

Vergütungspolitik 2020 nach § 78a AktG

für

den Vorstand der IMMOFINANZ AG

Inhaltsverzeichnis

I. Grundlagen für die Vergütungspolitik des Vorstands	3
A. Rahmenbedingungen	3
B. Zuständigkeiten und Umgang mit Interessenkonflikten.....	3
II. Vergütungspolitik für den Vorstand	4
A. Grundsätze und Zielsetzungen	4
B. Vergütungskomponenten des Vorstands	5
1. Grundvergütung	7
2. Zusätzliche Leistungen.....	7
3. Einjährige variable Vergütung – STI.....	8
4. Mehrjährige variable Vergütung – LTI.....	9
5. Sonderbonus	13
6. Investment in IMMOFINANZ-Aktien (Share Ownership Guidelines, SOG)	13
7. Malus- und Clawback-Regelungen	13
8. Laufzeiten der Vorstandsverträge und Vertragsbeendigung	13
C. Abweichungen von der Vergütungspolitik des Vorstandes.....	14

I. Grundlagen für die Vergütungspolitik des Vorstands

A. Rahmenbedingungen

Für die IMMOFINANZ AG als börsennotierte Gesellschaft hat der Aufsichtsrat die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands in der vorliegenden Vergütungspolitik 2020 ausgearbeitet. Die Vergütungspolitik erfüllt die Offenlegungspflichten, die sich aus den Änderungen des Aktiengesetzes (AktG) im Rahmen des Aktienrechts-Änderungsgesetzes (AktRÄG) ergeben, und folgt außerdem den Empfehlungen des österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Auch interne Anforderungen der IMMOFINANZ AG, die sich aus der Unternehmenssatzung sowie den Geschäftsordnungen ergeben, finden in der Vergütungspolitik entsprechend Berücksichtigung.

Die Vergütungspolitik wird erstmals der ordentlichen Hauptversammlung, die im Geschäftsjahr 2020 stattfindet, zur Abstimmung vorgelegt, danach jedenfalls in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung. Die Vergütungspolitik und das Ergebnis der Abstimmung der Hauptversammlung über die Politik werden auf der Internetseite der IMMOFINANZ AG veröffentlicht.

In Form eines Vergütungsberichts erfolgt jährlich ein umfassender Überblick über die im Laufe des letzten Geschäftsjahres den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen der jeweiligen Vergütungspolitik gewährte Vergütung. Der erste Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2021 zur Billigung vorgelegt.

B. Zuständigkeiten und Umgang mit Interessenkonflikten

Die Kompetenz zur Erstellung der Vergütungspolitik für den Vorstand ist vom Aufsichtsrat der IMMOFINANZ AG an den Personal- und Nominierungsausschuss delegiert. Der Personal- und Nominierungsausschuss beschließt die Vergütungspolitik. Der Aufsichtsrat legt die Vergütungspolitik der Hauptversammlung vor. Dem Personal- und Nominierungsausschuss obliegen die laufende Überprüfung der Einhaltung der Vergütungspolitik sowie deren Evaluierung. Die Vergütungspolitik berücksichtigt die Anforderungen unserer Aktionäre sowie die strategische Ausrichtung des Unternehmens, um im Speziellen den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der IMMOFINANZ AG zu fördern. Den jährlichen Vergütungsbericht erstellen Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam.

Die Aufsichtsratsmitglieder und der Vorstand sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und haben allfällige Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. Aufsichtsratsmitglieder nehmen auch keine Organfunktionen in Gesellschaften wahr, die zur IMMOFINANZ in Wettbewerb stehen.

II. Vergütungspolitik für den Vorstand

A. Grundsätze und Zielsetzungen

Die Kernstrategie der IMMOFINANZ AG umfasst die professionelle und nachhaltige Vermietung und Bewirtschaftung des Bestandsimmobilienportfolios sowie die aktive Weiterentwicklung des Portfolios durch Investitionen, Akquisitionen und Projektentwicklungen. Dabei werden wertschöpfendes Wachstum und die Generierung eines nachhaltigen Cashflows angestrebt. Die Vergütungspolitik für den Vorstand trägt dazu bei, diese Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der IMMOFINANZ AG zu fördern. Aus diesem Grund finden sich die wesentlichen Kennzahlen zur Messung der oben genannten Ziele in der Vergütungspolitik des Vorstands wieder.

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus fixen und variablen Vergütungskomponenten zusammen. Die variablen Vergütungskomponenten unterteilen sich in einen kurzfristigen, einjährigen Short Term Incentive (STI) und einen langfristigen, mehrjährigen Long Term Incentive (LTI). Durch die variablen Vergütungskomponenten wird eine leistungsabhängige, nachhaltige und auf die Unternehmensstrategie ausgerichtete Vergütung gewährleistet. Dazu werden sowohl relevante finanzielle als auch nicht-finanzielle Erfolgsziele berücksichtigt, welche aus der Unternehmensstrategie der IMMOFINANZ AG abgeleitet werden. Abhängig vom Erreichungsgrad der einzelnen Ziele kann der tatsächliche Auszahlungsbetrag vom Zielbetrag abweichen. Der Zielbetrag wird für den Fall einer Zielerreichung von 100 % in Aussicht gestellt. Eine ambitionierte Zielsetzung stellt hierbei die Verfolgung des „Pay for Performance“-Ansatzes sicher. Die Festlegung konkreter Ziele und Zielerreichungskurven führt zudem zur Reduktion diskretionärer Vergütungselemente. Bei der Gestaltung der Leistungsanreize der Vorstandsvergütung finden die gleichen leitenden Grundsätze Anwendung, die auch für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IMMOFINANZ AG gelten.

