



VERGÜTUNGSBERICHT
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

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 den 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 2022

CA Immo konnte sich im Geschäftsjahr 2022 in einem anspruchsvollen Marktumfeld erfolgreich behaupten und wichtige strategische Meilensteine erreichen.

Vor allem die starke Abschwächung der Immobilieninvestmentmärkte und sinkende Immobilienwerte als Folge der hohen Inflation und des rasanten Zinsanstiegs stellten die Branche vor Herausforderungen. Hinzu kommen steigende Anforderungen unserer Mieter an Büroflächen vor dem Hintergrund hybrider Arbeitswelten und dem Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Diese Welle der ökonomischen und ökologischen Erneuerung stößt grundlegende Veränderungen an.

Als führender Prime-Office-Player mit Ankermarkt Deutschland begreifen wir diese Veränderungen als Chance: Wir bedienen seit vielen Jahren die Nachfrage nach hochwertigen, energieeffizienten und innovativen Büros in Bestlage. Dank dieser strategischen Ausrichtung konnten wir auch im Jahr 2022 ein gutes operatives Ergebnis erzielen und unsere stabile Bilanz und defensive Finanzierungsstruktur zusätzlich stärken. Unsere Leistungsbilanz war im vergangenen Jahr geprägt von erfolgreich abgeschlossenen Transaktionen und wichtigen Fortschritten in der Umsetzung unserer Entwicklungspipeline.

Unser Auftrag: New Work. Strategische Kapitalrotation zur Optimierung der Portfolioqualität

Insbesondere bei der Umsetzung des strategischen Kapitalrotationsprogramms zur weiteren Verbesserung der Portfolioqualität konnten wir wichtige Fortschritte erzielen, u. a. mit der erfolgreichen Veräußerung unserer rumänischen Plattform sowie dem Ankauf eines hochwertigen Bürogebäudes in Düsseldorf. In Summe haben wir Liegenschaften im Wert von

mehr als 530 Mio. € erfolgreich am Markt – und im Durchschnitt deutlich über Buchwert – platziert.

Durch die Fertigstellung des Frankfurter Hochhausprojekts ONE sowie des Berliner Bürogebäudes Grasblau mit einem gesamten Investitionsvolumen von rd. 516 Mio. € und deren anschließender Übernahme in den eigenen Bestand reduzierte sich das Investitionsvolumen aller Projekte in Umsetzung im Vergleich zum 31.12.2021 um rd. 50%. Die Mieterträge der beiden Projektfertigstellungen werden in den kommenden Jahren einen wichtigen Beitrag zum nachhaltigen Ergebnis des Unternehmens leisten. Die verbleibenden zwei Berliner Bürogebäude im Bau mit einer Gesamtmietfläche von insgesamt rd. 58.000 m² sind zu 100% vorvermietet. Rund 66% des Gesamtportfolios entfallen zum Jahresende 2022 auf den größten Einzelmarkt Deutschland.

Mittels unseres aktiven Portfoliomanagements konnten wir in den vergangenen Jahren die Qualität, die Lage, die Altersstruktur und damit die allgemeine Resilienz und Nachhaltigkeit des Portfolios kontinuierlich verbessern.

Unsere Vision: Net Zero. Ein Geschäftsmodell in Balance mit Umwelt und Gesellschaft

Wir verstehen es als wichtigen Teil unseres strategischen Auftrags, im Rahmen unseres Einflussbereichs proaktiv und frühzeitig zur Erreichung der von der Europäischen Union definierten Klima- und Umweltziele beizutragen. Die sukzessive Steigerung der Energieeffizienz und Dekarbonisierung des Gebäudebetriebs ist hierbei eine der größten Herausforderungen für die Immobilienwirtschaft. Im Jahr 2022 haben wir unsere Netto-Null-Agenda weiter umgesetzt und dabei vielfältige Maßnahmen initiiert und implementiert. Die Ergebnisse sind unter anderem eine deutliche Reduktion der CO₂-Emissionen des Gebäudebestands, eine klar definierte Guideline für CO₂-armes und zirkuläres Bauen sowie eine deutliche Verbesserung unserer ESG-Ratings.

Unsere Mission: Stakeholder Value

Der Erfolg dieser Aktivitäten spiegelt sich in einer durchschnittlichen jährlichen Eigenkapitalrendite von ca. 10% (2017-2022) und einer 5-Jahres-Gesamtaktionärsrendite (durchschnittliche jährliche Wachstumsrate) von ca. 9% wider. Angesichts dieser langjährigen positiven Geschäftsentwicklung verfügt CA Immo über eine äußerst robuste Bilanz mit einer soliden Eigenkapitalquote von 46,8%, einem Netto-LTV von 32,5% und hohen Cash-Reserven (liquide Mittel: 823,8 Mio. €). Das für das Geschäftsjahr 2022 definierte Finanzziel (nachhaltiges Ergebnis von > 125 Mio. €) wurde mit einem FFO I in Höhe von 125,3 Mio. € erreicht. Auf dieser Basis werden wir in der am 4. Mai 2023 stattfindenden Hauptversammlung eine

Dividendenausschüttung in Höhe von 1,00 € je Aktie zur Abstimmung bringen. Der über die Basis-Zielsetzung von 70% des FFO I hinausgehende Ausschüttungsbetrag reflektiert die profitable Verkaufstätigkeit im Rahmen des strategischen Kapitalrotationsprogramms.

