
VERGÜTUNGSBERICHT
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

24

VERGÜTUNGSBERICHT DER CA IMMO

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der CA Immo erstellt und erläutert die Vergütungssystematik für den Vorstand und den Aufsichtsrat, die Höhe und Struktur der einzelnen Vergütungsbestandteile und gibt einen umfassenden Überblick über die im Geschäftsjahr 2024 gewährten oder geschuldeten Vergütungen für aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

HIGHLIGHTS DES JAHRES 2024

Trotz des herausfordernden Marktumfelds haben wir auch im Jahr 2024 eine stabile operative Leistung und solide Ergebnisse erzielt – die Mieteinnahmen und der FFO I stiegen um 3% bzw. 5%, 13 Veräußerungen von nicht zum Kerngeschäft gehörenden Liegenschaften wurden mit einem Aufschlag auf den durchschnittlichen Buchwert abgeschlossen und unsere Projektpipeline schreitet im Zeit- und Budgetrahmen voran.

Ungeachtet der allgemein gedämpften globalen Nachfrage nach Büroflächen konnten wir unseren Vermietungsstand deutlich erhöhen und eine gute Vermietungsleistung verzeichnen.

Unser Kapitalrotationsprogramm hat auch im Jahr 2024 positive Ergebnisse gebracht.

Das für das Geschäftsjahr 2024 definierte Finanzziel (wiederkehrende Erträge von über 112 Mio. €) wurde mit einem FFO I von 120 Mio. € übertroffen.

Ausblick 2025

Wir sind der festen Überzeugung, dass wir die Auswirkungen des aktuell herausfordernden Immobilienmarktes auf CA Immo durch die verschiedenen Maßnahmen der letzten Jahre aktiv minimiert haben und gut aufgestellt sind, um bei einer möglichen Erholung der Immobilienmärkte gut gerüstet in die Zukunft zu gehen.

Obwohl die Inflation – und damit die Zinssätze – wieder zurückgehen, bewegen wir uns nach wie vor in einem unsicheren politischen und wirtschaftlichen Umfeld.

Auch wenn die Immobilientransaktionsmärkte nach wie vor ziemlich illiquide sind, sehen wir für 2024 eine gleichbleibende oder leicht steigende Nachfrage nach Büroflächen im Vergleich zu 2023 und ein Mietwachstum in den meisten unserer Märkte, insbesondere in Berlin und München. Für 2025 erwarten wir eine fortgesetzte Zerteilung zwischen erstklassigen CBD- und Nicht-Spitzen-Büroimmobilien und einen Rückgang des Leerstands aufgrund geringerer Bautätigkeit.

VERGÜTUNGSPOLITIK

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

Organisatorische Zuständigkeit

Die Vergütungspolitik wird vom Vergütungsausschuss und im Bedarfsfall unter Hinzuziehung von geeigneten externen Beratern vorbereitet und dem Gesamtaufsichtsrat samt den wesentlichen Entscheidungskriterien und den Hintergründen für allfällige Veränderungen regelmäßig zur Diskussion und Entscheidung vorgelegt. In Bezug auf die Konzeption und Änderung der Vergütungspolitik hat der Vergütungsausschuss eine unterstützende und beratende Funktion für den Aufsichtsrat. Die Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung zumindest jedes vierte Jahr, jedenfalls aber bei wesentlichen Veränderungen der Vergütungspolitik, zur Beschlussfassung vorgelegt. Entsprechend dem österreichischen Aktiengesetz hat die Beschlussfassung der Hauptversammlung empfehlenden Charakter und ist nicht anfechtbar. Sofern die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ablehnt, wird diese überprüft und der darauffolgenden Hauptversammlung unter Verweis auf die Überprüfung vorgelegt. In der Hauptversammlung geäußerte Anregungen zur Vergütungspolitik oder zum Vergütungsbericht werden, sofern diese angemessen und sinnvoll erscheinen, vom Vergütungsausschuss bei nachfolgenden Überarbeitungen nach Möglichkeit berücksichtigt. Sollten diese Anregungen nicht einfließen, ist dies vom Vergütungsausschuss zu begründen.

Vergütungspolitik und Vergütungsbericht mit Mehrheit verabschiedet

Die aktuell geltende Vergütungspolitik wurde am 10. November 2023 mit einer Mehrheit von 85% von der Hauptversammlung verabschiedet; der Vergütungsbericht erlangte im Mai 2024 die Zustimmung von 89% des in der Hauptversammlung vertretenen Kapitals.

Möglichkeiten des Abweichens von der Vergütungspolitik

Ein vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik ist zulässig, sofern dies notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit von CA Immo insgesamt zu dienen. Ein Abweichen von der Vergütungspolitik ist daher nur in dringenden, unvorhersehbaren Fällen möglich.

UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Vorstandsvergütung im Einklang mit der Vergütungspolitik

Entsprechend der Vergütungspolitik von CA Immo ist das Vergütungssystem des Vorstands leistungs- und erfolgsorientiert aufgebaut, wobei Kriterien der Langfristorientierung, Angemessenheit sowie Nachhaltigkeit von maßgeblicher Bedeutung sind. Es berücksichtigt die gemeinsame und persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder zielt darauf ab, ein konkurrenzfähiges Niveau zu erreichen, verbunden mit einer starken Leistungskomponente. Die Marktorientierung der Vergütung wird durch ein regelmäßiges externes Benchmarking sowohl zur Branche, wie etwa europäischen Immobilienunternehmen, als auch zu relevanten österreichischen Industrieunternehmen sichergestellt. Die langfristigen Interessen der Aktionäre sowie der Stakeholder werden insbesondere in der leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt, die sowohl kurz- als auch langfristige Elemente sowie soziale Interessen, Umwelt- und Governance-Themen („ESG“-Themen) beinhaltet. Die Leistung des Vorstands wird anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien bewertet. Ebenfalls berücksichtigt werden spezielle Projekte im Zuge der Umsetzung der Unternehmensstrategie. Insgesamt sollen die Vergütungsregeln einem soliden und wirksamen Risikomanagement entsprechen und dieses fördern und nicht zur Übernahme von Risiken ermutigen, die mit der Risikostrategie von CA Immo unvereinbar sind.

