

Vergütungspolitik

CA Immobilien Anlagen Aktiengesellschaft

Vorschlag für einen Beschluss der Hauptversammlung am 10. November 2023

Vergütungspolitik

für den

Vorstand

und den

Aufsichtsrat

der

**CA Immobilien Anlagen Aktiengesellschaft
("CA Immo" oder "Gesellschaft")**

Inhalt

Zusammenfassung der Anpassungen	3
I. Präambel	3
II. Vorstandsvergütung.....	3
1 Allgemeine Grundsätze	3
1.1 Festlegung der Vergütung des Vorstands	3
1.2 Einfluss der Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern auf die Vergütungspolitik	4
2 Vergütungsschema.....	4
2.1 Allgemein	4
2.2 Fixe Vergütung	5
2.2.1 Grundgehalt	5
2.2.2 Sachbezüge	5
2.3 Variable Vergütung	6
2.3.1 Short Term Incentive (STI).....	6
2.3.2 Long Term Incentive (LTI).....	7
2.3.3 Bonuszahlungen, Sonderbonus, Rückforderungen (Claw-Back) und Malus.....	9
2.4 Sonstige Leistungen	10
2.4.1 Zahlungen bei Dienstverhinderung.....	10
2.4.2 Leistungen zur Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern	10
2.4.3 Leistungen zur Bindung von Vorstandsmitgliedern	10
3 Laufzeit der Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern und Regelungen im Falle der Beendigung	10
3.1 Leistungen im Falle des Ablebens von Vorstandsmitgliedern bei aufrechter Vorstandstätigkeit.....	10
3.2 Kündigungsfristen	11
3.3 Bestellungsablauf.....	11
3.4 Außerordentliche Beendigung	11
3.5 Schicksal der variablen Vergütung bei sonstiger Beendigung der Tätigkeit	11
3.6 Abfertigung	11
3.7 Vorzeitige Auszahlung bei Vertragsbeendigung	12
4 Möglichkeiten des Abweichens von dieser Vergütungspolitik	12
III. Aufsichtsratsvergütung	12
1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung	12
2 Vergütungsstruktur und -bestandteile.....	13
3 Pensionszusagen und sonstige Nebenleistungen	13

Diese Vergütungspolitik vom 29. September 2023 ändert und aktualisiert die Vergütungspolitik vom 25. August 2020. Diese Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat gilt ab dem Zeitpunkt ihrer Beschlussfassung bis zur 40. ordentlichen Hauptversammlung der CA Immo im Jahr 2027, sofern nicht der Aufsichtsrat zu einem früheren Zeitpunkt eine geänderte Vergütungspolitik beantragt und die Hauptversammlung der CA Immo ("HV") diese beschließt.

Vorbehaltlich der Genehmigung durch die HV gilt diese Vergütungspolitik rückwirkend ab 1. Juli 2023 („Datum des Inkrafttretens“).

Zusammenfassung der Anpassungen

- Das Vergütungsschema für den Vorstand ist in wesentlichen Teilen erneuert worden. Es sieht eine fixe Vergütung und eine variable Vergütung vor. Die fixe Vergütung unterteilt sich in ein Grundgehalt und Sachbezüge.
- Die variable Vergütung soll einen Anreiz für eine langfristig positive Gesamtaktionärsrendite (Total Shareholder Return, TSR) schaffen. Der Short Term Incentive sieht nicht-finanzielle und finanzielle Zielerreichungsfaktoren vor. Der Long Term Incentive sieht finanzielle Zielerreichungsfaktoren vor.
- Außerdem wurde die Vergütungspolitik neu strukturiert, insbesondere um Redundanzen zu vermeiden.