Ergebnisse des Geschäftsjahres 2022 im Überblick

Steigende Mieterlöse (+6%) reflektieren jüngste Portfoliozugänge, Indexierungen sowie höhere Bestandsauslastung, die Portfolioabgänge kompensieren konnten. In Summe lag das Konzernergebnis jedoch mit 75,5 Mio. € (-84%) aufgrund des eingetrübten Marktumfelds und des negativen Bewertungsergebnisses in Höhe von -94,1 Mio. € für das Gesamtjahr 2022 deutlich unter Vorjahresniveau. Der FFO I (nachhaltiges Ergebnis) blieb trotz Portfoliobereinigung stabil, die Jahreszielsetzung von >125 Mio. € wurde erreicht. Der EPRA NTA je Aktie lag ebenso stabil bei 40,31 € (31.12.2021: 40,05 €).

Personelle Änderungen im Vorstand

Bereits 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 und Silvia Schmitt-Walgenbach mit Wirkung zum 1. Jänner 2022 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. Ende März 2023 haben sich der Aufsichtsrat und Silvia Schmitt-Walgenbach einvernehmlich darauf geeinigt, dass der Vertrag von Silvia Schmitt-Walgenbach mit Ablauf des 31. März 2023 aufgelöst wird.

Anpassung der Vorstandsverträge

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 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 nun auch auf den Vorstand Anwendung findet. Zusätzlich wurden die neuen Vorstandsver-

träge um Malus- und Claw-Back-Klauseln ergänzt und gleichzeitig vom Abschluss einer Change-of-Control Vereinbarung gänzlich abgesehen.

AUSBLICK 2023

Anhaltend herausforderndes und unsicheres Umfeld für Immobilien-Sektor

Hohe Energiepreise infolge des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine, gestiegene Baukosten und die deutlichen Zinserhöhungen der Notenbanken zur Bekämpfung der Inflation werden die Rahmenbedingungen für den Immobilien-Sektor weiterhin prägen. Das Potenzial für eine Rezession oder Stagflation in einzelnen Volkswirtschaften ist hoch.

Strategische Fokussierung zur Sicherung der Resilienz des Geschäftsmodells

Angesichts dieser fundamentalen gesamtwirtschaftlichen Veränderungen wird die Sicherung bzw. Steigerung unserer Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz weiter im Mittelpunkt stehen. Hierbei setzen wir im Wesentlichen auf drei Hebel:

- Erstens eine weitere Steigerung der Qualität unseres Portfolios durch einen klaren Fokus auf unsere Kernmärkte und den sukzessiven Verkauf von Immobilien, die nicht oder nicht mehr dem strategischen Anforderungsprofil entsprechen (insbesondere aufgrund von Lage, Nutzungsart und Erfüllung von ESG-Kriterien). Mittelfristig wollen wir den Anteil von Österreich und Deutschland am Gesamtportfolio von aktuell knapp 70% auf über 80% steigern.
- Zweitens wollen wir den Umbau zu einem nachhaltigen Unternehmen weiter beschleunigen.
- Drittens verfolgen wir die konsequente Verbesserung unserer Organisations- und Kostenstrukturen, um Komplexität zu reduzieren, die Effizienz unserer Plattform zu erhöhen und auch weiterhin für all unsere Stakeholder Wert zu generieren.

Jahreszielsetzung 2023

Für das Geschäftsjahr 2023 wird auf Basis profitabler Verkäufe im Rahmen des strategischen Kapitalrotationsprogramms ein EBITDA von über 200 Mio. € erwartet, was eine deutliche Steigerung gegenüber dem Wert für 2022 (149,5 Mio. €) bedeuten würde.¹ Die Jahreszielsetzung für das nachhaltige Ergebnis (FFO I) wird voraussichtlich im Rahmen der Berichterstattung zum ersten Quartal im Mai 2023 bekannt gegeben.

¹ Basierend auf den bisher unterzeichneten und abgeschlossenen Transaktionen.

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

Vergütungspolitik 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 2022 die Zustimmung von 97% des in der Hauptversammlung vertretenen Kapitals (2021: 96%).

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. Zusätzlich wurde im Geschäftsjahr 2022 ein abteilungsübergreifendes ESG Management Komitee implementiert, das unter der Leitung des Bereichs Corporate Sustainability die kontinuierliche Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie koordiniert und die Entwicklung neuer Initiativen vorantreibt. Ein Update zu Rahmenbedingungen, Zielen und Maßnahmen sowie entsprechende Fortschritte im ESG-Kontext werden dem Vorstand im Rahmen der seit 2022 quartalsweise stattfindenden Sitzungen des ESG Management Komitees präsentiert. Dem Aufsichtsrat wird mindestens zweimal jährlich im Rahmen der quartalsweise stattfindenden Aufsichtsratssitzungen über ESG-Themen berichtet.

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 CO₂-Emissionen und den Energieverbrauch der von CA Immo gehaltenen Bestandsimmobilien. Auf Grundlage dieses 3-Jahres-ESG-Target-Plans werden nunmehr jährliche ESG-Ziele konkretisiert. So auch für das Geschäftsjahr 2022,

wo die Definition und Kommunikation von quantitativen Zielen und Maßnahmen, die Evaluierung und Auswahl spezifischer Immobilienzertifikate sowie die Sicherstellung, dass unsere Gebäude effizient betrieben werden, die Verbesserung des ESG-Ratings und die Implementierung eines EU-Taxonomie-konformen Berichtssystems im Vordergrund stand.

