

Vergütungsbericht 2020

für

**den Vorstand und den Aufsichtsrat der
IMMOFINANZ AG**

I. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2020

Nachdem die IMMOFINANZ operativ sehr gut ins Geschäftsjahr 2020 gestartet war, wurde die Geschäftsentwicklung ab Ende des 1. Quartals 2020 von der Covid-19-Pandemie beeinflusst. Die Mieterlöse stiegen im Geschäftsjahr 2020 infolge des starken Portfoliowachstums in der zweiten Jahreshälfte 2019 um 3,1 % auf EUR 288,6 Mio. Ein krisenbedingter Anstieg der Forderungsabschreibungen aus dem Asset Management führte allerdings zu deutlich höheren Immobilienaufwendungen. Das Ergebnis aus Asset Management konnte dennoch mit EUR 206,4 Mio. auf Vorjahresniveau gehalten werden. Die Pandemie wirkte sich auch negativ auf die Bewertung des Immobilienvermögens aus. Insgesamt belaufen sich die Neubewertungen auf EUR -166,5 Mio., nachdem diese im Jahr davor deutlich positiv waren (2019: EUR 193,3 Mio.). Diese Abwertung entspricht rund 3,2 % des gesamten Immobilienportfolios. Infolge des anhaltenden Kursrückgangs der S IMMO-Aktie im Jahr 2020 wurde der Buchwert der Beteiligung um EUR -88,6 Mio. auf EUR 363,6 Mio. abgewertet. Das Konzernergebnis beläuft sich somit auf EUR -165,9 Mio.

Der FFO 1 aus dem Bestandsgeschäft (vor Steuern und exklusive Dividende der S IMMO) liegt mit EUR 115,0 Mio. um 7,1 % unter dem Vergleichswert des Vorjahres in Höhe von EUR 123,8 Mio.

Der EPRA Net Asset Value (NAV) je Aktie lag bei EUR 27,79 und damit rund 10,5 % unterhalb des Vorjahresniveaus. Nach sehr starken Kursverlusten zu Beginn des Geschäftsjahres als Folge des Covid-19 Ausbruchs und den damit verbundenen Marktverwerfungen blieb der Aktienkurs der IMMOFINANZ bis zum Ende des Geschäftsjahres mit wenigen Schwankungen stabil. Die Kursentwicklung beläuft sich auf -29,0 %, dies entspricht auch dem Total Shareholder Return, da im Geschäftsjahr 2020 aufgrund der Covid-19 Pandemie keine Dividende ausbezahlt wurde.

Die Vergütungspolitik für den Vorstand der IMMOFINANZ wurde am 01. Oktober 2020 durch die Hauptversammlung mit 75,62 % der Stimmen des anwesenden Grundkapitals gebilligt. Die Vergütungspolitik ist auf der Webseite der IMMOFINANZ unter [IMMOFINANZ Hauptversammlung | Investor Relations | IMMOFINANZ AG](#) verfügbar.

Der Aufsichtsrat hat das Abstimmungsergebnis der Hauptversammlung 2020 zum Anlass genommen, sich mit der geäußerten Kritik auseinander zu setzen. Die IMMOFINANZ hat mit der Vergütungspolitik einen ersten Schritt zur Weiterentwicklung der Vergütung getan. Insbesondere durch die Einführung einer mehrjährigen, aktienkursbasierten Vergütungskomponente sowie einer Share Ownership Guideline werden die Interessen der Aktionäre und des Vorstands stärker in Einklang gebracht. Das Feedback unserer Aktionäre zur Vergütungspolitik konzentrierte sich insbesondere auf die Möglichkeit der Gewährung eines Sonderbonus. Ein Sonderbonus kann nur für außergewöhnliche und einmalige Leistungen gewährt werden, die aufgrund ihrer außergewöhnlichen Natur nicht in der variablen Vergütung abgebildet werden können. Die Entscheidung über einen Sonderbonus liegt in den Händen des Personal- und Nominierungsausschusses, der die Bedenken der Investoren bezüglich derartiger Ermessensspielräume versteht. Die Möglichkeit der Gewährung eines Sonderbonus ist durch die Vergütungspolitik formalisiert worden, insbesondere hinsichtlich der Voraussetzungen. Außergewöhnliche Leistungen können z. B. eine M&A-Transaktion oder die Umsetzung eines Großprojekts mit erheblichem Volumen und strategischer Bedeutung sein. Leistungen, die im Rahmen der Aufgaben eines Executive ordnungsgemäß erwartet werden können, gelten nicht als außergewöhnliche Umstände in diesem Sinne. Die Gewährung eines Sonderbonus wird im Vergütungsbericht detailliert erläutert und den Aktionären im Rahmen der nachträglichen Abstimmung über den Vergütungsbericht zur Abstimmung vorgelegt.

Die Grundzüge der Vergütungspolitik lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Fixe Vergütung (rund 64 % der Zielvergütung)		Anwendung im Geschäftsjahr 2020
Grundvergütung	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds Auszahlung 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	
Zielerreichungs-korridor	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 1 (vor Steuer und exkl. Dividende von S IMMO) (40 %) 2. <u>Individuelle und Stakeholder-Ziele (20 %)</u> <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Leistung - Stakeholder Belange (inkl. ESG-Ziele) - Bedeutende Projekte 	✓
Auszahlungs-zeitpunkt	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	
Mehrjährige 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	
Zielerreichungs-korridor	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 %) 	
Auszahlungs-zeitpunkt	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	x
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	x

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt die Anwendung der Vorstandsvergütungspolitik für das Geschäftsjahr 2020 wieder und wird der Hauptversammlung 2021 zur Abstimmung vorgelegt.