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

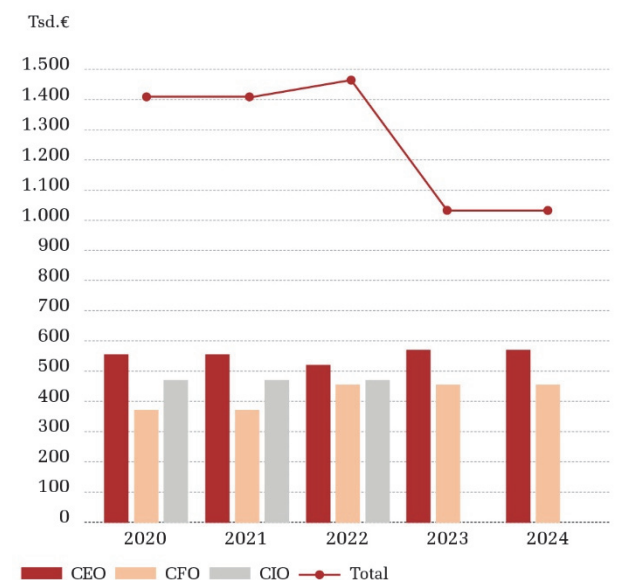
Das Vergütungspaket der einzelnen Vorstandsmitglieder beinhaltet eine erfolgsunabhängige fixe Vergütung (Grundgehalt, Sachbezüge), sowie als erfolgsbezogene (variable) Komponenten einen Short-Term Incentive (Jahresbonus) sowie einen Long-Term Incentive (LTI) und kann auch andere Formen der aktienbasierten Vergütung umfassen, wie z.B. Aktienzuteilungen und Aktienoptionen. Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl der jeweilige Tätigkeits- und Verantwortungsbereich, die persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch nationale und internationale

Branchenstandards des Immobiliensektors zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Die variablen Vergütungsbestandteile sind auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet und werden kontinuierlich an die von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinschaftlich definierten strategischen Ziele angepasst.

Fixe Vergütung

Die Höhe der fixen Vergütung richtet sich nach dem Verantwortungsbereich gemäß Geschäftsverteilungsplan. Für die Übernahme von Mandaten in Konzerngesellschaften erfolgt keine gesonderte Vergütung. Das Grundgehalt wird als erfolgsunabhängige Grundvergütung in 14 gleich großen Monatsgehältern im Voraus ausbezahlt, wobei das 13. und das 14. Monatsgehalt mit dem Monatsgehalt für Juni und November ausbezahlt wird. Auf Basis individueller Regelungen in den Dienstverträgen erhalten die Vorstandsmitglieder zusätzlich Nebenleistungen in Form von Sachbezügen (Dienstwagen, Arbeitsmittel, Reisekosten, Versicherungen, etc.). Die auf die Sachbezüge und sonstigen Leistungen entfallenden Steuern und Abgaben für die private Nutzung trägt zur Gänze das Vorstandsmitglied.

5-JAHRES TREND GRUNDVERGÜTUNG VORSTAND



Variable Vergütungskomponente und Leistungskriterien

Seit 1. Juli 2023 besteht die variable Vergütung aus zwei Elementen:

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

Short-Term Incentive (STI)

Der Short-Term Incentive ist an operative sowie qualitative Ziele geknüpft und berücksichtigt sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien. Der Short-Term Incentive ist mit 125% des jährlichen Grundgehalts begrenzt. Wesentliche nicht-finanzielle Leistungskriterien, die sich direkt auf die finanziellen Indikatoren auswirken, sind die Vermietungsquote, Standortqualität und Infrastruktur, Nachhaltigkeitszertifizierungen, lokale Marktkenntnisse, Nachhaltigkeitsaspekte iZm Umwelt, Sozialem und Corporate Governance und darüber hinaus Aspekte der personellen, strategischen, technischen, organisatorischen und operativen Entwicklung. Zu den wichtigsten finanziellen Indikatoren gehören der Funds from Operation (FFO I), die Eigenkapitalrendite (Return On Equity, ROE), das Wachstum des Nettovermögenswertes (Net Asset Value, NAV) je Aktie und die Gesamtaktionärsrendite (Total Shareholder Return, TSR) einschließlich Dividendenzahlungen.

Für den Short-Term Incentive werden zu Beginn jedes Geschäftsjahres Ziele (Leistungskriterien sowie strategische und operative Unternehmensziele) vereinbart, deren Erreichung am Ende des Jahres gemessen wird. Die Ziele, der Wert sowie die Gewichtung bestimmter Indikatoren für das jeweilige Geschäftsjahr werden vom Vergütungsausschuss bis spätestens 31. März eines jeden Kalenderjahres unter Berücksichtigung der Wahrung des Kerngeschäfts und der Ausrichtung an den strategischen Zielen der Gesellschaft festgelegt. Die Höhe der tatsächlich gezahlten Short-Term Incentives hängt vom Grad der Zielerreichung ab (0%-100%). Die vereinbarten und tatsächlich erreichten Werte werden am Ende jedes Geschäftsjahres verglichen und vom Vergütungsausschuss nach Überprüfung durch den von der Gesellschaft beauftragten Wirt-

schaftsprüfer festgelegt. Die Prüfung des Abschlussprüfers bezieht sich hierbei ausschließlich auf die Erreichung der Financial Targets, nicht jedoch auf die Erreichung der Operational Targets, die wiederum ausschließlich vom Vergütungsausschuss evaluiert wird. Diese Zielindikatoren können so abgestuft werden, dass eine Teilerfüllung der verschiedenen Kriterien (und damit eine Teilerfüllung der jeweiligen Leistungskriterien) möglich ist. Zwischen den verschiedenen Erfüllungsgraden findet eine lineare Interpolation statt. Der Short-Term Incentive wird dem Vorstandsmitglied als sofortiger Jahresbonus direkt ausgezahlt (d.h. bis zum 31. Mai nach Ende des Geschäftsjahres).