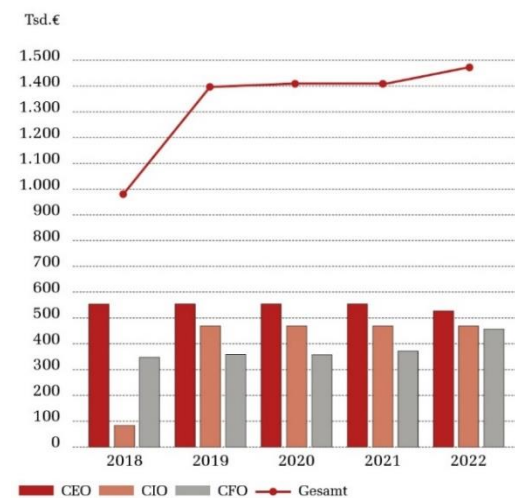
Fixbezüge und Nebenleistungen

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. €	2022	2021
Silvia Schmitt-Walgenbach, CEO (1.1.2022-31.3.2023)	525	-
Keegan Viscius, CIO	475	475
Dr. Andreas Schillhofer, CFO	460	375
Andreas Quint, CEO (bis 31.12.2021)	-	560

5-JAHRES TREND GRUNDVERGÜTUNG VORSTAND



Variable Vergütungskomponente und Leistungskriterien

Die erfolgsbezogene Vergütung orientiert sich an nachhaltigen operativen und qualitativen Zielen und berücksichtigt auch nicht-finanzielle Leistungskriterien. Sie ist mit 200% der jährlichen Grundvergütung begrenzt. Eine 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 wurde bisher bewusst von individuellen Zielen für einzelne Vorstandsmitglieder abgesehen, wenngleich diese Möglichkeit besteht. Die andere Hälfte orientiert sich aktuell an der Out-performance von folgenden Kennzahlen, deren Performance-schwellen 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 Überprüfung durch den Abschlussprüfer durch den Vergütungsausschuss festgelegt wird. Die Überprüfung des Abschlussprüfers bezieht sich

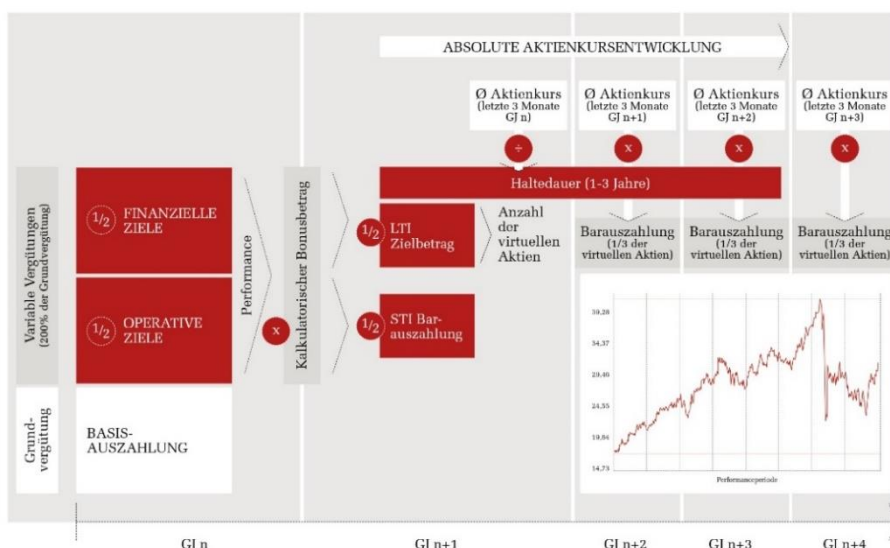
hierbei ausschließlich auf die Erreichung der Financial Targets, nicht jedoch auf die Erreichung der Operational Targets, die wiederum ausschließlich vom Vergütungsausschuss evaluiert wird. Eine teilweise Erfüllung von Zielen ist möglich, wobei zwischen den konkreten Erreichungsstufen linear interpoliert 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% fließen in ein **Long-Term Incentive (LTI)**-Modell und werden nach Ablauf einer gewissen Halteperiode in Cash ausbezahlt.

Long-Term Incentive (LTI)-Programm

50% der erfolgsbezogenen Vergütung werden auf Basis des Durchschnittskurses des letzten Quartals des für die Zielerreichung relevanten Geschäftsjahres in Phantomaktien (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 (**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. Die letzte Tranche dieses LTI-Programms läuft bis 2024 (Auszahlung in 2025).