Zur Sicherstellung der Marktausrichtung der Vorstandsvergütung werden entsprechende Marktvergleiche vorgenommen. Hierbei werden sowohl ein Vergleich innerhalb der Branche der Immobilienunternehmen als auch ein Vergleich mit den größten österreichischen Unternehmen eingesetzt, um eine markt- und wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten. Zeitgleich wird darauf geachtet, die Anforderungen von Investoren an die Vergütungspolitik des Vorstands zu erfüllen. Hierzu dienen insbesondere die Ausgestaltung der Vergütung und Erfolgsziele, sodass sie die Interessen von Vorstand und Aktionären weiter angleichen. Zudem trägt diese Vergütungspolitik durch die Offenlegung der Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik dazu bei, die gewünschte Transparenz weiter zu erhöhen.

Die folgende Übersichtstabelle stellt die Zielsetzung dieser Vergütungspolitik vertieft dar und beschreibt die zur Erreichung dieser Ziele genutzten Instrumente. In Ergänzung zu den aktienrechtlichen Vorgaben und den Empfehlungen des ÖCGK sind für die Vergütungspolitik auch die Erwartungen der Investoren der IMMOFINANZ AG berücksichtigt worden.

Ziele der Vergütungspolitik	Instrumente
Förderung der langfristigen Interessen und der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens („Pay for Performance“)	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung von strategierelevanten finanziellen sowie nicht-finanziellen Erfolgszielen • Ambitionierte Zielsetzungen • Mehrjährige Bemessungsgrundlage
Keine freien Ermessensentscheidungen	<ul style="list-style-type: none"> • Beurteilung der Leistung des Vorstands auf Basis vorab definierter Kriterien und Ziele
Interessenangleich zwischen Vorstand und Aktionären	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendung des relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zu einem branchenspezifischen Index, welcher das Portfolio der IMMOFINANZ AG widerspiegelt • Einführung von Aktienhaltevorgabe (SOG) zum Erwerb und zum Halten von Aktien der IMMOFINANZ AG durch die Vorstandsmitglieder
Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> • Konkretisierung der Parameter und Bedingungen zur Erreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Ziele • Offenlegung der Ziele und der tatsächliche Zielerreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsziele im Vergütungsbericht • Transparentes Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik sowie allfälliger Abweichungen davon

Die Beschäftigungsbedingungen der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wie folgt in die Ausarbeitung der Vergütungspolitik eingeflossen:

- Die Arbeitnehmervereinerinnen und Arbeitnehmervereiner im Aufsichtsrat wurden über die Vergütungspolitik informiert.
- Bei der Gestaltung der Leistungsanreize der Vorstandsvergütung finden Grundsätze Anwendung, die auch für die übrigen Mitarbeiter der IMMOFINANZ AG gelten.
- Auch für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine marktgerechte und damit wettbewerbsfähige Vergütung kontinuierlich angestrebt, die einen ausgeglichenen Mix aus fixen und variablen Komponenten enthält.

B. Vergütungskomponenten des Vorstands

Die zentralen Merkmale der einzelnen Komponenten der Vorstandsvergütung und die prozentualen Anteile an der Zielvergütung können der folgenden Übersicht entnommen werden:

Fixe Vergütung (rund 64 % der Zielvergütung)

Grundvergütung	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds
Auszahlungszeitpunkt	In vierzehn gleichen Teilbeträgen
Zusätzliche Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Beitragsorientierte Pensionskassenregelung (APK Pensionskasse AG) - Leistungen für Unfallversicherung - D&O-Versicherung - Rechtsschutzversicherung - Weitere Nebenleistungen (z. B. Dienstwagen)

Einjährige variable Vergütung - Short Term Incentive (STI) (rund 18 % der Zielvergütung)

Cap	Obergrenze des Auszahlungsbetrags bei 130 % des vertraglich definierten Zielbetrags
Zielerreichungskorridor	Die möglichen Zielerreichungen der Erfolgsziele liegen zwischen 0 % (Minimalwert) und 130 % (Maximalwert)
Erfolgsziele	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Finanzielle Ziele (gleichgewichtet):</u> <ul style="list-style-type: none"> - Ergebnis aus Asset Management (40 %) - Funds from Operations I (vor Steuer) (40 %) 2. <u>Individuelle und Stakeholder-Ziele (20 %)</u> <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Leistung - Stakeholder Belange (inkl. ESG-Ziele) - Bedeutende Projekte
Auszahlungszeitpunkt	Monatliche Akontierung jeweils 1/12 des Zielbetrags bis 75 % des - Zielbetrags erreicht sind. Die endgültige Abrechnung erfolgt mit der nächstmöglichen Gehaltsauszahlung nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr