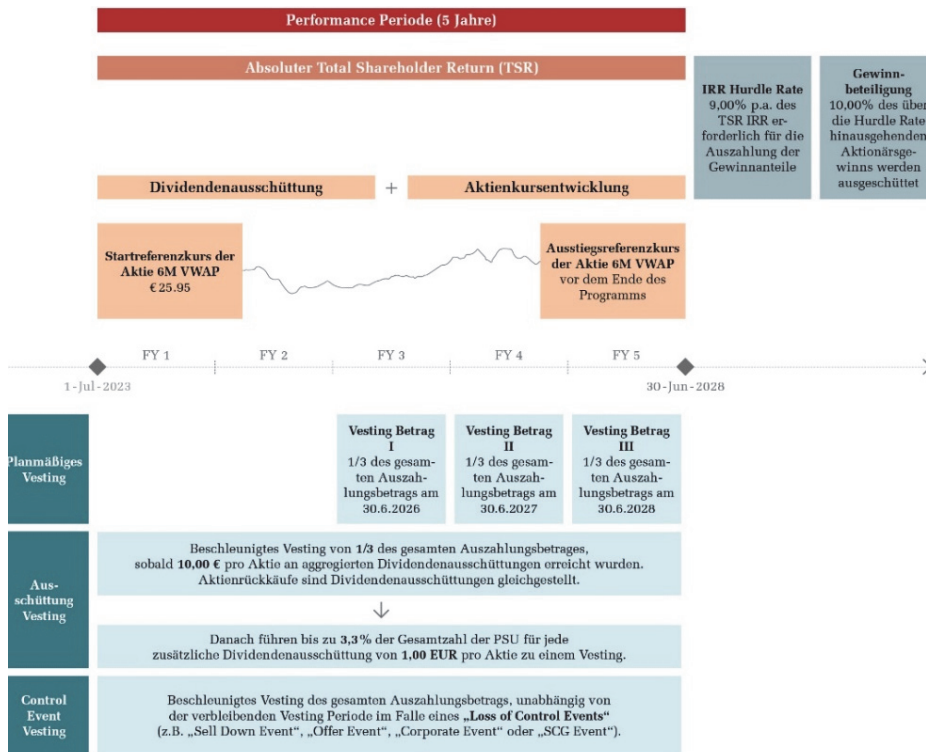
Außergewöhnliche Leistungen eines Vorstandsmitglieds in einem Geschäftsjahr, die sich nicht vollständig im Short-Term Incentive widerspiegeln, können nach dem Ermessen des Aufsichtsrats zur Gewährung eines Sonderbonus führen. Der Sonderbonus ist auf einen Höchstbetrag von 400% des Grundgehalts begrenzt.

Long-Term Incentive (LTI)

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

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

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

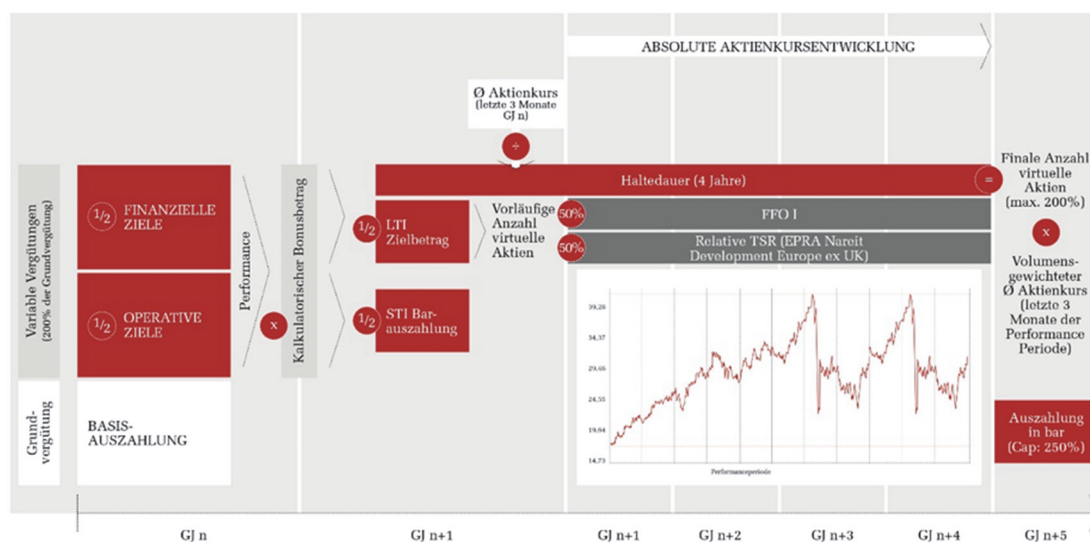


Vor Einführung des Long-Term Incentive in Form von Performance Share Units war das LTI als Performance Share Plan bzw. davor in Form von Phantom Shares gestaltet, in das jährlich 50% der erfolgsbezogenen Vergütung flossen, die nach Ablauf einer gewissen Halteperiode in Cash ausbezahlt wurden.

Der **Performance Share Plan** gewährte eine leistungsabhängige Vergütung in Form von virtuellen Aktien von CA Immo. Die Tranche startete mit einem Zielwert, den man bei 100%iger Zielerreichung am Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche erhalten würde. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ermittelte sich anhand der gleichgewichteten Performancekriterien Funds from Operations (FFO I) und Relative Total Shareholder Return (TSR) gegen den EPRA Nareit Developed Europe ex UK Index. Der Zielbetrag des LTI wurde durch den volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der CA Immo (= Schlusskurs an der Wiener Börse) über den 3-Monats Zeitraum

vor dem 31.12. des jeweiligen Bonusjahres dividiert und so die vorläufige Anzahl der virtuellen Aktien berechnet. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ergibt sich am Ende der vierjährigen Performanceperiode (Stichtag 31.12.) in Abhängigkeit von der tatsächlichen Performance, die durch den Vergleich von vereinbarten Zielen mit tatsächlich erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt wird. Die Zuteilung zwischen Performanceschwellen erfolgt linear. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ist bei diesem Programm mit 200% der vorläufigen Anzahl der virtuellen Aktien begrenzt. Für die Auszahlung wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien mit dem volumengewichteten Durchschnittskurs der drei letzten Monate des Performancezeitraums multipliziert. Die Auszahlung des resultierenden Betrags erfolgt in bar, wobei hierbei eine Obergrenze von 250% des Zielbetrags des LTI gilt. Die auf Basis dieser Systematik gewährte Tranche endet im Jahr 2026 (Auszahlung in 2027).

PERFORMANCE SHARE PLAN FÜR VORSTANDSMITGLIEDER (AUSLAUFEND BIS 2026)



PERFORMANCEKRITERIEN PERFORMANCE SHARE PLAN

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

Beim **Phantom Share Plan** wurden 50% der jährlichen leistungsbezogenen Vergütung auf Basis des Durchschnittskurses des letzten Quartals des für die Zielerreichung relevanten Geschäftsjahres in Phantom Shares umgewandelt. Für die bis einschließlich 2021 gestarteten LTI-Tranchen erfolgt die Auszahlung der Phantom Shares in

drei gleichen Teilen in cash – nach weiteren 12, 24 bzw. 36 Monaten. Die Umwandlung der Phantom Shares erfolgt zum Durchschnittskurs des letzten Quartals des dem Auszahlungsjahr vorangehenden Jahres. Die letzte Tranche dieses LTI-Programms lief bis 2024 (Auszahlung in 2025).