VERGÜTUNGSSYSTEMATIK DES CA IMMO VORSTANDES – DARSTELLUNG LTI-PROGRAMM FÜR ALLE VOR 2022 STARTENDEN TRANCHEN



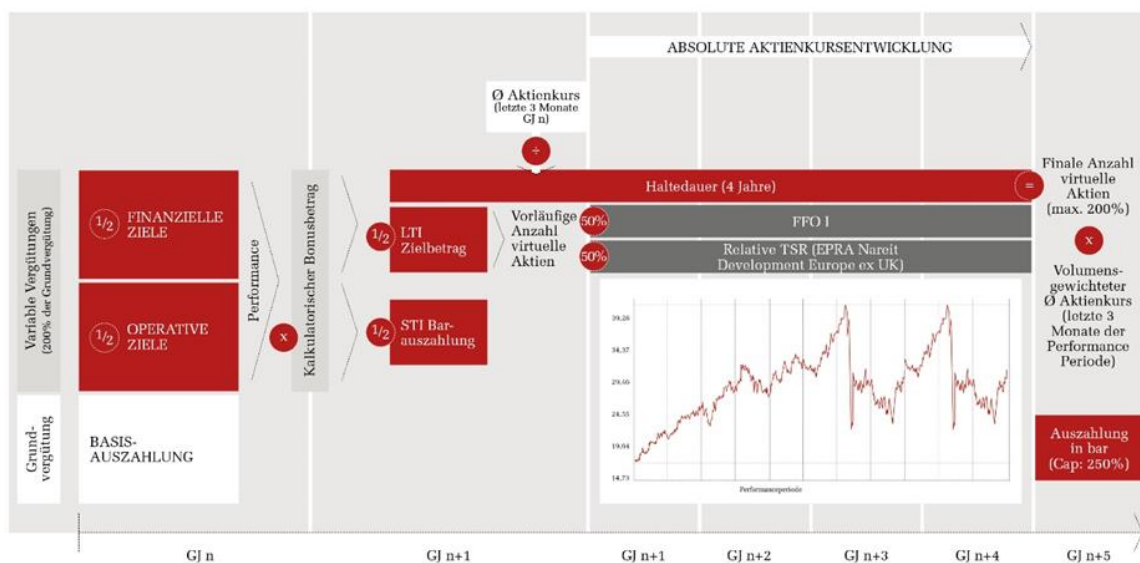
Performance Share Plan

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 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 virtuellen 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 EPRA 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.

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



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%

Pensionsregelungen

Das Pensionsantrittsalter ist für alle Vorstandsmitglieder das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter. Sämtliche Vorstandsverträge beinhalten Pensionskassenregelungen, für die das Unternehmen ab 2022 jährlich festgesetzte Beiträge von bis zu 7,5% (bis 2021 bis zu 10%) der Fixbezüge leistet (beitragsorientierte Zusagen). Die laufenden Zahlungen in die Pensionskasse enden mit Auflösung des Anstellungsvertrages bzw. im Fall einer Beendigung aufgrund eines Kontrollwechsels maximal mit Ablauf der ursprünglichen Dauer des Anstellungsvertrages. Im Geschäftsjahr 2022 wurden für Vorstandsmitglieder insgesamt 92 Tsd. € (2021: 123 Tsd. €) an Beiträgen zu Pensionskassen aufgewendet.

„Change of Control“ Regelungen

Wie in der Vergütungspolitik vorgesehen, wurde beim Neuausschluss 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 2022 betrug die Gesamthöhe der Abfertigungsrückstellung für Vorstandsmitglieder 375 Tsd. € (31.12.2021: 311 Tsd. €). Gegenüber früheren (d. h. vor 2022 amtierenden) Vorstandsmitgliedern (Andreas Quint) bestanden Zahlungsverpflichtungen in Gesamthöhe von 907 Tsd. €, die sich aus variablen Vergütungsbestandteilen in Höhe von 904 Tsd. € sowie sonstigen Leistungen in Höhe von 3 Tsd. € zusammensetzen.

GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDS IN 2022

Die im Berichtsjahr tatsächlich ausbezahlte Gesamtvergütung für die im Jahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder (exkl. gehaltsabhängige Abgaben) betrug 2.927 Tsd. €. Der Vergleichswert des Vorjahres lag bei 3.464 Tsd. €. Die gehaltsabhängigen Abgaben beliefen sich in Summe auf 214 Tsd. € (2021: 198 Tsd. €).

Fixvergütung

Die Summe der fixen Vergütungsbestandteile belief sich auf 1.606 Tsd. € (2021: 1.581 Tsd. €) und setzte sich aus dem Grundgehalt von 1.460 Tsd. € (2021: 1.410 Tsd. €), sonstigen Leistungen (insbesondere Sachbezüge für Kfz, Diäten und Reisespesen) in Höhe von 54 Tsd. € (2021: 48 Tsd. €) sowie Beiträge in Pensionskassen in Höhe von 92 Tsd. € (2021: 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 2021 ermittelten Zielerreichungsgrades (89%) tatsächlich ausbezahlte 1-Jahres-Bonus (Sofortbonus) belief sich im Berichtszeitraum gesamt auf 755 Tsd. € (2021: 1.269 Tsd. € auf Basis des für das Geschäftsjahr 2020 ermittelten Zielerreichungsgrades von 90%). Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr ein Mehr-Jahres-Bonus in Gesamthöhe von 566 Tsd. € ausbezahlt (2021: 307 Tsd. €).

Der für das Geschäftsjahr 2022 ermittelte Zielerreichungsgrad lag bei rund 71%. Darauf basierend errechnet sich ein Gesamtbonusanspruch in Höhe von 2.074 Tsd. € (2021: 2.504 Tsd. € auf Basis Zielerreichungsgrad im Jahr 2021). Unter Berücksichtigung der mit Silvia Schmitt-Walgenbach getroffenen Auflösungsvereinbarung, die eine sofortige Auszahlung sämtlicher Bonusansprüche vorsieht, entfällt hiervon ein Betrag von 1.410 Tsd. € (Vorjahr 1.252 Tsd. €) auf Sofortzah-

lungen, die bis längstens 31. Mai 2023 zur Auszahlung gelangen. Für die verbleibenden Vorstände Keegan Viscius und Andreas Schillhofer werden insgesamt 664 Tsd. € als Mehr-Jahres-Bonus (LTI) auf Basis des volumengewichteten Durchschnittskurses des letzten Quartals 2022 (29,80 €) in Phantom Shares umgewandelt und nach Ablauf der Haltedauer von vier Jahren in cash ausbezahlt (siehe Erläuterungen zu Performance Share Plan). Per 31. Dezember 2022 bestehen im Rah-

men des variablen Vergütungssystems für den Vorstand Rückstellungen in Höhe von 3.689 Tsd. € (31.12.2021: 5.329 Tsd. €).