Mehrfährige variable Vergütung - Long Term Incentive (LTI) (rund 18 % der Zielvergütung)

Plantyp	Performance Cash Plan
Performance-Periode	Vier Jahre
Cap	Obergrenze des Auszahlungsbetrags bei 250 % des vertraglich definierten Zielbetrags
Zielerreichungskorridor	Die möglichen Zielerreichungen der Erfolgsziele liegen zwischen 0 % (Minimalwert) und 250 % (Maximalwert)
Erfolgsziele	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relativer Total Shareholder Return (50 %) 2. Differenz des Abschlags Aktienkurs zum EPRA Net Asset Value (NAV) je Aktie zur Vergleichsgruppe in %-Punkten (50 %)
Auszahlungszeitpunkt	Im ersten Geschäftsjahr nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode mit der nächstmöglichen Gehaltsauszahlung nach Feststellung des Jahresabschlusses

Sonderbonus (maximal 250 % der Zielvergütung)

Anlassbezogene Entscheidung des Aufsichtsrats	Außerordentliche Leistungen, z. B. im Zusammenhang mit M&A Transaktionen und Realisierung von Großprojekten mit signifikantem Volumen von strategischer Bedeutung
--	---

Sonstiges

Share Ownership Guidelines	Investment in IMMOFINANZ AG Aktien i.H.v. 30 % der Brutto-Grundvergütung
Malus- und Clawback-Regelungen	Möglichkeit zu Einbehalt und Rückforderung variabler Vergütung vertraglich implementiert

1. Grundvergütung

Die Grundvergütung wird in vierzehn gleichen Teilbeträgen zu den üblichen Gehaltsterminen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird die Grundvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt.

Die Höhe der Vergütung wird in einem angemessenen Verhältnis zum Tätigkeits- und Verantwortungsbereich der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft festgelegt. Zusätzlich wird auf die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, börsennotierten Immobilien-Unternehmen im deutschsprachigen Raum geachtet, um eine angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen.

2. Zusätzliche Leistungen

Die zusätzlichen Leistungen umfassen zum einen die jährlichen Beiträge des Unternehmens zur APK Pensionskasse AG für jedes Vorstandsmitglied in Höhe von jeweils 10 % der Grundvergütung. Ansprüche des Vorstandsmitglieds aus der Altersversorgung sind beitragsabhängig ausgestaltet. Das Pensionsalter richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen.

Zum anderen werden die Prämien für folgende Versicherungsleistungen von der Gesellschaft getragen:

Versicherung gegen Unfall und Flugunfall
Manager-Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung)
Rechtsschutzversicherung

Weitere Nebenleistungen sind Zahlungen an die Mitarbeitervorsorgekasse sowie die Übernahme der Kosten für den zur Verfügung gestellten Dienstwagen bzw. die Gewährung einer Car-Allowance für das Vorstandsmitglied.

Anfallende Steuern auf steuerpflichtige Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern zu tragen. Art und Umfang der Nebenleistungen werden vom Personal- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats regelmäßig überprüft.

3. Einjährige variable Vergütung – STI

Der STI incentiviert insbesondere die nachhaltige Wachstumsstrategie der IMMOFINANZ AG sowie eine gesteigerte Rentabilität, gemessen durch zwei zentrale finanzielle Ziele. Zudem werden individuelle und Stakeholder-Ziele berücksichtigt, um unter anderem die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG-Ziele) in die Vergütung einzubeziehen. Die Zielerreichung wird anhand von durch den Personal- und Nominierungsausschuss vorab definierten Kriterien und Zielerreichungskurven am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres bestimmt. Der Auszahlungsbetrag des STI, welcher auf einen Wert von 130 % des Zielbetrags begrenzt ist (Cap), berechnet sich, indem der jährliche Zielbetrag mit der jeweiligen gewichteten Zielerreichung der Erfolgsziele multipliziert wird. Der jährliche Zielbetrag ist grundsätzlich für die Dauer des Dienstvertrags festgelegt. Die individuellen und Stakeholder-Ziele sind ebenfalls untereinander additiv verknüpft und sind in ihrer Zielerreichung auch auf 130 % des Zielwerts begrenzt.

Funktionsweise des STI



3.1 Erfolgsziele und Erfolgsmessung

Maßgeblich für den STI sind zwei zentrale finanzielle Kennzahlen der IMMOFINANZ AG, die als Kernsteuerungsgrößen eine hohe strategische Relevanz aufweisen:

- **Ergebnis aus Asset Management** sowie
- **Funds from Operations** (FFO I) vor Steuer

Beide Erfolgsziele fließen mit einer Gewichtung von jeweils 40 % in die Berechnung des STI-Auszahlungsbetrags ein.