Bonuszahlungen, Claw-Back und Malus – Rückforderungsrecht

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

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

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

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

Pensionsregelungen

Das Pensionsantrittsalter ist für alle Vorstandsmitglieder das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter. Sämtliche Vorstandsverträge beinhalten Pensionskassenregelungen, für die das Unternehmen jährlich festgesetzte Beiträge von 7,5% des fixen Jahresbruttobezuges leistet (beitragsorientierte Zusagen). Die laufenden Zahlungen in die Pensionskasse enden mit Auflösung des Anstellungsvertrages bzw. im Fall einer Beendigung aufgrund eines Kontrollwechsels maximal mit Ablauf der ursprünglichen Dauer des Anstellungsvertrages. Im Geschäftsjahr 2024 wurden für Vorstandsmitglieder insgesamt 80 Tsd. € (2023: 79 Tsd. €) an Beiträgen zu Pensionskassen aufgewendet.

„Change of Control“ Regelungen

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

Ansprüche bei Beendigung des Dienstvertrages

Die Höhe der Abfertigung im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses der Vorstände richtet sich nach den vertraglichen Bestimmungen. Sie beträgt maximal ein Jahresgrundgehalt und verfällt bei Abberufung infolge grober Pflichtverletzung, vorzeitigem Rücktritt ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes oder grundloser Ablehnung der Wiederbestellung durch das Vorstandsmitglied. Erfolgt eine vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrages nicht aus einem Grund, der die Gesellschaft in sinnvoller Anwendung des § 27 Angestelltengesetz (AngG) zur Entlassung berechtigt, behält das Vorstandsmitglied für die Dauer von 24 Monaten, maximal jedoch bis zum Ablauf der Funktionsperiode, seine gesamten Ansprüche aus dem Anstellungsvertrag (einschließlich variabler Vergütung). Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2024 betrug die Gesamthöhe der Abfertigungsrückstellung für Vorstandsmitglieder 546 Tsd. € (31.12.2023: 432 Tsd. €). Gegenüber früheren (d. h. vor 2024 amtierenden) Vorstandsmitgliedern bestanden Zahlungsverpflichtungen aus variablen Vergütungsbestandteilen in Gesamthöhe von 332 Tsd. € (31.12.2023: 476 Tsd. €).

GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDS IN 2024

Die im Berichtsjahr tatsächlich ausbezahlte Gesamtvergütung für die im Jahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder (exkl. gehaltsabhängige Abgaben) betrug 3.242 Tsd. €. Der Vergleichswert des Vorjahres lag bei 5.661 Tsd. €. Die gehaltsabhängigen Abgaben beliefen sich in Summe auf 230 Tsd. € (2023: 312 Tsd. €).

Fixvergütung

Die Summe der fixen Vergütungsbestandteile belief sich auf 1.156 Tsd. € (2023: 1.346 Tsd. €) und setzte sich aus dem Grundgehalt von 1.035 Tsd. € (2023: 1.116 Tsd. €), sonstigen Leistungen (insbesondere Sachbezüge für Kfz, Diäten, Reisespesen und Urlaubersatzansprüche) in Höhe von 42 Tsd. € (2023: 151 Tsd. €) sowie Beiträge in Pensionskassen in Höhe von 80 Tsd. € (2023: 79 Tsd. €) zusammen. Die Veränderungen resultieren aus der Verkleinerung des Vorstandsgremiums zum Ende des ersten Quartals 2023. Sonstige Vergütungen im Zusammenhang mit der Übernahme weiterer Organmandate innerhalb der CA Immo Gruppe bzw. der Teilnahme an Gremialsitzungen (z.B. Sitzungsgelder) bestanden bzw. bestehen nicht.

GRUNDGEHALT

JahresbruttoBezug in Tsd. €	2024	2023
Keegan Viscius, CEO (ab 9.6.2023)	575,0	525,0
Dr. Andreas Schillhofer, CFO	460,0	460,0
Silvia Schmitt-Walgenbach, CEO (ab 1.1.2022 bis 31.3.2023)	0,0	131,3
Gesamt	1.035,0	1.116,3

Variable Vergütung

Der auf Basis des für das Geschäftsjahr 2023 festgelegten Zielerreichungsgrades (100%) tatsächlich ausbezahlte Jahresbonus (Short-Term Incentive) belief sich im Berichtszeitraum gesamt auf 1.582 Tsd. € (2023: 1.410 Tsd. €) auf Basis des für das Geschäftsjahr 2022 ermittelten Zielerreichungsgrades von 71%). Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr ein Mehr-Jahres-Bonus in Gesamthöhe von 504 Tsd. € ausbezahlt (2023: 680 Tsd. €).

Auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung von 70% errechnet sich für das Geschäftsjahr 2024 ein Gesamtbonusanspruch in Höhe von 906 Tsd. €. Nachdem das Geschäftsjahr 2024 trotz eines anhaltend schwierigen Umfelds durch eine starke operative Leistung sowie eine umfassende Optimierung der Unternehmensprozesse und -strukturen sowie einer reibungslosen Ausgliederung der Baumanagement-Tochter omniCon und die damit verbundene prozessuale Entflechtung aus und Neuorganisation der CA Immo Development-Einheit gekennzeichnet war, die maßgeblich zu einer Optimierung der Kostenstruktur beitrug, machte der Aufsichtsrat von seinem Ermessensspielraum Gebrauch und gewährte dem Vorstand trotz Nichterreicherung zweier finanzieller Ziele einen Bonus auf Basis einer 90%igen Zielerreichung (somit in Gesamthöhe von 1.164 Tsd. €), der zur Gänze als Short-Term Incentive im Jahr 2025 zur Auszahlung gelangt. Der Short-Term Incentive wurde zum Bilanzstichtag 31.12.2024 unter Annahme einer 100%igen Zielerreichung bilanziell berücksichtigt.

Auf Basis des LTI wurde den Vorstandsmitgliedern für die Dauer ihrer Anstellungsverträge ein Gesamtbetrag von 22,5 Mio. € zugeteilt; dies entspricht einem Anteil (Performance Share Units (PSU)) von 45% am potenziellen Gewinnbeteiligungsvolumen des Programms. Für LTI Programme bestehen zum Bilanzstichtag Rückstellungen in Höhe von 2.723 Tsd. € (31.12.2023: 2.610 Tsd. €). Inklusive Lohnnebenkosten beträgt die Rückstellung 2.908 Tsd. € (31.12.2023: 2.786 Tsd. €).