Sonderzahlungen und außerordentliche Positionen

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

VORSTANDSBEZÜGE IM GESCHÄFTSJAHR 2022 INKL. VORJAHRESVERGLEICH¹⁾

Name des Vorstands / Position		Fixe Vergütung			Variable Vergütung ³⁾		Außerordentliche Positionen	Pensionsaufwand	Gesamtvergütung	Anteil der fixen und variablen Vergütung	
		Grundgehalt	Honorar	Nebenleistungen ²⁾	1-Jahres-Bonus	Mehr-Jahres-Bonus				fix	variabel
Silvia Schmitt-Walgenbach (CEO)	2022	525,0	n.a.	15,7	0,0	0,0	0,0	26,9	567,6	100%	0%
	1.1.2022-31.3.2023	0,0	n.a.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0%	0%
Keegan Viscius (CIO)	2022	475,0	n.a.	13,9	421,8	344,9	0,0	36,5	1.292,2	41%	59%
	1.11.2018-31.12.2024	475,0	n.a.	13,6	427,5	116,4	0,0	36,5	1.069,0	49%	51%
Andreas Schillhofer (CFO)	2022	460,0	n.a.	24,5	333,0	221,3	0,0	28,8	1.067,6	48%	52%
	1.6.2019-31.5.2025	375,0	n.a.	33,3	337,5	53,6	0,0	28,8	828,2	53%	47%
Andreas Quint (CEO)	2022	0,0	n.a.	3,4	497,3	406,7	0,0	0,0	907,3	0%	100%
	1.1.2018-31.12.2021	560,0	n.a.	1,5	504,0	137,2	306,7	57,4	1.566,8	40%	60%
Gesamt	2022	1.460,0	n.a.	57,5	1.252,1	972,9	0,0	92,2	3.834,7	42%	58%
Gesamt	2021	1.410,0	n.a.	48,4	1.269,0	307,2	306,7	122,7	3.464,0	46%	54%

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

VERGÜTUNGSANSPRUCH DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022 INKL. VORJAHRESVERGLEICH¹⁾

Name des Vorstands / Position		Fixe Vergütung			Variable Vergütung ³⁾		Außerordentliche Positionen	Pensionsaufwand	Gesamtvergütung	Anteil der fixen und variablen Vergütung	
		Grundgehalt	Honorar	Nebenleistungen ²⁾	1-Jahres-Bonus	Mehr-Jahres-Bonus				fix	variabel
Silvia Schmitt-Walgenbach (CEO)	2022	525,0	n.a.	15,7	745,8	0,0	0,0	26,9	1.313,4	43%	57%
	1.1.2022-31.3.2023	0,0	n.a.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0%	0%
Keegan Viscius (CIO)	2022	475,0	n.a.	13,9	337,4	337,4	0,0	36,5	1.200,2	44%	56%
	1.11.2018-31.12.2024	475,0	n.a.	13,6	421,8	421,8	0,0	36,5	1.368,7	38%	62%
Andreas Schillhofer (CFO)	2022	460,0	n.a.	24,5	326,7	326,7	0,0	28,8	1.166,8	44%	56%
	1.6.2019-31.5.2025	375,0	n.a.	33,3	333,0	333,0	0,0	28,8	1.103,1	40%	60%
Andreas Quint (CEO)	2022	0,0	n.a.	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	100%	0%
	1.1.2018-31.12.2021	560,0	n.a.	1,5	497,3	497,3	306,7	57,4	1.920,1	32%	68%
Gesamt	2022	1.460,0	n.a.	57,5	1.409,9	664,1	0,0	92,2	3.683,8	44%	56%
Gesamt	2021	1.410,0	n.a.	48,4	1.252,1	1.252,1	306,7	122,7	4.392,0	36%	64%

1) Die Tabelle stellt den in den jeweiligen Geschäftsjahren entstandenen Vergütungsanspruch dar.
 2) Nebenleistungen (Firmenfahrzeug, Diäten und Reisespesen, etc.)
 3) Zeigt den im jeweiligen Geschäftsjahr auf Basis des Zielerreichungsgrades entstandenen Bonusanspruch.

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. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, bis zur vollständigen Ausbezahlung aller Vergütungsbestandteile noch nicht ausbezahlte Bestandteile auf Grundlage einer ex post-Anpassung zu reduzieren.