I. Präambel

Die Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat der CA Immo beschlossen. Der Vergütungsausschuss unterstützt und berät den Aufsichtsrat bei der Ausarbeitung und Anpassung der Vergütungspolitik. Die Vergütungspolitik wird der HV zumindest jedes vierte Jahr, jedenfalls aber bei wesentlichen Veränderungen der Vergütungspolitik zur Beschlussfassung vorgelegt, wobei die Beschlussfassung der HV entsprechend dem Aktiengesetz empfehlenden Charakter hat und nicht anfechtbar ist. Sofern die HV die vorgeschlagene Vergütungspolitik ablehnt, wird diese überprüft und der darauffolgenden HV unter Verweis auf die Überprüfung vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wird vom Vergütungsausschuss in Zusammenarbeit mit den innerhalb von CA Immo für Corporate Governance und Compliance verantwortlichen Personen und im Bedarfsfall unter Hinzuziehung von geeigneten externen Beratern oder der Personalabteilung vorbereitet. Die Vergütungspolitik wird dem Aufsichtsrat zumindest jährlich zur Diskussion und Entscheidung vorgelegt (samt den wesentlichen Entscheidungskriterien und den Hintergründen für allfällige Veränderungen).

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

II. Vorstandsvergütung

1 Allgemeine Grundsätze

1.1 Festlegung der Vergütung des Vorstands

Das Vergütungssystem des Vorstands ist leistungs- und erfolgsorientiert aufgebaut, wobei die langfristige Orientierung, Angemessenheit sowie Nachhaltigkeit maßgebliche Kriterien sind. Das Vergütungssystem berücksichtigt die gemeinsame und persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder.

Das Vergütungssystem des Vorstands 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. Eine wettbewerbsfähige Vergütungspolitik ist entscheidend für den langfristigen Erfolg von CA Immo.

Die langfristigen Interessen der Aktionäre sowie der Stakeholder werden insbesondere in der leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt, die sowohl kurz- als auch langfristige Elemente sowie soziale Interessen und Umwelt- und Governance-Themen (ESG-Themen) beinhaltet.

Die Leistung des Vorstands wird anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien bewertet. Ebenfalls berücksichtigt werden spezielle Projekte im Zuge der Umsetzung der Unternehmensstrategie.

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

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

1.2 Einfluss der Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern auf die Vergütungspolitik

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

- Die Vergütungssystematik des Vorstands, insbesondere die Teilung in fixe und variable Vergütungsbestandteile sowie die für variable Vergütungen etablierte Grundvoraussetzung eines positiven EBITDA entspricht der Vergütungssystematik für Mitarbeiter von CA Immo, wenngleich die konkrete Ausgestaltung für Mitarbeiter (Form und anteilige Höhe der variablen Vergütung, etc) von jener für Vorstandsmitglieder abweicht und von der Position, Funktion und Aufgabenstellung des jeweiligen Mitarbeiters abhängt.
- Die für die variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern herangezogenen strategischen Unternehmensziele werden, je nach Aufgabengebiet und Position, auch als Leistungskriterium für die variable Vergütung einzelner Geschäftsbereiche und deren Mitarbeiter herangezogen.
- Weiters fließen die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer insofern in die Vergütungspolitik ein, als die variable Vergütung des Vorstands teilweise von strategischen Unternehmenszielen, die unter anderem auch die Beschäftigungsbedingungen umfassen können, abhängt.
- Die für alle Mitarbeiter geltende Car Policy ist ebenso auf den Vorstand anzuwenden.
- Die für alle Mitarbeiter geltenden Regelungen für Dienstreisen und Barauslagen (Spesenabrechnungen) sind ebenso auf Dienstreisen des Vorstands anzuwenden.
- Die für alle Mitarbeiter abgeschlossenen Personenversicherungen (insbesondere Unfallversicherung) werden analog auch für Vorstandsmitglieder abgeschlossen, wenngleich mit höheren Versicherungssummen im Schadensfall.
- Darüber hinaus fließen die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer nicht in die Vergütungspolitik des Vorstands ein. Insbesondere fließen die jährlichen Gehaltserhöhungen von Arbeitnehmern nicht in die Vergütung des Vorstands ein, sodass die Fixbezüge der Vorstandsmitglieder für die Dauer der Vertragslaufzeit gleich bleiben.

2 Vergütungsschema

2.1 Allgemein

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

Das Vergütungspaket der einzelnen Vorstandsmitglieder beinhaltet eine fixe Vergütung (Grundgehalt, Sachbezüge), Short Term Incentive (Jahresbonus) sowie Long Term Incentive (LTI) und kann auch andere Formen der aktienbasierten Vergütung umfassen, wie z.B. Aktienzuteilungen und Aktienoptionen.