Sonderzahlungen und außerordentliche Positionen

Im Berichtsjahr fielen keine Abfindungs- oder Sonderzahlungen an. Demgegenüber wurde in 2023 eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe von 1.525 Tsd. € an Silvia Schmitt-Walgenbach infolge der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats bezahlt.

Die amtierenden Vorstandsmitglieder erhielten im Jahr 2023 einen Stay-on-Bonus in Gesamthöhe von 700 Tsd. € zu Zwecken der zusätzlichen Bindung, wobei diese im Gegenzug verpflichtet waren, innerhalb eines Monats ab Auszahlung in Höhe des genannten Bruttobetragtes Aktien der Gesellschaft zu erwerben und diese über einen Zeitraum von zwei Jahren, d.h. zumindest bis 30. Juni 2025, zu halten.

VORSTANDSBEZÜGE IM GESCHÄFTSJAHR 2024 INKL. VORJAHRESVERGLEICH¹⁾

in Tsd. €		Fixe Vergütung		Variable Vergütung ²⁾		Außer-ordentliche Positionen	Pensions-aufwand	Gesamt-vergütung	Anteil der fixen und variablen Vergütung	
Name des Vorstands / Position		Grundgehalt	Nebenleistungen ²⁾	STI	LTI				fix	variabel
Keegan Viscius (CEO)	2024	575,0	17,7	834,4	281,4	0,0	44,2	1.752,7	36%	64%
	1.11.2018-30.6.2028	525,0	15,3	337,4	403,6	500,0	40,4	1.821,7	32%	68%
Andreas Schillhofer (CFO)	2024	460,0	24,1	747,5	222,1	0,0	35,4	1.489,1	35%	65%
	1.6.2019-30.6.2028	460,0	33,5	326,7	276,2	200,0	32,1	1.328,5	40%	60%
Silvia Schmitt-Walgenbach	2024	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(CEO) 1.1.2022-31.3.2023	2023	131,3	101,8	745,8	0,0	1.525,0	6,7	2.510,6	10%	90%
Gesamt	2024	1.035,0	41,9	1.581,9	503,5	0,0	79,6	3.241,8	36%	64%
Gesamt	2023	1.116,3	150,6	1.409,9	679,8	2.225,0	79,1	5.660,8	24%	76%

- 1) Die Tabelle stellt die in den jeweiligen Geschäftsjahren tatsächlich gewährten (ausbezahlten) Bezüge dar.
 2) Nebenleistungen (Firmenfahrzeug, Diäten und Reisespesen, Urlaubersatzleistung, etc.)
 3) Auf Basis des im jeweiligen Vorjahr entstandenen Bonusanspruchs ausbezahlte variable Vergütung.

VERGÜTUNGSANSPRUCH DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024 INKL. VORJAHRESVERGLEICH¹⁾

in Tsd. €		Fixe Vergütung		Variable Vergütung ²⁾		Außer-ordentliche Positionen	Pensions-aufwand	Gesamt-vergütung	Anteil der fixen und variablen Vergütung	
Name des Vorstands / Position		Grundgehalt	Nebenleistungen ²⁾	STI	LTI				fix	variabel
Keegan Viscius (CEO)	2024	575,0	17,7	646,9	0,0	0,0	44,2	1.283,8	50%	50%
	1.11.2018-30.6.2028	525,0	15,3	834,4	0,0	500,0	40,4	1.915,1	30%	70%
Andreas Schillhofer (CFO)	2024	460,0	24,1	517,5	0,0	0,0	35,4	1.037,0	50%	50%
	1.6.2019-30.6.2028	460,0	33,5	747,5	0,0	200,0	32,1	1.473,1	36%	64%
Silvia Schmitt-Walgenbach	2024	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(CEO) 1.1.2022-31.03.2023	2023	131,3	101,8	0,0	0,0	1.525,0	6,7	1.764,8	14%	86%
Gesamt	2024	1.035,0	41,9	1.164,4	0,0	0,0	79,6	2.320,8	50%	50%
Gesamt	2023	1.116,3	150,6	1.581,9	0,0	2.225,0	79,1	5.152,9	26%	74%

- 1) Die Tabelle stellt den in den jeweiligen Geschäftsjahren entstandenen Vergütungsanspruch dar.
 2) Nebenleistungen (Firmenfahrzeug, Diäten und Reisespesen, Urlaubersatzleistung, etc.)
 3) Zeigt den im jeweiligen Geschäftsjahr auf Basis der vom Vergütungsausschuss festgelegten Zielerreichung entstandenen Bonusanspruch.

PERFORMANCE DER VORSTANDSMITGLIEDER IM ABGELAUFENEN GESCHÄFTSJAHRE¹⁾

Beschreibung der Kriterien in Bezug auf die Vergütungskomponente	Relative Gewichtung der Leistungskriterien	Informationen zu Leistungszielen ⁵⁾		a) Gemessene Leistung und b) tatsächliches Prämienresultat
		a) Mindestziel-/Schwellenwertleistung und b) entsprechende Prämie	a) Maximalziel-/Schwellenwertleistung und b) entsprechende Prämie	
Financial Targets	50,0%			20,0%
Adjusted Return on Equity (ROE) before tax ²⁾	15,0%	a) $\geq 0,0\%$ b) 0,0%-100,0% ⁵⁾	a) $\geq 2,4\%$ b) 100,0%	a) -2,9% b) 0,0%
Adjusted Funds from Operations (FFO I) ³⁾	20,0%	a) $\geq 100,0$ Mio. € b) 0,0%-100,0% ⁵⁾	a) $\geq 112,3$ Mio. € b) 100,0%	a) 120,0 Mio. € b) 100,0%
Adjusted Net Asset Value (NAV) Wachstum je Aktie ⁴⁾	15,0%	a) $\geq 0,0\%$ b) 0,0%-100,0% ⁵⁾	a) $\geq 1,5\%$ b) 100,0%	a) -5,4% b) 0,0%
Operational Targets	50,0%			50,0%
Transaktionen: • Verkauf von nicht zum Kerngeschäft gehörenden Assets. • Marktscreening für strategische/finanzielle Akquisitionen in den Kernmärkten. • Vorbereitung des Non-Core Portfolios zur Einleitung eines strukturierten Vermarktungsprozesses.	5,0%	a) 250,0 Mio. €	n/a	100,0%
Liquidität und Bilanz: • Umsetzung der Strategie zur Deckung der anstehenden Fälligkeiten. • Aufrechterhaltung des IG-Ratings in Kombination mit einem Mindestbestand an liquiden Mitteln (restricted/unrestricted) von 300 Mio. €. • Aufrechterhaltung einer angemessenen Positionierung, um bei überschüssiger Liquidität eine Kapitalrendite für die Aktionäre zu ermöglichen.	5,0%	a) 300,0 Mio. €	n/a	100,0%
ESG: • Umsetzung der erforderlichen Schritte, um die EU-Taxonomie und die CSRD/ESRS-Berichterstattung zu gewährleisten. • Prüfung der derzeitigen ESG-Ratings/Standards (Sustainalytics, Moody's, CDP, EPRA sBPR, MSCI, ISS ESG) und Optimierung im Hinblick auf die Einführung der CSRD/ESRS-Berichterstattung.	15,0%	n/a	n/a	100,0%
Optimierung der Organisation: • Umstrukturierung von Aktivitäten, die nicht zum Kerngeschäft gehören.	15,0%	n/a	n/a	100,0%
Development: • Bewertung aller aktiven Erschließungs- und Bauungsprojekte und Neubeurteilung der finanziellen Aspekte mit dem Ziel der Kostensenkung und Rentabilitätssteigerung.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Corporate Office: • Guideline Management: Überprüfung aller Richtlinien von CA Immo, um eine gute Corporate Governance beizubehalten.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Gesamt	100,0%			70,0% ⁶⁾