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. für alle ab 2022 startenden Tranchen 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. Darüber hinaus enthalten alle Verträge nunmehr eine Vereinbarung, wonach CA Immo bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile bei Vorliegen des Ver-

dachts 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 beeinflussen 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	Wesentliche Bedingungen für die variable Vergütung					Bonus Split		STI...						
	Jährliches Grund- gehalt	Bonus- möglichkeit (200% des Grund- gehalts)	Ziel- erreich- ung im jeweili- gen Ge- schäfts- jahr	Rechne- rischer Bonus- betrag	Split 50% STI 50% LTI	2020	2021	2022	2023	Aktien- kurs Q4 des jeweili- gen Ge- schäfts- jahres ¹⁾	Ge- sam- anzahl Phan- tom- aktien	Anzahl Phantom- aktien je Auszahl- ungsjahr	2021 Aktien- kurs Q4- 2020	
Silvia Schmitt- Walgenbach, CEO	2022	525.000 €	1.050.000 €	71,03%	745.815 €	STI	745.816 € ³⁾	- €	- €	- €	745.816 €			
					- €	LTI	- €	- €	- €	- €	- €	- €	-	-
Keegan Viscius, CIO	2019	475.000 €	950.000 €	93,75%	890.625 €	STI	445.313 €	445.313 €	- €	- €	- €			
						LTI	445.313 €	- €	- €	- €	- €	35,12 €	12.680	4.227
	2020	475.000 €	950.000 €	90,00%	855.000 €	STI	427.500 €	- €	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	-
Andreas Schillhofer, CFO	2019	218.750 €	437.500 €	93,75%	410.156 €	STI	205.078 €	205.078 €	- €	- €	- €			
						LTI	205.078 €	- €	- €	- €	- €	35,12 €	5.839	1.946
	2020	375.000 €	750.000 €	90,00%	675.000 €	STI	337.500 €	- €	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	-
Andreas Quint, CEO	2019	560.000 €	1.120.000 €	93,75%	1.050.000 €	STI	525.000 €	525.000 €	- €	- €	- €			
						LTI	525.000 €	- €	- €	- €	- €	35,12 €	14.949	4.983
	2020	560.000 €	1.120.000 €	90,00%	1.008.000 €	STI	504.000 €	- €	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	-
	2022	- €	- €	-	- €	STI	- €	- €	- €	- €	- €			
						LTI	- €	- €	- €	- €	- €	- €	-	-

1) Durchschnittlicher Aktienkurs des letzten Quartals des jeweiligen Jahres für LTI-Tranchen, die vor 2022 beginnen; durchschnittlicher volumengewichteter Aktienkurs für alle Tranchen, die in oder nach 2022 beginnen.

2) Abhängig von Aktienkursentwicklung in den jeweiligen Folgejahren.

3) Berücksichtigt die vorzeitige Auszahlung des Mehr-Jahres-Bonus (LTI) aufgrund der mit Silvia Schmitt-Walgenbach getroffenen Auflösungsvereinbarung.

LTI...

Auszahlung	2022			2023			2024			2025			2026			2027		
	Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2021	Auszahlung	Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2022	Auszahlung	Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Aktienkurs Q4-2023 ²⁾	Vorausichtige Auszahlung	Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Share price Q4-2024 ²⁾	Vorausichtige Auszahlung	Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Share price Q4-2025 ²⁾	Vorausichtige Auszahlung	Anzahl Phantomaktien je Auszahlungsjahr	Share price Q4-2026 ²⁾	Vorausichtige Auszahlung
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
116.400 €	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	n/a	n/a	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	3.832	30,50 €	116.879 €	3.832	n/a	n/a	3.832	n/a	n/a	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.322	n/a	n/a
53.605 €	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	n/a	n/a	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	3.025	30,50 €	92.273 €	3.025	n/a	n/a	3.025	n/a	n/a	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.965	n/a	n/a
137.229 €	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	n/a	n/a	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	4.518	30,50 €	137.794 €	4.518	n/a	n/a	4.518	n/a	n/a	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

PERFORMANCE DER VORSTANDSMITGLIEDER IM ABGELAUFENEN GESCHÄFTSJAHR¹⁾

Beschreibung der Kriterien in Bezug auf die Vergütungskomponente	Relative Gewichtung der Leistungskriterien	Informationen zu Leistungszielen ²⁾		a) Gemessene Leistung und b) tatsächliches Prämienergebnis
		a) Mindestziel-/Schwellenwertleistung und b) entsprechende Prämie	a) Maximalziel-/Schwellenwertleistung und b) entsprechende Prämie	
Financial Targets	50,0%			21,0%
Return on Equity (ROE) before tax adjusted ³⁾	15,0%	a) ≥ 4,0%	a) ≥ 8,6%	a) 3,6%
		b) 0,0%-100,0% ³⁾	b) 100,0%	b) 0,0%
Funds from Operations (FFO I) adjusted ⁴⁾	20,0%	a) ≥ 114 m €	a) ≥ 124 m €	a) 125,3 m €
		b) 0,0%-100,0% ³⁾	b) 100,0%	b) 100,0%
Net Asset Value (NAV) Wachstum je Aktie adjusted ⁵⁾	15,0%	a) ≥ 3,0%	a) ≥ 6,3%	a) 3,2%
		b) 0,0%-100,0% ³⁾	b) 100,0%	b) 6,9%
Operational Targets	50,0%			50,0%
ESG: Auf Grundlage der in 2021 entwickelten 3-Jahres-Ziele und Maßnahmen Erreichung der für 2022 definierten Ziele in Bezug auf direkte und indirekte Kohlenstoffemissionen und Energieverbrauch der CA Immo Gruppe bzw. ihrer Gebäude. Definition und Kommunikation von quantitativen Zielen samt Step-Plan. Priorisierung von ESG-Ratings und Verbesserung des Scorings, Entwicklung eines EU-Taxonomie konformen Berichtswesens. Immobilienzertifizierung: Auswahl Zertifikate und Sicherstellung eines effizienten Betriebs.	10,0%	n/a	n/a	100,0%
Portfolio-Optimierung: Transaktionen in Höhe von bis zu 600 Mio. €. Analyse von potenziellen neuen Märkten.	7,5%	a) 400 m €	a) 600 m €	100,0%
Development: Optimierung des Berichtswesens in Bezug auf alle (potenziellen) in Realisierungsprojekte. Definition eines Rahmens für Projektentwicklungen/Sanierungen aus der Perspektive des Immobilien-Lebenszyklus und des optimalen Betriebs. Erstellung eines Konzepts für intelligente Gebäudetechnologien.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Construction Management Vehikel: Überprüfung des Geschäftsmodells und der langfristigen Vision bzw. der Vorteile aus Konzernsicht mit einer klaren Hold/Sell Empfehlung.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Vermietung: Erreichung von mindestens 90% des im Budget 2022 definierten NRI-Ziels.	5,0%	90,0%	100,0%	100,0%
Group: Strategische Überprüfung des Markenauftritts/der Kommunikation (einschließlich der Unternehmenswerte) von CA Immo sowie Verbesserung der externen Visibilität und Teilnahme an Branchengremien (z.B. ZIA, EPRA).	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Human Resources: Durchführung einer Mitarbeiterbefragung. Überprüfung interner Strukturen und Optimierung der Organisation hinsichtlich Größe und Gemeinkosten.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Umsetzung einer neuen Technologie-/IT-Strategy: Steigerung der Produktivität (Go-Live Asset Management Tool im Jahr 2022 für 2023).	2,5%	n/a	n/a	100,0%
Capital Markets: Analyse Listings- sowie zusätzlicher Refinanzierungsoptionen für zusätzliches Wachstum.	5,0%	n/a	n/a	100,0%
Gesamt	100,0%			71,0%