Vergütungsschema	Vergütungselemente
Fixe Vergütung	Grundgehalt Sachbezüge
Variable Vergütung Short Term Incentive	Zielerreichungsfaktoren (nicht-finanziell und finanziell)
Variable Vergütung Long Term Incentive	Zielerreichungsfaktoren (finanziell)

Abbildung 1: Vergütungsschema

2.2 Fixe Vergütung

Die Höhe der fixen Vergütung richtet sich nach dem Verantwortungsbereich gemäß Geschäftsverteilungsplan.

Für die Übernahme von Mandaten in Konzerngesellschaften erfolgt keine gesonderte Vergütung.

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

Die fixe Vergütung (Grundgehalt, Sachbezüge) unterstützt die langfristige Entwicklung der Gesellschaft insbesondere im Zusammenhang mit dem Rekrutierungsprozess und bei der Bindung von Vorstandsmitgliedern an die Gesellschaft. Die fixe Vergütung soll im Vergleich zum externen Markt kompetitiv sein.

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

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

2.2.1 Grundgehalt

Das Grundgehalt wird grundsätzlich als erfolgsunabhängige Grundvergütung in 14 (vierzehn) gleich großen Monatsgehältern im Voraus ausbezahlt, wobei das 13. und das 14. Monatsgehalt mit dem Monatsgehalt für Juni und November ausbezahlt wird. Die Höhe des Grundgehalts bemisst sich an den jeweiligen Qualifikationen, dem Verantwortungsbereich gemäß dem Geschäftsverteilungsplan, der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten der CA Immo sowie nationalen und internationalen Branchenstandards des Immobiliensektors. Vor neuen Vertragsabschlüssen ist die Angemessenheit des Grundgehalts vom Vergütungsausschuss zu evaluieren und zu beurteilen.

2.2.2 Sachbezüge

Übereinstimmend mit individuellen Regelungen in den Dienstverträgen erhalten die Vorstandsmitglieder zusätzlich Nebenleistungen in Form von Sachbezügen (Dienstwagen, Dienstwohnung, Reisespesen, etc) und anderer sonstiger Leistungen wie im Folgenden beschrieben. Die gewährten Sachbezüge haben mit der Funktion des Vorstandsmitglieds im Einklang zu stehen und sollen sowohl der Wirtschaftlichkeit und Angemessenheit aber auch der Außenwirkung Rechnung tragen. Diese sonstigen Leistungen (ohne Versicherungs- und Rentenbeiträge) dürfen nicht mehr als 15 % des Grundgehalts eines jeden Vorstandsmitglieds ausmachen, wobei unter besonderen Umständen Ausnahmen zulässig sind.

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

Reisekosten

Geschäftsreisen außerhalb des Dienstortes werden nach der jeweils geltenden Reisekostenrichtlinie der Gesellschaft ersetzt.

Arbeitsmittel

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

Beiträge zur Altersvorsorge

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

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

Versicherungen

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

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

Aufgrund der Gesamtprämienzahlung für alle versicherten Personen gibt es keine spezifische Zuordnung der jeweiligen Prämienzahlungen für Vorstandsmitglieder.

2.3 Variable Vergütung

Die variable Vergütung besteht aus zwei Elementen:

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

Die Kombination aus variablen kurzfristigen und langfristigen Vergütungsschemata schafft einen Anreiz für den Vorstand, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen kurzfristigen und langfristigen Interessen zu erreichen.

2.3.1 Short Term Incentive (STI)

Der Short Term Incentive ist an langfristige operative sowie qualitätsbezogene Ziele geknüpft und berücksichtigt sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien. Da finanzielle Indikatoren den operativen Erfolg des Immobiliengeschäfts abbilden, werden diesen Indikatoren eine Reihe weiterer nicht-finanzieller Leistungsindikatoren vorangestellt, die für die Messung und Steuerung des operativen Geschäfts von zentraler Bedeutung sind. Letztlich werden sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien auf die variable Vergütung entsprechend der zu erreichenden finanziellen Indikatoren angewendet.