1) Die Performance bezieht sich auf alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen; d.h. in 2024 auf Keegan Viscius (CEO) sowie Andreas Schillhofer (CFO).

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

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

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

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

6) Trotz Nichterreichung von zwei finanziellen Zielen, hat der Vergütungsausschuss bzw. Aufsichtsrat beschlossen, dem Vorstand eine 90%ige Zielerreichung zu gewähren.

VARIABLE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

In €	Wesentliche Bedingungen für die variable Vergütung					Bonus Split		2022	2023	2024	STI...	2025	Referenz- aktienkurs ³⁾	Gesamt- anzahl Phantom- aktien
	Geschäfts- jahr	Jährliches Grundgehalt	Bonus Möglichkeit ¹⁾	Festgelegte Zieler- reichung	Rechne- rischer Bonusbetrag	STI	LTI							
Keegan Viscius, CEO	2019	475.000 €	950.000 €	93,75%	890.625 €	STI	445.313 €	- €	- €	- €	- €			
						LTI	445.313 €	- €	- €	- €	- €	35,12 €	12.680	
	2020	475.000 €	950.000 €	90,00%	855.000 €	STI	427.500 €	- €	- €	- €	- €			
						LTI	427.500 €	- €	- €	- €	- €	27,54 €	15.523	
	2021	475.000 €	950.000 €	88,80%	843.600 €	STI	421.800 €	421.800 €	- €	- €	- €			
						LTI	421.800 €	- €	- €	- €	- €	36,69 €	11.496	
	2022	475.000 €	950.000 €	71,03%	674.785 €	STI	337.393 €	- €	337.393 €	- €	- €			
						LTI	337.393 €	- €	- €	- €	- €	29,80 €	11.322	
	2023	525.000 €	834.375 €	100,00%	834.375 €	STI	834.375 €	- €	- €	834.375 €	- €			
						LTI	15.000.000 €	- €	- €	- €	- €	25,95 €		
2024	575.000 €	718.750 €	90,00%	646.875 €	STI	646.875 €	- €	- €	- €	646.875 €				
					LTI	- €	- €	- €	- €	- €				
Andreas Schillhofer, CFO	2019	218.750 €	437.500 €	93,75%	410.156 €	STI	205.078 €	- €	- €	- €	- €			
						LTI	205.078 €	- €	- €	- €	- €	35,12 €	5.839	
	2020	375.000 €	750.000 €	90,00%	675.000 €	STI	337.500 €	- €	- €	- €	- €			
						LTI	337.500 €	- €	- €	- €	- €	27,54 €	12.255	
	2021	375.000 €	750.000 €	88,80%	666.000 €	STI	333.000 €	333.000 €	- €	- €	- €			
						LTI	333.000 €	- €	- €	- €	- €	36,69 €	9.076	
	2022	460.000 €	920.000 €	71,03%	653.476 €	STI	326.738 €	- €	326.738 €	- €	- €			
						LTI	326.738 €	- €	- €	- €	- €	29,80 €	10.965	
	2023	460.000 €	747.500 €	100,00%	747.500 €	STI	747.500 €	- €	- €	747.500 €	- €			
						LTI	7.500.000 €	- €	- €	- €	- €	25,95 €		
2024	460.000 €	575.000 €	90,00%	517.500 €	STI	517.500 €	- €	- €	- €	517.500 €				
					LTI	- €	- €	- €	- €	- €				
Andreas Quint, CEO	2019	560.000 €	1.120.000 €	93,75%	1.050.000 €	STI	525.000 €	- €	- €	- €	- €			
						LTI	525.000 €	- €	- €	- €	- €	35,12 €	14.949	
	2020	560.000 €	1.120.000 €	90,00%	1.008.000 €	STI	504.000 €	- €	- €	- €	- €			
						LTI	504.000 €	- €	- €	- €	- €	27,54 €	18.301	
	2021	560.000 €	1.120.000 €	88,80%	994.560 €	STI	497.280 €	497.280 €	- €	- €	- €			
						LTI	497.280 €	- €	- €	- €	- €	36,69 €	13.554	

¹⁾ Bis 30.6.2023: 200% des jährlichen Grundgehalts; ab 01.07.2023: 125% des jährlichen Grundgehalts

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

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

⁴⁾ Abhängig von der Aktienkursentwicklung in den Folgejahren

⁵⁾ Keine Auszahlung von LTI-Tranchen im Jahr 2026

⁶⁾ Abhängig von der Aktienkursentwicklung und Dividendenzahlungen in den Folgejahren