Ergebnis aus Asset Management umfasst Mieterlöse, sonstige Umsatzerlöse, Betriebskostenaufwendungen und -erträge sowie direkt dem Immobilienvermögen zurechenbare Aufwendungen. Diese Kennzahl misst die Ertragskraft des Bestandsgeschäfts der IMMOFINANZ AG und ist wesentlich für die langfristige und tragfähige Entwicklung der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft. Das Abstellen auf dieses Erfolgsziel für den STI fördert daher die langfristige Entwicklung entsprechend der Geschäftsstrategie der Gesellschaft, indem der Fokus auf eine Erfolgskennzahl für das Kerngeschäft der IMMOFINANZ AG gelegt wird. Zudem unterstützt dieses Erfolgsziel den Schwerpunkt der IMMOFINANZ-Strategie auf wertschaffendes Wachstum durch nachhaltige Bestandsbewirtschaftung, Projektentwicklungen und Akquisitionen. Ebenso wird das Ziel, das Bestandsvermögen zu stärken, incentiviert.

Funds from Operations I (vor Steuer) (FFO I) ist eine wichtige Rentabilitätskennzahl der Immobilienbranche. Die Kennzahl FFO I ist auch eine für Aktionäre wichtige Messgröße für die aus dem Bestandsgeschäft erwirtschafteten liquiden Mittel, die für Ausschüttungen an die Aktionäre zur Verfügung stehen. Ein stabiler Cash Flow und die Steigerung der Ausschüttungsfähigkeit sind langfristige Ziele, die von der IMMOFINANZ AG verfolgt werden. FFO I als Erfolgsziel für den STI zielt entsprechend auf die Förderung dieser langfristigen Entwicklung ab. Ebenfalls wird das Ziel

einer Stärkung des nachhaltigen Cash Flows verfolgt. Zusammen mit einer Erhöhung des Ergebnisses aus Asset Management hilft das FFO I-Ziel dabei, das Bonitätslevel der IMMOFINANZ AG zu verbessern und die Ertragskraft zu steigern.

Die möglichen Zielerreichungen der beiden finanziellen Ergebnisse liegen jeweils zwischen 0 % und 130 %. Es wird jährlich eine Zielvereinbarung mit dem Personal- und Nominierungsausschuss getroffen. Zur Messung der Zielerreichung wird der nach dem maßgeblichen gebilligten Konzernabschluss der IMMOFINANZ AG tatsächlich erzielte Ist-Wert mit der vereinbarten Zielvorgabe für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen. Die Zielerreichungskurven legen die Zielvorgabe für das jeweilige Geschäftsjahr als Zielwert fest, bei dem die Zielerreichung 100 % beträgt. Der Zielwert kann bis zu einem Maximalwert von 130 % übererreicht werden. Eine weitere Erhöhung des tatsächlichen Wertes über diesen Maximalwert von 130 % über die Zielvorgabe hinaus hat demnach keine weitere Erhöhung der Zielerreichung zur Folge. Unterschreitet der tatsächliche Wert das Budgetziel um 30 %, beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert).

Neben den beiden finanziellen Erfolgszielen beinhaltet der STI auch eine **individuelle Komponente**. Diese fließt mit einer Gewichtung von 20 % in die Berechnung des STI-Auszahlungsbetrags ein. Sie berücksichtigt die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (z. B. auch hinsichtlich Development und Transaktionsergebnis), wichtige bedeutende Projekte der IMMOFINANZ AG (z. B. Implementierung eines Digitalisierungskonzepts oder Diversifikation der Finanzierungsstruktur) sowie Stakeholder Belange und ESG-Ziele (z. B. Meilensteine von Vorzeigeprojekten zum nachhaltigen Bauen, CO₂-Ersparnis oder Kundenzufriedenheit). Bei der Beurteilung der individuellen und Stakeholder-Ziele bietet eine Liste von relevanten Kriterien Orientierung für den Personal- und Nominierungsausschuss, welcher diese Kriterien zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres konkretisiert. Die Zielerreichung der individuellen und Stakeholder-Ziele ist ebenfalls auf 130 % des Zielwerts begrenzt.

Die vereinbarten finanziellen sowie individuellen und Stakeholder-Ziele und die resultierende Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht ex-post beschrieben.

3.2 Auszahlungszeitpunkt

Es erfolgt eine monatliche Akontierung mit jeweils 1/12 des Zielbetrags, bis 75 % des Zielbetrags erreicht sind. Die endgültige Höhe des STI wird nach erfolgter Feststellung des Jahresabschlusses und Feststellung der Zielerreichung durch den Personal- und Nominierungsausschuss ermittelt. Der Auszahlungsbetrag wird mit den bereits gezahlten Beträgen verrechnet und mit der nächstmöglichen Gehaltsauszahlung ausgezahlt. Die endgültige Höhe des STI ist auf 130 % des Zielbetrags begrenzt.