Der Short Term Incentive pro Vorstandsmitglied (Jahresbonus) ist auf 125 % des Grundgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt.

Wesentliche nicht-finanzielle Leistungskriterien, die sich direkt auf die finanziellen Indikatoren auswirken, sind:

- die Vermietungsquote, die die Qualität des Portfolios und den Erfolg des Unternehmens bei dessen Bewirtschaftung widerspiegelt;
- die Standortqualität und Infrastruktur, welche entscheidend für die Vermarktbarkeit der Immobilien sind;
- Nachhaltigkeitszertifizierungen, welche die Qualität des Portfolios auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte bestätigt und wesentlich zum Bewirtschaftungserfolg und der Vermarktbarkeit von Immobilien beitragen;
- die lokale Marktkennntnis, welche die effiziente Bewirtschaftung und Mieterbindung sichert;
- Nachhaltigkeitsaspekte und Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit Umwelt, Sozialem und Corporate Governance (zB "ESG" Reporting); und
- darüber hinaus Aspekte der personellen, strategischen, technischen, organisatorischen und operativen Entwicklung.

Zu den wichtigsten finanziellen Indikatoren gehören folgende KPI:

- Eigenkapitalrendite (Return On Equity, ROE);
- Wachstum des Nettovermögenswertes (Net Asset Value, NAV) je Aktie; und
- Gesamtaktionärsrendite (Total Shareholder Return, TSR) einschließlich Dividendenzahlungen.

Für den Short Term Incentive werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres Ziele (Leistungskriterien) vereinbart, deren Erreichung am Ende des Jahres gemessen wird. Die Leistungskriterien richten sich nach den spezifischen nicht-finanziellen Leistungskriterien (wie oben dargelegt) sowie den finanziellen Indikatoren (wie oben dargelegt) und der Erreichung der strategischen und operativen Unternehmensziele (z.B. Portfolio-Optimierung durch Verkauf einer bestimmten Anzahl von nicht zum Kerngeschäft gehörenden Vermögenswerten, etc), die ebenfalls jährlich vom Vergütungsausschuss festgelegt werden.

Die Ziele, der Wert sowie die Gewichtung bestimmter Indikatoren für das jeweilige Geschäftsjahr werden vom Vergütungsausschuss bis spätestens 31. März eines jeden Kalenderjahres unter Berücksichtigung der Wahrung des Kerngeschäfts und der Ausrichtung an den strategischen Zielen der Gesellschaft festgelegt.

Die Höhe der tatsächlich gezahlten Short Term Incentives hängt vom Grad der Zielerreichung ab (0 %-100 %). Die vereinbarten und tatsächlich erreichten Werte werden am Ende eines jeden Geschäftsjahres verglichen und vom Vergütungsausschuss nach Überprüfung durch den von der Gesellschaft beauftragten Wirtschaftsprüfer festgelegt. Diese Zielindikatoren können so abgestuft werden, dass eine Teilerfüllung der verschiedenen Kriterien (und damit eine Teilerfüllung der jeweiligen Leistungskriterien) möglich ist. Zwischen den verschiedenen Erfüllungsgraden findet eine lineare Interpolation statt.

Der Short Term Incentive wird dem Vorstandsmitglied als sofortiger Short Term Incentive direkt ausgezahlt (dh bis zum 31. Mai nach Ende des Geschäftsjahres).

2.3.2 Long Term Incentive (LTI)

Der Long Term Incentive (LTI) soll Anreize für Vorstandsmitglieder und ausgewählte Schlüsselkräfte der Gesellschaft schaffen. Das zugrunde liegende Ziel des LTI ist es, die Interessen des Vorstands und der Schlüsselkräfte mit jenen der Aktionäre der Gesellschaft in Einklang zu bringen und einen Anreiz für eine langfristig positive Gesamtaktionärsrendite (TSR) zu schaffen.

Kernelemente für den LTI ab dem Geschäftsjahr 2023:

Laufzeit: Die Laufzeit des LTI beträgt fünf Jahre ab dem Datum des Inkrafttretens.