															LTI...			
Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2021	2022	Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2022	2023	LTI...			Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2024 ⁴⁾	2025	2026 ⁵⁾	Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2026 ⁶⁾	2027	2028		
		Auszahlung			Auszahlung	Auszahlung	Voraussichtliche Auszahlung ⁴⁾	Voraussichtliche Auszahlung ⁶⁾										
4.227	36,69 €	155.082 €	4.227	30,50 €	128.911 €													
5.174	36,69 €	189.845 €	5.174	30,50 €	157.816 €	5.174	31,24 €	161.651 €										
			3.832	30,50 €	116.879 €	3.832	31,24 €	119.719 €	3.832	23,79 €	91.162 €							
													11.322	n/a	n/a			
																15.000.000 €		
1.946	36,69 €	71.415 €	1.946	30,50 €	59.367 €													
4.085	36,69 €	149.877 €	4.085	30,50 €	124.592 €	4.085	31,24 €	127.619 €										
			3.025	30,50 €	92.273 €	3.025	31,24 €	94.515 €	3.025	23,79 €	71.970 €							
													10.965	n/a	n/a			
																7.500.000 €		
4.983	36,69 €	182.833 €	4.983	30,50 €	151.979 €													
6.100	36,69 €	223.834 €	6.100	30,50 €	186.057 €	6.100	31,24 €	190.578 €										
			4.518	30,50 €	137.794 €	4.518	31,24 €	141.143 €	4.518	23,79 €	107.475 €							

5-JAHRESVERGLEICH VORSTANDSVERGÜTUNG VERSUS UNTERNEHMENSLEISTUNG

in €						
	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	CAGR ¹⁾ 2020-2024
Jährliche Veränderung						
Gesamtvergütung Vorstand²⁾						
Andreas Quint, CEO	1.568.000	1.554.560				
	-3%	-1%				
Silvia Schmitt-Walgenbach, CEO			1.270.815			
			-18%			
Keegan Viscius, CEO				1.293.750	1.221.875	
				+2%	-6%	
Veränderung CEO gegenüber Vorjahr	-3%	-1%	-18%	+2%	-6%	
Andreas Schillhofer, CFO	1.050.000	1.041.000	1.113.476	1.035.000	977.500	
	-3%	-1%	+7%	-7%	-6%	
Veränderung CFO gegenüber Vorjahr	-3%	-1%	+7%	-7%	-6%	
Keegan Viscius, CIO	1.330.000	1.318.600	1.149.785			
	-3%	-1%	-13%			
Veränderung CIO gegenüber Vorjahr	-3%	-1%	-13%			
Durchschnitt	1.316.000	1.304.720	1.178.025	1.164.375	1.099.688	
Veränderung Gesamtvorstand gegenüber Vorjahr	-3%	-1%	-10%	-1%	-6%	-4%
Unternehmensperformance						
FFO I in Mio. €	133,8	128,3	125,3	113,8	120,0	
	+0%	-4%	-2%	-9%	+5%	-3%
EBITDA in Mio. €	195,6	210,1	149,5	322,1	174,8	
	+14%	+7%	-29%	+115%	-46%	-3%
Mieterlöse in Mio. €	235,6	229,1	213,8	231,4	238,9	
	+7%	-3%	-7%	+8%	+3%	+0%
NAV je Aktie in €	33,63	37,67 ³⁾	38,89	30,45 ³⁾	26,37	
	+5%	+12%	+3%	-22%	-13%	-6%
TSR Development	-14%	+16%	-7%	+27%	-26%	n/a
Durchschnittliche Vergütung⁴⁾ auf 1 FTE-Basis der Mitarbeiter⁵⁾						
in €						
Manager ⁶⁾	166.775	164.355	174.406	188.762	198.919	
	+7%	-2%	+6%	+8%	+5%	+5%
Mitarbeiter	67.853	68.969	72.615	78.195	78.785	
	+4%	+2%	+5%	+8%	+1%	+4%

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

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

3) NAV je Aktie bereinigt um Sonderdividenden

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

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

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

ERFOLGSBETEILIGUNG FÜR MITARBEITER

Um eine hohe Identifikation mit den Unternehmenszielen zu fördern, ist für ausgewählte Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem Fixgehalt eine variable Vergütung und somit die Partizipation am Unternehmenserfolg vorgesehen. In Anlehnung an das Vergütungssystem des Vorstands ist dafür das Erreichen der vereinbarten quantitativen und qualitativen Jahresziele sowie ein positives Konzern-EBITDA Voraussetzung. Darüber hinaus partizipieren ausgewählte Schlüsselkräfte an einem aktienkursbasierten Vergütungsprogramm (siehe hierzu unten Performance Share Plan („LTI“ für Executives) bzw. nach demselben Schema wie auch der Vorstand an dem in 2023 neu eingeführten Long-Term Incentive in Form von Performance Share Units.

Performance Share Plan („LTI“) für Executives

Das LTI Programm für Executives berücksichtigt die langfristige Wertschöpfung von CA Immo. Das LTI ist revolvierend und sieht kein Eigeninvestment vor. Adressaten dieses Vergütungselements sind Führungskräfte der ersten Führungsebene sowie Niederlassungsleiter, aber auch interne Fach- und Führungstalente. Der Plan gewährt eine leistungsabhängige Vergütung in Form von virtuellen Aktien von CA Immo. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ermittelt sich anhand von Performancekriterien, die an die mittelfristige Strategie und an die Aktienrendite anknüpfen. Der Zielbetrag des LTI wird durch den volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der CA Immo (Schlusskurs an der Wiener Börse) über den 3-Monats Zeitraum vor dem 31.12. des jeweiligen Bonusjahres dividiert. Auf diese Weise wird die vorläufige Anzahl der virtuellen Aktien berechnet. In Abhängigkeit von der Messung der Performancekriterien am Ende der Performanceperiode von vier Jahren wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien bestimmt. Der LTI wird in der Regel am 31.12. des letzten Jahres der vierjährigen Performanceperiode fällig. Als gleichgewichtete Performancekriterien des LTI dienen Funds from Operations

(FFO I) und Relative Total Shareholder Return (TSR) gegen den EPRA Nareit Developed Europe ex UK Index. Der FFO I spiegelt die nachhaltige Ertragskraft wider, da immer wiederkehrende Einnahmen berücksichtigt werden, und erlaubt eine transparente Darstellung des Erfolgs der Vermietungstätigkeiten. Der relative TSR ermöglicht die Bewertung der relativen Wertschöpfung für Aktionäre und einen direkten Vergleich mit anderen Immobilienunternehmen. Jede Tranche startet mit einem auf die jeweilige Funktion der Führungskraft abgestimmten Zielwert, den man bei 100%iger Zielerreichung am Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche erhalten würde. Die Höhe der Zuteilung eines Performancekriteriums wird durch den Vergleich von vereinbarten Zielen mit tatsächlich erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die Zuteilung zwischen den Performance-schwellen erfolgt linear. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ist mit 200% der vorläufigen Anzahl der virtuellen Aktien begrenzt. Für die Auszahlung wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien mit dem volumengewichteten Durchschnittskurs der drei letzten Monate des Performancezeitraums multipliziert. Die Auszahlung des resultierenden Betrags erfolgt in bar; hierbei gilt eine Obergrenze von 250% des LTI-Zielbetrags. Für die LTI-Tranche 2020-2023 lag der Zielerreichungsgrad zum Jahresende 2023 bei 168% bzw. einem Geldwert von 31,09 € je an diesem LTI-Programm teilnehmender Aktie. Auf Basis dieser Berechnungen wurde 2024 für insgesamt 9.684 teilnehmende Aktien ein Gesamtbetrag von 505 Tsd. € ausbezahlt.