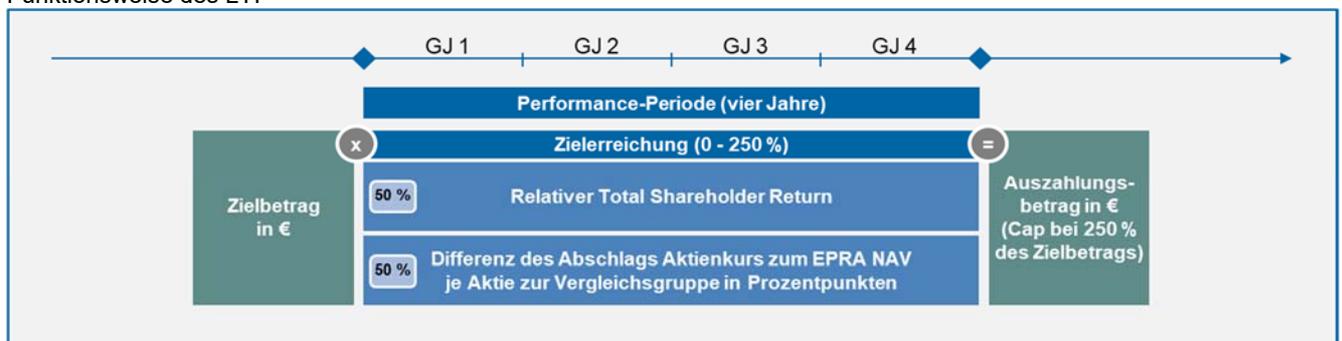
4. Mehrjährige variable Vergütung – LTI

Das LTI-Programm ist in Form eines Performance Cash Plans mit einer Performance-Periode von vier Jahren ausgestaltet. Hierbei erhält das Vorstandsmitglied eine bedingte Zusage über einen Vergütungsbetrag (Zielbetrag) am Ende der Performance-Periode. Der finale Auszahlungsbetrag hängt vom Erreichen vorab definierter Erfolgsziele ab und wird nach Vollendung der vierjährigen Performance-Periode abgerechnet. Die Erfolgsziele umfassen externe und kapitalmarktorientierte Erfolgsziele, denen jeweils eine vordefinierte Zielerreichungskurve zu Grunde liegt.

Für das LTI-Programm ist ein rollierendes System vorgesehen, welches durch seine jährliche Gewährung neuer LTI-Tranchen mit einer jeweiligen Laufzeit von vier Jahren zu einer kontinuierlichen Anreizwirkung führt. Der Fokus wird somit noch stärker auf die Nachhaltigkeit der Ergebnisse gelenkt, da die Ergebnisse der einzelnen Geschäftsjahre in die Berechnung mehrerer LTI-Tranchen einfließen. Zudem entsteht eine Bindungswirkung über den Zeitpunkt des Unternehmensaustritts hinaus, da auch die Ergebnisse nach dem Austritt des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus dem Unternehmen in die Berechnung des Auszahlungsbetrags einfließen.

Der jeweilige Zielbetrag für die LTI-Tranchen ist in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder festgelegt. Der finale Auszahlungsbetrag wird über die Laufzeit der Performance-Periode durch die Zielerreichung finanzieller Ziele (0 % bis 250 %) beeinflusst. Diese Zielerreichung wird mit dem jeweiligen Zielbetrag multipliziert und ergibt den finalen Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche. Dieser Auszahlungsbetrag ist maximal auf 250 % des Zielbetrags begrenzt.

Funktionsweise des LTI



4.1 Erfolgsziele und Erfolgsmessung

Der finale Auszahlungsbetrag wird durch zwei Erfolgsziele beeinflusst. Ein Ziel, welches das Verhältnis des Fair Value des Eigenkapitals der IMMOFINANZ AG zur Marktbewertung berücksichtigt und ein externes, kapitalmarktorientiertes Ziel:

- **Relativer Total Shareholder Return** (relativer TSR)
- **Differenz des Abschlags Aktienkurs zum EPRA Net Asset Value (NAV) je Aktie zur Vergleichsgruppe in %-Punkten**

Beide Erfolgsziele fließen mit einer Gewichtung von jeweils 50 % in die Berechnung der finalen Zielerreichung ein.

Der **Total Shareholder Return** (TSR) beschreibt die Aktienkursentwicklung über einen Betrachtungszeitraum hinweg einschließlich der in dieser Periode ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Dividende je Aktie. Die positive Entwicklung des Aktienkurses spiegelt maßgeblich die Wertsteigerung des Unternehmens wider. Die erfolgten Ausschüttungen an die Aktionäre in Form von Dividenden zeigen den Erfolg der langfristig verfolgten Ausschüttungspolitik. Entsprechend fördert dieses Erfolgsziel die langfristige Geschäftsentwicklung und Strategieumsetzung.