Einheiten: Den Teilnehmern des LTI werden Performance Share Units (PSU) zugeteilt, die einen Anteil am potenziellen Gewinnbeteiligungsvolumen des Programms darstellen.

Volumen: Das Gesamtvolumen der Gewinnbeteiligung des LTI beträgt 50 Mio. EUR für alle Teilnehmer.

Zuteilung: Die Gesamtzahl der PSU, die einem Vorstandsmitglied zugeteilt werden, wird vom Vergütungsausschuss festgelegt. Die verbleibenden PSU für ausgewählte Schlüsselkräfte der Gesellschaft werden vom Vorstand auf der Grundlage von Grundsätzen zugeteilt, die vom Vergütungsausschuss zu genehmigen sind.

Datum des Inkrafttretens: Das Datum des Inkrafttretens für den LTI ist der 1. Juli 2023 ("Datum des Inkrafttretens").

Vesting: Ein Vesting eines Drittels der PSU findet zu gleichen Teilen am dritten, vierten und fünften Jahrestag des Datums des Inkrafttretens statt.

Beschleunigtes Vesting: Ein beschleunigtes Vesting findet in den folgenden Fällen statt:

1. Ein beschleunigtes Vesting in Höhe eines Drittels der gesamten PSU erfolgt, sobald 10,00 EUR pro Aktie an aggregierten Dividendenausschüttungen ab dem Datum des Inkrafttretens erreicht wurden. Danach führen bis zu 3,3 % der Gesamtzahl der PSU für jede zusätzliche Dividendenausschüttung von 1,00 EUR pro Aktie zu einem Vesting. Aktienrückkäufe sind Dividendenausschüttungen gleichgestellt. Im Falle eines beschleunigten Vestings aufgrund des Erreichens von Mindestausschüttungsschwellen werden alle noch nicht zu einem Vesting geführten PSU anteilig gekürzt.
2. Ein beschleunigtes Vesting in Höhe der verbleibenden PSU erfolgt unabhängig von der verbleibenden Vesting Periode, wenn
 - (i) SOF-11 Klimt CAI S.á r.l. oder irgendein anderer Aktionär direkt oder indirekt als Nachfolger von SOF-11 Klimt CAI S.á r.l. als Mehrheitsaktionär nicht länger mehr als 10 % des ausgegebenen Aktienkapitals der Gesellschaft oder mindestens drei der vier goldenen Aktien hält ("Sell Down Event"), oder
 - (ii) eine Veräußerungsfrist gemäß § 19 Abs 3 Übernahmegesetz abgelaufen ist ("Offer Event"), oder
 - (iii) die Gesellschaft von einer Umgründungsmaßnahme betroffen war oder jede andere Art von Verschmelzung ("Corporate Event"), oder
 - (iv) SOF-11 Klimt CAI S.á r.l. oder irgendein anderer Aktionär direkt oder indirekt als Nachfolger von SOF-11 Klimt CAI S.á r.l. Gegenstand einer Umstrukturierung innerhalb der Starwood Capital Group war, in deren Verlauf sich die Investorenbasis der Gesellschaft erheblich verändert hat ("SCG Event");

jede der Ziffern (i) bis (iv) ist ein "Loss of Control Event".

Um auf das beschleunigte Vesting aufgrund eines Loss of Control Event einen Anspruch zu haben, muss sich das betreffende Vorstandsmitglied und die Schlüsselkraft der Gesellschaft zu einer weiteren Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Monaten nach dem Loss of Control Event verpflichten.

„Loss of Control Event“ Ausübungsrecht: Im Falle eines Loss of Control Event hat jedes Vorstandsmitglied und jede Schlüsselkraft, die am LTI teilnimmt, das Recht, nach eigenem Ermessen (i) innerhalb von 4 Wochen nach Bekanntgabe des Loss of Control Event und unter der Voraussetzung, dass die jeweilige Mindestbeschäftigungsdauer 12 Monate beträgt, die Beendigung des LTI auszuüben, und (ii) falls die Beendigung des LTI im Falle eines Loss of Control Event nicht ausgeübt wurde, die Beendigung des LTI gemäß (i) in jedem folgenden Loss of Control Event auszuüben. Bei Ausübung der Kündigung des LTI wird die Auszahlung der PSU-Gewinnanteile entsprechend berechnet.

