,3	192,4	220,7	235,6	229,1	
	+9%	+7%	+15%	+7%	-3%	+6%
NAV je Aktie in €	25,95	28,37	31,90	33,63	37,67 <sup>3)</sup>	
	+10%	+9%	+12%	+5%	+12%	+10%
<b>Durchschnittliche Vergütung<sup>4)</sup> auf 1 FTE-Basis der Mitarbeiter<sup>5)</sup></b> in €						
Manager <sup>6)</sup>	149.580	155.350	156.120	166.775	164.355	
	+6%	+4%	+1%	+7%	-2%	+2%
Mitarbeiter	61.430	64.010	65.120	67.853	68.969	
	+4%	+4%	+2%	+4%	+2%	+3%

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

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

3) NAV je Aktie bereinigt um Sonderdividende 2021 in Höhe von 5,00 € je Aktie

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 Messung der Performancekriterien am Ende der Performanceperiode von vier Jahren wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien bestimmt. Der LTI wird in der Regel am 31.12. des letzten Jahres der vierjährigen Performanceperiode fällig. Als gleichgewichtete Performancekriterien des LTI dienen Funds From Operations („FFO“) I und Relative Total Shareholder Return („TSR“) gegen den EPRA Nareit Developed Europe ex UK Index. FFO I spiegelt die nachhaltige Ertragskraft wider, da immer wiederkehrende Einnahmen berücksichtigt werden und erlaubt eine transparente Darstellung des Erfolgs der Vermietungstätigkeiten. Der relative TSR ermöglicht die Bewertung der relativen Wertschöpfung für Aktionäre und einen direkten Vergleich mit anderen Immobilienunternehmen. 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.

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 revolving 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.

**ÜBERSICHT VIRTUELLE AKTIEN (PERFORMANCE SHARE PLAN)**

	Anzahl virtuelle Aktien	Rückstellung inkl. Lohnnebenkosten per 31.12.2021 in Tsd. €
2020-2022	6.961 Stk.	381,1
2020-2023	15.622 Stk.	649,3
2021-2024	24.836 Stk.	397,8
		<b>1.428,1</b>

Der Zielerreichungsgrad für die LTI-Tranche 2018-2020 lag zum Jahresende 2020 bei rund 55% bzw. einem Geldwert von 15,19€ je an diesem LTI-Programm teilnehmender Aktie. Auf Basis dieser Berechnungen wurde 2021 für insgesamt 12.016 teilnehmende Aktien ein Gesamtbetrag von 182,5 Tsd. € ausbezahlt. Im Rahmen des neuen LTI-Programms (Performance Share Plan) bestehen für die aktuell laufenden Tranchen per 31. Dezember 2021 Rückstellungen (inklusive Nebenkosten) in Gesamthöhe von 1.428,1 Tsd. € (Stand per 31.12.2020: 271 Tsd. €).

## 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 30 Tsd. €. 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 2021 (für 2020) gelangte eine Gesamtvergütung von 328 Tsd. € (2020: 309 Tsd. €) zur Auszahlung. Die darin enthaltenen Sitzungsgelder beliefen sich insgesamt auf 113 Tsd. € (2020: 84 Tsd. €). Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2021 im Zusammenhang mit dem Aufsichtsrat Aufwendungen in Höhe von 202 Tsd. € erfasst (2020: 78 Tsd. €). Hiervon entfallen rund 13 Tsd. € auf Barauslagen für Reisespesen (2020: 9 Tsd. €) und 33 Tsd. € (2020: 52 Tsd. €) auf sonstige Aufwendungen einschließlich Fortbildungs- und Lizenzkosten. An Rechts- und sonstigen Beratungskosten fielen 156 Tsd. € an, die überwiegend im Zusammenhang mit dem CEO-Nachbesetzungsverfahren standen (2020: 17 Tsd. €). An Mitglieder des Aufsichtsrats wurden keine Honorare, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten, geleistet bzw. keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Für das Geschäftsjahr 2021 soll der Hauptversammlung auf Basis derselben Kriterien (jährliche Fixvergütung von

30 Tsd. € 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 308 Tsd. € vorgeschlagen werden. Die Vergütung wurde im Konzernabschluss per 31. Dezember 2021 berücksichtigt.

## AKTIENBESITZ VON VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

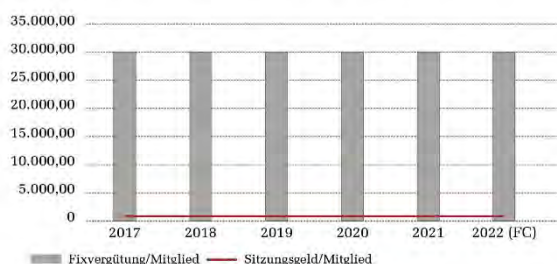
Per 31. Dezember 2021 hielt lediglich Vorstandsmitglied Keegan Viscius 9.358 CA Immo-Aktien in seinem Privatbestand.

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/Directors-Dealings).

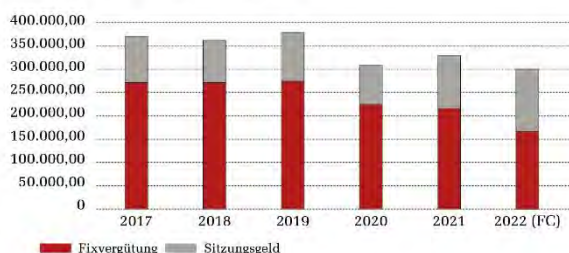
## D&O-VERSICHERUNG

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

ENTWICKLUNG AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG JE MITGLIED



TREND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG



AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG <sup>1)</sup>

in Tsd. €	Feste Vergütung		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Zum 31.12.2021 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	20	11	50	41
Torsten Hollstein (seit 3.5.2016), Vorsitzender	60	60	23	17	83	77
Michael Stanton (seit 19.12.2014)	30	30	25	23	55	53
Dr. Monika Wildner (seit 9.5.2019), Stv. d. Vorsitzenden	30	19	14	6	44	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>						
Richard Gregson (bis 25.8.2020)	20	30	12	12	32	42
Dr. Florian Koschat (bis 6.5.2021), Stv. d. Vorsitzenden	45	45	19	9	64	54
John Nacos (bis 9.5.2019)	-	11	-	6	-	17
<b>Arbeitnehmervertreter:</b>						
Franz Reitermayer <sup>2)</sup> (bis 10.2.2020)	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>215</b>	<b>225</b>	<b>113</b>	<b>84</b>	<b>328</b>	<b>309</b>

1) Die Tabelle zeigt die in den Geschäftsjahren 2021 bzw. 2020 jeweils für das Vorjahr an die gewählten Kapitalmarktvertreter ausbezahlten Vergütungen einschließlich Sitzungsgelder.

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

---

## KONTAKT

CA Immobilien Anlagen AG  
Mechelgasse 1  
1030 Wien  
Tel +43 1 532 59 07-0  
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 Lettner  
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 Lettner  
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 gendgerechte Schreibweisen nicht berücksichtigt werden konnten, um den durchgängigen Lesefluss in komplexen Wirtschaftsmaterien nicht zu gefährden.

Dieser Bericht ist auf umweltschonend chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