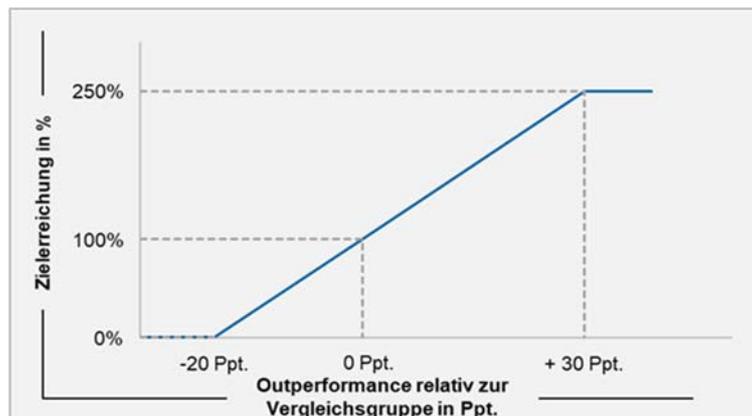
Der relative TSR vergleicht den oben beschriebenen absoluten Wert mit dem TSR anderer Unternehmen. Die IMMOFINANZ AG vergleicht sich aufgrund ihres Immobilienportfolios mit dem **FTSE EPRA Nareit Developed Europe ex UK**.

Zur Ermittlung des relativen TSR wird die Outperformance-Methode verwendet. Dabei wird die Differenz zwischen dem TSR der IMMOFINANZ AG und dem Vergleichsindex in %-Punkten errechnet.

Die mögliche Zielerreichung des externen Erfolgsziels relativer TSR liegt zwischen 0 % und 250 %. Die Zielerreichungskurve legt eine Outperformance von 0 %-Punkten als Zielwert fest, bei dem die Zielerreichung 100 % beträgt. Beträgt die Outperformance der IMMOFINANZ AG gegenüber dem Index

-20 %-Punkte oder weniger, beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert). Beträgt die Outperformance 30 %-Punkte oder mehr, beträgt die Zielerreichung 250 % (Maximalwert). Eine weitere Erhöhung der Outperformance hat demnach keine weitere Erhöhung der Zielerreichung zur Folge. Die Punkte der Zielerreichungskurve, die zwischen den oben genannten Punkten liegen, werden linear interpoliert.

Zielerreichungskurve des relativen TSR



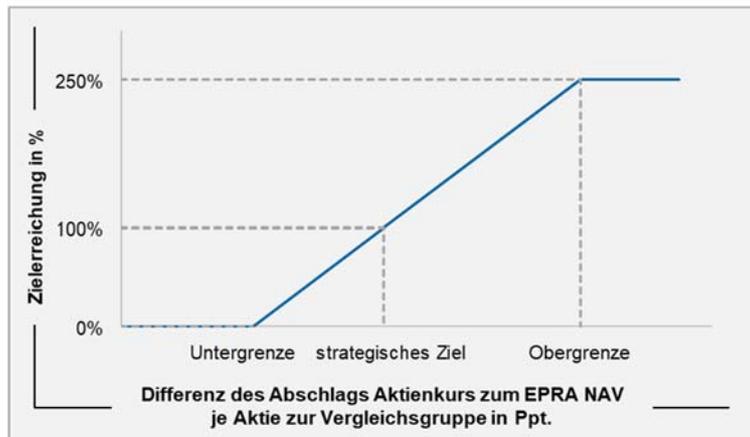
Der **Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie** berechnet sich, indem der Aktienkurs zum Ende der Performance-Periode ins Verhältnis zum EPRA NAV je Aktie gesetzt wird. Durch das Erfolgsziel Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie wird das Ziel verfolgt, den Aktienwert der IMMOFINANZ AG an ihren EPRA NAV je Aktie so weit wie möglich anzugleichen und die relative Position im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern zu verbessern. Durch die Verwendung der EPRA NAV-Komponente wird der Fair Value des Eigenkapitals auf langfristiger Basis dargestellt und Investoren ein Überblick über die nachhaltige Vermögensposition des Unternehmens vermittelt. Der Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie der IMMOFINANZ AG wird mit dem durchschnittlichen Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie der Unternehmen des FTSE EPRA Nareit Developed Europe ex UK verglichen. Hierfür wird die Differenz zwischen beiden Werten ermittelt.

Die mögliche Zielerreichung des Erfolgsziels Differenz des Abschlags Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie zur Vergleichsgruppe liegt zwischen 0 % und 250 %. Dem Erfolgsparameter ist eine explizite Zielerreichungskurve hinterlegt. Diese Zielerreichungskurve zielt auf die Verbesserung der oben beschriebenen Differenz des Abschlags Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie nach der vierjährige Performance-Periode ab. Zur Messung der Zielerreichung wird die tatsächlich erzielte Differenz am Ende der Performance-Periode mit dem strategischen Ziel für die jeweilige Performance-Periode verglichen.

Der Personal- und Nominierungsausschuss legt jährlich vor Gewährung einer Tranche das strategische Ziel für die jeweilige Performance-Periode als Zielwert fest, bei dem die Zielerreichung 100 % beträgt. Gleichzeitig werden Ober- und Untergrenzen bestimmt.