Startreferenzkurs der Aktie: Der Startreferenzkurs pro PSU ist der 6-monatige volumengewichtete Durchschnittskurs an der Wiener Börse ISIN AT0000641352, wobei der von Bloomberg definierte VWAP als Handelsbenchmark dient, der durch Division des Gesamthandelsvolumens (Summe von Preis/Preis mal Handelsvolumen) durch das Gesamtvolumen (Summe der Handelsvolumina), einschließlich jeder qualifizierten Transaktion ("6m-VWAP") am Datum des Inkrafttretens, berechnet wird.

Ausstiegsreferenzkurs der Aktie: Der Ausstiegsreferenzkurs pro PSU ist der 6m-VWAP vor dem Ende des 5-Jahres-Programms.

Loss of Control Referenzkurs der Aktie: Im Falle eines Loss of Control Event beträgt der Ausstiegsreferenzkurs der Aktie pro PSU:

- a) bei einem Sell Down Event oder SCG Event der 6m-VWAP, der dem Sell Down Event bzw. SCG Event vorausgeht;
- b) bei einem Offer Event den Angebotspreis (ggf. angepasst an eine nachträgliche Transaktion) je Aktie, der im Rahmen des Angebots gezahlt wird, oder;
- c) bei einem Corporate Event, der höhere Wert von (i) dem 6m-VWAP vor dem Wirksamwerden eines solchen Corporate Event oder (ii) dem anteiligen Wert je Aktie auf der Grundlage der dem Corporate Event zugrunde liegenden Bewertung.

Mindestrendite: Die Mindestrendite des Total Shareholder Return (TSR), die für die Auszahlung von Gewinnanteilen im Rahmen des LTI erforderlich ist, beträgt 9 % p.a., wobei alle während der Laufzeit des Programms an die Aktionäre ausgeschütteten Dividenden berücksichtigt werden.

Gewinnanteil: Die Gewinnanteile pro PSU, die dem Inhaber der PSU zuzurechnen sind, belaufen sich auf 10 % des Aktionärs-gewinns, der über der Mindestrendite liegt. Dies wird von dem von der Gesellschaft bestellten Wirtschaftsprüfer festgelegt.

2.3.3 Bonuszahlungen, Sonderbonus, Rückforderungen (Claw-Back) und Malus

Außergewöhnliche Leistungen eines Vorstandsmitglieds in einem Geschäftsjahr, die sich nicht vollständig im Short Term Incentive widerspiegeln, können nach dem Ermessen des Aufsichtsrats zur Gewährung eines Sonderbonus führen. Außergewöhnliche Leistungen können unter anderem bedeutende M&A- oder Portfoliotransaktionen oder der Aufbau und die Umsetzung eines Großprojekts mit relevantem Volumen und strategischer Bedeutung außerhalb der regulären Geschäftsplanung sein. Der Sonderbonus ist auf einen Höchstbetrag von 400 % des Grundgehalts begrenzt.

Ungeachtet der allgemeinen Grundsätze des Zivil- und Arbeitsrechts wird eine variable Vergütung (STI und LTI) nur zuerkannt, wenn sie in Anbetracht der Finanzlage der Gesellschaft nachhaltig und aufgrund der belegten Performance und der betreffenden Person gerechtfertigt ist. Andernfalls wird keine oder eine verminderte variable Vergütung zuerkannt (Malus).

Im Fall einer schlechten oder negativen Performance der Gesellschaft wird die variable Vergütung (STI und LTI) deutlich verringert bzw entfällt bei einem negativen EBITDA vollständig (Malus).

Variable Vergütungen dürfen nicht über Strukturen oder anhand von Methoden ausbezahlt werden, die eine Umgehung anzuwendender Rechtsvorschriften ermöglicht.

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.