1) Die Performance der Vorstandsmitglieder bezieht sich auf alle Vorstände gleichermaßen; d.h. in 2022 auf Silvia Schmitt-Walgenbach (CEO), Keegan Viscius (CIO) sowie Andreas Schillhofer (CFO)

2) Zwischen Mindestziel- / und Maximalzielleistung (Schwellenwertleistung) wird anhand des tatsächlichen Zielerreichungsgrads linear interpoliert

3) Return on Equity = Konzernergebnis vor Steuern / durchschnittliches Eigenkapital (adjusted = bereinigt um etwaige Sonderdividenden oder außerordentliche Ereignisse)

4) Adjusted = bereinigt um signifikante Verkäufe, die nicht im Budget enthalten sind oder außerordentliche Ereignisse, die zu wesentlichen Abweichungen (≥ 1 Mio. €) vom genehmigten Budget 2022 führen

5) Adjusted = bereinigt um etwaige Sonderdividenden oder außerordentliche Ereignisse

5-JAHRESVERGLEICH VORSTANDSVERGÜTUNG VERSUS UNTERNEHMENSLEISTUNG

in€	2018	2019	2020	2021	2022	
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 ¹⁾ 2018- 2022
Gesamtvergütung Vorstand²⁾						
Andreas Quint, CEO	1.680.000	1.610.000	1.568.000	1.554.560		
	+0%	-4%	-3%	-1%		
Silvia Schmitt-Walgenbach					1.270.815	
Gesamtanstieg, CEO	+0%	-4%	-3%	-1%	-18%	
Hans Volkert Volckens, CFO	1.050.000					
	+0%					
Andreas Schillhofer, CFO		1.078.125	1.050.000	1.041.000	1.113.476	
		+3%	-3%	-1%	+7%	
Gesamtanstieg, CFO	+0%	+3%	-3%	-1%	+7%	
Keegan Viscius, CIO	1.425.000	1.365.625	1.330.000	1.318.600	1.149.785	
		-4%	-3%	-1%	-13%	
Gesamtanstieg, CIO		-4%	-3%	-1%	-13%	
Durchschnitt	1.385.000	1.351.250	1.316.000	1.304.720	1.178.025	
Steigerung Gesamtvorstand gegenüber Vorjahr	+0%	-2%	-3%	-1%	-10%	-4%
Unternehmensperformance						
FFO I in Mio. €	118,5	133,3	133,8	128,3	125,3	
	+11%	+13%	+0%	-4%	-2%	+1%
EBITDA in Mio. €	145,1	171,7	195,6	210,1	149,5	
	-16%	+18%	+14%	+7%	-29%	+1%
Mieterlöse in Mio. €	192,4	220,7	235,6	229,1	213,8	
	+7%	+15%	+7%	-3%	-7%	+3%
NAV je Aktie in €	28,37	31,90	33,63	37,67 ³⁾	38,89 ⁴⁾	
	+9%	+12%	+5%	+12%	+3%	+8%
Durchschnittliche Vergütung⁵⁾ auf 1 FTE-Basis der Mitarbeiter⁶⁾						
in €						
Manager ⁷⁾	155.350	156.120	166.775	164.355	174.406	
	+0%	+1%	+7%	-2%	+6%	+3%
Mitarbeiter	64.010	65.120	67.853	68.969	72.615	
	+0%	+2%	+4%	+2%	+5%	+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) NAV je Aktie bereinigt um Sonderdividende sowie alternative Investments

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

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

7) 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 für Executives berücksichtigt (ebenso wie das seit 2022 für den Vorstand eingeführte LTI Programm) die langfristige Wertschöpfung von CA Immo. Das LTI sieht die Teilnahme aller Führungskräfte der ersten Führungsebene sowie der Niederlassungsleiter vor. 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.