Überschreitet die tatsächliche Differenz des Abschlags Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie zur Vergleichsgruppe das strategische Ziel um mehr als die Untergrenze, beträgt die Zielerreichung 0 % (Minimalwert). Unterschreitet die tatsächliche Differenz des Abschlags Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie zur Vergleichsgruppe das strategische Ziel um mehr als die Obergrenze, beträgt die Zielerreichung 250 % (Maximalwert). Die Punkte der Zielerreichungskurve, die zwischen den oben genannten Punkten liegen, werden linear interpoliert. Daraus ergibt sich für das Erfolgsziel folgende Zielerreichungskurve:

Zielerreichungskurve der Differenz des Abschlags Aktienkurses zum EPRA NAV je Aktie zur Vergleichsgruppe



Zum 01.01.2020 hat die EPRA ihre Guidelines zum NAV umgestellt. Zukünftig müssen andere EPRA NAV Maße – EPRA Net Reinstatement Value (NRV), EPRA Net Tangible Assets (NTV) und EPRA Net Disposal Value (NDV) – abgebildet werden. Daher ist zukünftig eine Umstellung auf eines der zuvor genannten Maße statt des bisherigen EPRA NAV geplant, welcher den Wert des Nettovermögens langfristig ermittelt und entsprechend der Best Practices Recommendations der EPRA bestimmt wird.

4.2 Auszahlungszeitpunkt

Die endgültige Höhe des LTI wird nach erfolgter Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Jahres der Performance-Periode und nach Feststellung der Zielerreichung durch den Personal- und Nominierungsausschuss ermittelt. Der Auszahlungsbetrag wird mit der nächstmöglichen Gehaltsauszahlung ausgezahlt und ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt. Bis zur ersten Auszahlung aus der Tranche 2020 im Jahre 2024 erfolgt in den Jahren 2020 bis 2023 eine teilweise Akontierung, um die Reduzierung des Zielbetrags des bisherigen STI bei Einführung des LTI im Jahr 2020 auszugleichen. Die endgültige Abrechnung der LTI-Tranche 2020 erfolgt in 2024 mit der nächstmöglichen Gehaltsauszahlung nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2023. Etwaig zu viel akontierte Beträge müssen vom Vorstandsmitglied zurückgezahlt werden.

5. Sonderbonus

Außergewöhnliche Leistungen in einem Geschäftsjahr, die nicht vollumfänglich im Short-term Incentive berücksichtigt werden, können nach Entscheidung des Aufsichtsrats zur Gewährung eines Sonderbonus führen. Außergewöhnliche Leistungen können z. B. eine M&A-Transaktion oder die Realisierung eines Großprojekts mit signifikantem Volumen und von strategischer Bedeutung sein, die nicht in der Planung enthalten war. Der Sonderbonus ist auf maximal 250 % der Zielvergütung begrenzt. Sofern in einem Geschäftsjahr ein Sonderbonus durch den Personal- und Nominierungsausschuss gewährt werden sollte, werden die Erwägungsgründe im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr detailliert erläutert.

6. Investment in IMMOFINANZ-Aktien (Share Ownership Guidelines, SOG)

Um über die variable Vergütung hinaus eine Aktienorientierung im Sinne unserer Anteilseigner zu erreichen, haben die Vorstandsmitglieder die Absicht bekundet, innerhalb von vier Jahren Aktien der IMMOFINANZ AG im Wert von 30 % der Brutto-Grundvergütung (SOG-Ziel) zu erwerben und für die Dauer ihrer Vorstandsbestellung zu halten. Bereits gehaltene Aktien eines Vorstandsmitglieds werden zur Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet. Durch die Einführung der SOG wird ein Teil des Vermögens der Vorstandsmitglieder an die langfristige Performance des Unternehmens geknüpft.

7. Malus- und Clawback-Regelungen

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder beinhalten Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung. Diese regeln in Fällen nachweislich vorsätzlicher grober Verstöße gegen wesentliche interne Handlungsgrundsätze oder wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder der Verletzung der wesentlichen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 84 AktG sowie im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses, welcher zu einer fehlerhaften Auszahlungshöhe der variablen Vergütungskomponenten geführt hat, wie mit den Auszahlungen zu verfahren ist. Die Malus-Klausel ermöglicht es, bei einem solchem Verstoß während einer Performance-Periode den endgültigen Zahlungsbetrag teilweise zu reduzieren oder auf Null zu setzen. Die Clawback-Klausel ermöglicht die anteilige oder komplette Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung innerhalb von 3 Jahren nach Begehung des Verstoßes bzw. nach dem fehlerhaften Konzernabschluss. Über die Anwendung von Malus und Clawback entscheidet der Aufsichtsrat. Bei der vom Aufsichtsrat zu treffenden Ermessenentscheidung sind die Schwere des Verstoßes, dessen Folgen für die Gesellschaft (insbesondere finanzielle Schäden und nachhaltige schwerwiegende Reputationsschäden mit wirtschaftlichen Folgen) sowie der Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen.

8. Laufzeiten der Vorstandsverträge und Vertragsbeendigung

Vorstandsverträge werden in der Regel für eine Dauer von drei bis fünf Jahren abgeschlossen. Die Laufzeiten der derzeitigen Vorstandsverträge entsprechen den Bestellperioden.