In den Vorstandsverträgen sind entsprechende Regelungen vorgesehen, wonach der Wert der gesamten oder eines Teils der bisher nicht ausbezahlten variablen Vergütung (STI und LTI) durch eine nachträgliche Anpassung (Malus) reduziert werden kann. Die Vorstandsverträge sollen auch eine Vereinbarung enthalten, wonach CA Immo bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und LTI) zurückfordern und von der Auszahlung noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungsbestandteile absehen kann (Claw-Back), dies unter anderem bei Vorliegen folgender Umstände (Beispiele):

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

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

Unabhängig von der Erfüllung der vorgenannten Leistungskriterien können Vorstandsmitglieder den Short Term Incentive oder nur einen Teil des Short Term Incentive für das betreffende Geschäftsjahr nicht erhalten, wenn bestimmte signifikante und außergewöhnliche negative Sondereffekte eintreten, darunter insbesondere:

- wesentliche Akquisitionen oder Verkäufe von Geschäftseinheiten oder Vermögenswerten der Gesellschaft;
- Rechtsstreitigkeiten oder Vergleichsvereinbarungen; Änderungen des Steuerrechts, der Bilanzierungsgrundsätze oder anderer Vorschriften mit Auswirkungen auf das Finanzergebnis;
- wesentliche Reorganisations- oder Umstrukturierungsmaßnahmen;
- sonstige außergewöhnliche Ausgaben; oder

- wesentliche Veränderungen von Kerngrößen (Wechselkurse, Zinsen, Bewertungen oä), die zu einer finanziellen Notlage der Gesellschaft führen.

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

2.4 Sonstige Leistungen

2.4.1 Zahlungen bei Dienstverhinderung

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

2.4.2 Leistungen zur Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern

Im Einzelfall kann es notwendig sein, einem potentiellen Vorstandsmitglied (zusätzlich zur angebotenen Vergütung) Leistungen zuzusagen, damit dieser die jeweilige zu besetzende Position antritt. Das können der Ersatz von Kosten für die Übersiedlung an einen neuen Wohnort, Nächtigungskosten in einem Hotel am neuen Arbeitsplatz bis zur Sicherung der Wohnsituation (Abschluss Mietvertrag, Ankauf Immobilie oä) sein. Derartige Leistungen werden individuell vereinbart, wobei diese im Anstellungsvertrag mit einem prozentuellen Anteil der fixen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds oder betragsmäßig anderweitig beschränkt sein müssen.¹

Einstellungsboni ("Sign-on Bonus") müssen vom Aufsichtsrat genehmigt werden. Sie sind nur im ersten Jahr der Anstellung und nur unter der Bedingung, dass die Gesellschaft über eine angemessene solide Liquidität verfügt, zu gewähren. Sie können zudem nur unter der Voraussetzung gewährt werden, dass wesentliche Teile von Bonuszahlungen des früheren Arbeitgebers des Vorstandskandidaten aufgrund des Jobwechsels entfallen oder reduziert werden.

2.4.3 Leistungen zur Bindung von Vorstandsmitgliedern

Im Einzelfall kann es notwendig sein, einem bestehenden Vorstandsmitglied, zusätzlich zu den genannten Vergütungen, Leistungen zuzusagen, damit dieser einer Verlängerung seiner Bestellung zustimmt oder auf ein ihm zustehendes Beendigungsrecht verzichtet bzw. dieses nicht ausübt. Derartige zur Bindung eines Vorstandsmitglieds notwendigen Leistungen dürfen den Wert von 150 % des aktuellen Grundgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds nicht übersteigen.

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

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

3 Laufzeit der Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern und Regelungen im Falle der Beendigung

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

3.1 Leistungen im Falle des Ablebens von Vorstandsmitgliedern bei aufrechter Vorstandstätigkeit

¹ Zum Beispiel Anzahl von Übernachtungen in einem Hotel einer bestimmten Kategorie, Anzahl von Flügen vom Heimatort in einer bestimmten Klasse.

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

3.2 Kündigungsfristen

Eine ordentliche Kündigung und/oder eine Probezeit ist in Vorstandsverträgen nicht vorgesehen. Eine solche Vereinbarung widerspricht dem Grundverständnis des regelmäßig auf die Dauer der Bestellungsperiode abgeschlossenen und im Grundsatz nicht ordentlich kündbaren Vorstandsvertrags. Dies liegt auch im Interesse der Aktionäre, da anderenfalls durch die bestehenden Unsicherheiten sowohl auf Vorstands-, als auch auf Unternehmensseite die nachhaltige langfristige strategische Ausrichtung der Gesellschaft gefährdet wäre.