Im Rahmen des revolvierenden Performance Share Plans bestehen für die aktuell laufenden Tranchen per 31. Dezember 2024 Rückstellungen (inklusive Lohnnebenkosten) in Gesamthöhe von 2.142,1 Tsd. € (Stand per 31.12.2023: 2.176 Tsd. €); die Rückstellungen (inklusive Lohnnebenkosten) für das Performance Share Units Programm belaufen sich zum 31. Dezember 2024 auf gesamt 1.949 Tsd. € (Stand per 31.12.2023: 1.341 Tsd. €).

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

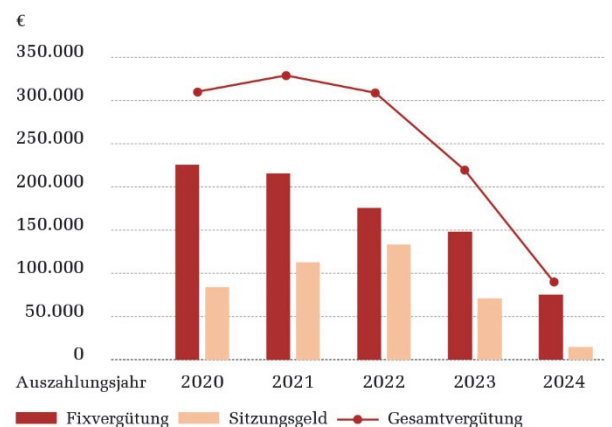
Gemäß der Satzung von CA Immo wird die Vergütung des Aufsichtsrats jährlich für das abgelaufene Geschäftsjahr von der Hauptversammlung beschlossen. Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung wird regelmäßig auf die Einhaltung österreichischer, europäischer und internationaler Corporate-Governance-Empfehlungen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

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

Seit 2017 beträgt die jährliche Fixvergütung unverändert 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 zur Grundvergütung erhalten Aufsichtsratsmitglieder für jede Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzung, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 € je Sitzung sowie den Ersatz der mit der Aufsichtsrats Tätigkeit verbundenen Barauslagen samt der darauf zu entrichtenden Mehrwertsteuer im angemessenen Umfang erstattet. Die Arbeitnehmervertreter üben ihre Aufsichtsratsmandate ehrenamtlich aus und erhalten daher nur ihre Barauslagen für die mit dem Mandat verbundenen Tätigkeiten. Auch die mittels Namensaktien entsendeten bzw. der Starwood Gruppe zuzuordnenden Aufsichtsratsmitglieder erhalten aktuell keine Vergütung. Mitglieder und Vorsitzende von Ausschüssen erhalten für ihre Ausschusstätigkeit ebenfalls keine zusätzliche Vergütung. An Aufsichtsratsmitglieder werden grundsätzlich weder Kredite noch Vorschüsse gewährt. Für Aufsichtsratsmitglieder von CA Immo bestehen keine Pensionszusagen seitens der Gesellschaft.

Im Geschäftsjahr 2024 (für 2023) gelangte eine Gesamtvergütung von 75 Tsd. € (2023: 219 Tsd. €) zur Auszahlung. Die darin enthaltenen Sitzungsgelder beliefen sich insgesamt auf 15 Tsd. € (2023: 71 Tsd. €). Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2024 im Zusammenhang mit dem Aufsichtsrat Aufwendungen in Höhe von 81 Tsd. € erfasst (2023: 49 Tsd. €). Hiervon entfallen rund 25 Tsd. € auf Barauslagen für Reisespesen (2023: 5 Tsd. €) und 39 Tsd. € (2023: 28 Tsd. €) auf sonstige Aufwendungen einschließlich Fortbildungs- und Lizenzkosten. An Rechts- und sonstigen Beratungskosten fielen 17 Tsd. € (2023: 16 Tsd. €) an. An Mitglieder des Aufsichtsrats wurden keine Honorare, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten, geleistet bzw. keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

5-JAHRES TREND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG



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.

AUF SICHTSRATSVERGÜTUNG¹⁾

in Tsd. €	Feste Vergütung		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Zum 31.12.2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder:						
Von der Hauptversammlung gewählt:						
Jeffrey G. Dishner ²⁾ (seit 9.5.2019, davor seit 28.9.2018 mittels Namensaktie entsendet), 2. Stv. d. Vorsitzenden	-	-	-	-	-	-
Torsten Hollstein (seit 3.5.2016), Vorsitzender	60	60	15	19	75	79
Mittels Namensaktie entsendet:						
Sarah Broughton ²⁾ (seit 28.9.2018)	-	-	-	-	-	-
David Smith ²⁾ (seit 1.11.2022), 1. Stv. d. Vorsitzenden	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmervertreter:						
Georg Edinger ²⁾ (seit 3.5.2016)	-	-	-	-	-	-
Sebastian Obermair ²⁾ (seit 22.3.2016)	-	-	-	-	-	-
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder:						
Von der Hauptversammlung gewählt:						
Univ.-Prof. Dr. Klaus Hirschler (bis 31.10.2022)	-	25	-	16	-	41
Michael Stanton (bis 31.10.2022)	-	25	-	20	-	45
Dr. Monika Wildner (bis 31.10.2022), Stv. d. Vorsitzenden	-	38	-	16	-	54
Gesamt	60	148	15	71	75	219

1) Die Tabelle zeigt die in den Geschäftsjahren 2024 bzw. 2023 jeweils für das Vorjahr an die gewählten Aufsichtsratsmitglieder ausbezahlten Vergütungen einschließlich Sitzungsgelder.

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

KONTAKT

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

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

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

DISCLAIMER

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

IMPRESSUM

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



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

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

Dieser Bericht ist auf umweltschonend chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