Bei Ende des Dienstverhältnisses hat jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf den Bonus für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr sowie auf den anteiligen Bonus für das laufende Geschäftsjahr. Dabei wird für den Bonus für das laufende Geschäftsjahr als Zielerreichung das arithmetische Mittel der letzten vollen drei Geschäftsjahre vor der Beendigung angesetzt.

Wenn das Vorstandsmandat des Vorstandsmitgliedes aus einem Grund endet, der die Gesellschaft nach allgemeinen und im Angestellten-Gesetz niedergelegten Grundsätzen nicht zu einer vorzeitigen Auflösung des Anstellungsvertrages aus Verschulden des Vorstandsmitgliedes berechtigt, besitzt letzteres Anspruch auf eine Auszahlung des für die Restlaufzeit, aber maximal für 2 volle Jahre, des Anstellungsvertrages noch zustehenden Entgelts bestehend aus Grundgehalt und variabler Vergütung. Hinzu kommen die von der Gesellschaft für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages zu entrichtenden Prämien an die Pensionskasse.

Tritt während der Laufzeit des Dienstvertrages ein Kontrollwechsel im Sinne der nachstehenden Bestimmungen bei der Gesellschaft ein, ist das Vorstandsmitglied berechtigt, innerhalb von sechs Monaten ab Eintritt des Kontrollwechsels seine Funktion als Vorstandsmitglied der Gesellschaft zurück zu legen, sofern der Kontrollwechsel nicht weniger als zwölf volle Monate vor Ablauf der Vorstandsbestellung eintritt.

Ein Kontrollwechsel liegt dann vor, wenn ein Bieter oder mit ihm gemeinsam vorgehende Rechtsträger ein Pflichtangebot nach den Bestimmungen des österreichischen Übernahmegesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung nach Maßgabe des § 28 der Satzung der Gesellschaft (15 % Schwellenwert für das Vorliegen einer kontrollierenden Beteiligung) nach Beurteilung der Übernahmekommission stellen müssen oder ein freiwilliges Angebot stellen und nach Abschluss des freiwilligen Angebots eine Beteiligung von über der für ein Pflichtangebot geltenden Grenze nach Maßgabe des § 28 der Satzung der Gesellschaft (15 % Schwellenwert für das Vorliegen einer kontrollierenden Beteiligung) gehalten wird. Die Ansprüche bei vorzeitiger Vertragsbeendigung, etwa bei einem Kontrollwechsel oder bei Entzug wesentlicher Kompetenzen, sind auf die Restlaufzeit des Vertrags, jedoch maximal auf die Auszahlung von zwei Jahresentgelten bestehend aus Grundgehalt und variabler Vergütung (inklusive Nebenleistungen, jedoch ohne Dienst-PKW) begrenzt.

Für den Performance Cash Plan sind Regeln für die Behandlung noch ausstehender Tranchen für den Fall des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds vereinbart. Diese sehen im Fall einer Beendigung des Dienstvertrags aufgrund von nicht durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden Gründen wie z. B. ein Ausscheiden auf Veranlassung des Aufsichtsrats, einvernehmliche Aufhebung des Dienstvertrags, Erreichen des Pensionseintrittsalters oder Ende der Vertragslaufzeit vor, dass die Ermittlung der Zielerreichung und Auszahlung regulär nach Ende der vierjährigen Laufzeit erfolgen. Bei Niederlegung des Vorstandsmandats oder Aufhebung des Dienstvertrags auf Veranlassung des Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund oder vorzeitiger Abberufung des Vorstandsmitglieds auf Veranlassung des Aufsichtsrats aus wichtigem Grund verfallen alle Tranchen des Performance Cash Plans, die noch nicht die jeweilige vierjährige Laufzeit vollendet haben, vollständig.

C. Abweichungen von der Vergütungspolitik des Vorstandes

Gemäß § 78a Abs. 8 AktG kann unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von der Vergütungspolitik abgewichen werden. Als außergewöhnliche Umstände gelten Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung des Unternehmens oder die Sicherstellung seiner Rentabilität notwendig ist.

Die Prüfung und Beurteilung, ob ein derartiger außergewöhnlicher Umstand gegeben ist, der ein vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik erfordert, obliegt dem Personal- und Nominierungsausschuss. Der Personal- und Nominierungsausschuss hat über die Entscheidung,

aufgrund außergewöhnlicher Umstände vorübergehend von der Vergütungspolitik abzuweichen, dem Aufsichtsrat zu berichten.

Abweichungen sind bei folgenden Vergütungskomponenten möglich: Erfolgsziele des STI und LTI, relative Anteile der variablen Vergütung sowie vorübergehende Aufwendungen für außerordentliche Nebenleistungen. Außerdem ist der Personal- und Nominierungsausschuss berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Sonderzahlungen zur Kompensation von Gehaltsverlusten aus einem vorherigen Dienstverhältnis oder zum Ausgleich der Kosten, die durch einen Standortwechsel entstehen, zu gewähren.