3.3 Bestellungsablauf

Wird das Vorstandsmitglied vor Ablauf der Funktionsperiode nicht wiederbestellt, endet der Anstellungsvertrag vereinbarungsgemäß mit Ablauf der vereinbarten Befristung (Bestellungsablauf).

3.4 Außerordentliche Beendigung

Eine ordentliche Kündigung abseits der vereinbarten Befristung ist nicht vorgesehen. Jedoch endet der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds bei Abberufung des Vorstandsmitglieds aus einem wichtigen von diesem verschuldeten Grund (§ 75 Abs 4 AktG). Erfolgt eine vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrages nicht aus einem Grund, der die Gesellschaft in sinngemäßer Anwendung des § 27 Angestelltengesetz (AngG) zur Entlassung berechtigt, behält das Vorstandsmitglied seine gesamten Ansprüche aus dem Anstellungsvertrag (einschließlich variabler Vergütung) für die Dauer von 24 Monaten, maximal jedoch bis zum Ablauf der Funktionsperiode.

3.5 Schicksal der variablen Vergütung bei sonstiger Beendigung der Tätigkeit

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

- Erreichen des Regelpensionsalters;
- einer Pensionierung wegen einer unverschuldeten schweren Krankheit (Berufsunfähigkeit);
- einer schweren unverschuldeten Krankheit;
- eines begründeten vorzeitigen Rücktritts des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund;
- Tod des Vorstandsmitglieds; oder
- im Falle der nicht erfolgenden Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes.

Das Vorstandsmitglied erhält für das jeweilige Geschäftsjahr keinen oder nur einen Teil des Short Term Incentive, im Falle

- seines unberechtigten vorzeitigen Rücktritts als Vorstandsmitglied; oder
- seiner vorzeitigen Abberufung als Vorstandsmitglied.

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

3.6 Abfertigung

Es kann vereinbart werden, dass Vorstandsmitglieder bei Beendigung des Anstellungsvertrages Anspruch auf eine Abfertigung in Höhe eines Monatsgehalts (ein Zwölftel des Grundgehalts) pro abgeschlossenem Dienstjahr, höchstens jedoch auf ein Jahresgrundgehalt, haben.

Ein Anspruch auf diese Abfertigung besteht nicht, wenn das Vorstandsmitglied

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

3.7 Vorzeitige Auszahlung bei Vertragsbeendigung

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

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

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

4 Möglichkeiten des Abweichens von dieser Vergütungspolitik

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

Ein Abweichen von der Vergütungspolitik ist daher nur in dringenden, unvorhersehbaren Fällen möglich, unter anderem bei Nach- oder Neubesetzungsbedarf, der auf Basis der Vergütungspolitik nicht, nicht in der erforderlichen Zeit oder nicht mit einer für die jeweilige Position und die bevorstehenden Agenden der Position geeigneten Person möglich ist.

III. Aufsichtsratsvergütung

1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

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

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

Die Vergütung berücksichtigt die individuellen Funktionen und Zuständigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder, etwa den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie in Form von Sitzungsgeldern Mandate in Ausschüssen.

Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung ermöglicht eine angemessene Kontrolle der Geschäftsführung sowie unabhängige Personal- und Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats.

2 Vergütungsstruktur und -bestandteile

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

Jährliche Festvergütung

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

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

Die Arbeitnehmervertreter üben ihre Aufsichtsratsmandate ehrenamtlich aus und erhalten daher nur ihre Barauslagen für die mit dem Mandat verbundenen Tätigkeiten.

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

Sitzungsgeld und Auslagenersatz

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

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

3 Pensionszusagen und sonstige Nebenleistungen

An Aufsichtsratsmitglieder werden grundsätzlich weder Kredite noch Vorschüsse gewährt.

Die Gesellschaft trägt auch die Kosten einer konzernweiten D&O-Versicherung (Directors and Officers), die auch die Aufsichtsratsmitglieder einschließt.