ÜBERSICHT VIRTUELLE AKTIEN (PERFORMANCE SHARE PLAN)

	Anzahl virtuelle Aktien	Rückstellung inkl. Lohnnebenkosten per 31.12.2022 in Tsd. €
2020-2022	5.195 Stk.	478,4
2020-2023	12.462 Stk.	845,6
2021-2024	20.540 Stk.	717,0
2022-2025	17.183 Stk.	382,2
		2.423,2

Der Zielerreichungsgrad für die LTI-Tranche 2019-2021 lag zum Jahresende 2021 bei rund 64% bzw. einem Geldwert von 23,33 € je an diesem LTI-Programm teilnehmender Aktie. Auf Basis dieser Berechnungen wurde 2022 für insgesamt 12.251 teilnehmende Aktien ein Gesamtbetrag von 285,8 Tsd. € ausbezahlt. Im Rahmen des neuen LTI-Programms (Performance Share Plan) bestehen für die aktuell laufenden Tranchen per 31. Dezember 2022 Rückstellungen (inklusive Lohnnebenkosten) in Gesamthöhe von 2.423,2 Tsd. € (Stand per 31.12.2021: 1.428,1 Tsd. €).

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

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

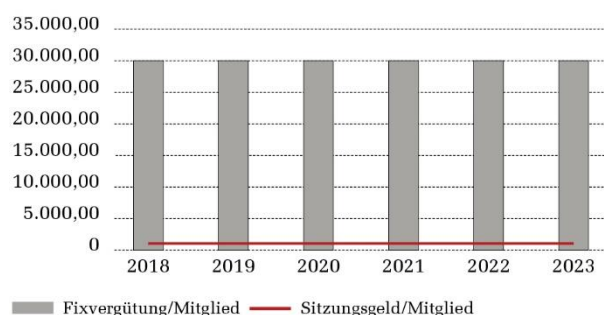
Seit 2017 beträgt die jährliche Fixvergütung unverändert 30 Tsd. €. Der Vorsitzende erhält das Zweifache und seine Stellvertreter das Eineinhalbfache dieser Fixvergütung. Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden eines Aufsichtsratsmitglieds wird die Vergütung gemäß Satzung aliquotiert. Zusätzlich 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 2022 (für 2021) gelangte eine Gesamtvergütung von 309 Tsd. € (2021: 328 Tsd. €) zur Auszahlung. Die darin enthaltenen Sitzungsgelder beliefen sich insgesamt auf 133 Tsd. € (2021: 113 Tsd. €). Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2022 im Zusammenhang mit dem Aufsichtsrat Aufwendungen in Höhe von 86 Tsd. € erfasst (2021: 202 Tsd. €).

Hiervon entfallen rund 40 Tsd.€ auf Barauslagen für Reisespesen (2021: 13Tsd.€) und 34Tsd.€ (2021: 33 Tsd.€) auf sonstige Aufwendungen einschließlich Fortbildungs- und Lizenzkosten. An Rechts- und sonstigen Beratungskosten fielen 12Tsd.€ (2021: 156Tsd.€) an. An Mitglieder des Aufsichtsrats wurden keine Honorare, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten, geleistet bzw. keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Für das Geschäftsjahr 2022 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 219 Tsd.€ vorgeschlagen werden. Die Vergütung wurde im Konzernabschluss per 31. Dezember 2022 berücksichtigt.

ENTWICKLUNG AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG JE MITGLIED



AKTIENBESITZ VON VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

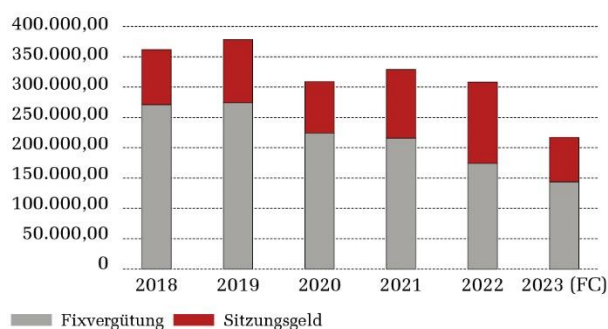
Per 31. Dezember 2022 hielt lediglich Vorstandsmitglied Keegan Viscius 9.358 CA Immo-Aktien in seinem Privatbestand (9.358 CA Immo-Aktien per 31. Dezember 2021).

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://caimmo.com).

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.

TREND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG



AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG ¹⁾

in Tsd. €	Feste Vergütung		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Zum 31.12.2022 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	34	23	94	83
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:						
Richard Gregson (bis 25.8.2020)	-	20	-	12	-	32
Univ.-Prof. Dr. Klaus Hirschler (bis 31.10.2022)	30	30	23	20	53	50
Dr. Florian Koschat (bis 6.5.2021), Stv. d. Vorsitzenden	16	45	12	19	28	64
Michael Stanton (bis 31.10.2022)	30	30	37	25	67	55
Dr. Monika Wildner (bis 31.10.2022), Stv. d. Vorsitzenden	40	30	27	14	67	44
Mittels Namensaktie entsendet:						
Laura Rubin ²⁾ (bis 31.10.2022)	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmervertreter:						
Nicole Kubista ²⁾ (bis 1.11.2022)	-	-	-	-	-	-
Franz Reitermayer ²⁾ (bis 10.2.2020)	-	-	-	-	-	-
Walter Sonnleitner ²⁾ (bis 1.11.2022)	-	-	-	-	-	-
Gesamt	176	215	133	113	309	328

1) Die Tabelle zeigt die in den Geschäftsjahren 2022 bzw. 2021 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
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: Cornelia Altrichter
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.