Im Folgenden wird für die einzelnen Vergütungskomponenten dargestellt, wie sie im Geschäftsjahr 2020 zur Anwendung kamen.

Details zur im Geschäftsjahr 2020 gewährten einjährigen variablen Vergütung (STI)

Die einjährige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI) incentiviert insbesondere die nachhaltige Wachstumsstrategie der IMMOFINANZ sowie eine Steigerung der 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 der durch den Personal- und Nominierungsausschuss vorab definierten Kriterien und Zielerreichungskurven am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres bestimmt. Der Auszahlungsbetrag des STI ist auf 130 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Funktionsweise des STI



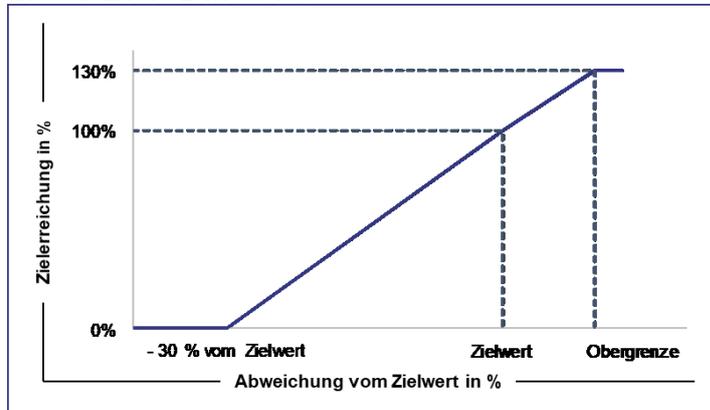
Bestimmung des Auszahlungsbetrags

Der Auszahlungsbetrag des STI berechnet sich, indem der jährliche Zielbetrag mit der jeweiligen gewichteten Zielerreichung der Erfolgsziele multipliziert wird. Maßgeblich für den STI sind zwei zentrale finanzielle Kennzahlen der IMMOFINANZ, die als Kernsteuerungsgrößen eine hohe strategische Relevanz aufweisen – Ergebnis aus Asset Management sowie Funds from Operations 1 (FFO 1). Beide Erfolgsziele fließen mit einer Gewichtung von jeweils 40 % in die Berechnung des STI-Auszahlungsbetrags ein. Die möglichen Zielerreichungen der beiden finanziellen Erfolgsziele liegen jeweils zwischen 0 % und 130 %. Zur Messung der Zielerreichung wird der nach dem maßgeblichen gebilligten

Konzernabschluss der IMMOFINANZ tatsächlich erzielte Ist-Wert mit der vereinbarten Zielvorgabe für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

Bei der Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Erfolgsziele wird folgende Zielerreichungskurve zu Grunde gelegt:

Zielerreichungskurve der finanziellen Ziele im STI



Die vereinbarten Zielwerte sowie die tatsächlich erzielten Ergebnisse und die daraus resultierenden Zielerreichungen sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Erfolgsziel	Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung
Ergebnis aus Asset Management	EUR 220,0 Mio.	EUR 206,4 Mio.	79 %
Funds from Operations 1 (vor Steuern und exkl. Dividende von S IMMO)	EUR 115,0 Mio.	EUR 115,0 Mio.	100 %

Neben den beiden finanziellen Erfolgszielen beinhaltet der STI auch eine individuelle Komponente, um die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder wichtige Projekte der IMMOFINANZ sowie Stakeholder Belange und ESG-Ziele zu berücksichtigen. Die individuelle Komponente fließt mit einer Gewichtung von 20 % in die Berechnung des STI-Auszahlungsbetrags ein. Die Zielerreichung der individuellen und Stakeholder-Ziele ist ebenfalls auf 130 % des Zielwerts begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2020 berücksichtigte der Personal- und Nominierungsausschuss für Ronny Pecik insbesondere seine individuelle Leistung bei der Bewältigung der unternehmerischen Herausforderungen im Umgang mit der Covid-19 Pandemie sowie die Erfolge im Hinblick auf die Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs (like-for-like) des Konzerns (ESG-Ziel). Die Zielerreichung der individuellen Leistung von Ronny Pecik wurde auf 100 % festgelegt.

Die individuellen Ziele von Mag. Dietmar Reindl im Geschäftsjahr 2020 umfassten neben Digitalisierungs- und Marketingzielen, insbesondere in Verbindung mit dem durch die Covid-19 Pandemie veränderten Umfeld, auch den Erfolg eines Pilotprojekts zur Nutzung erneuerbarer Energien (ESG-Ziel). Die Zielerreichung der individuellen Leistung von Mag. Dietmar Reindl wurde auf 100 % festgelegt.

Für Mag. Stefan Schönauer hat der Personal- und Nominierungsausschuss neben IT- und Digitalisierungszielen auch individuelle Ziele in Bezug auf die Finanzierungsstruktur der IMMOFINANZ und auf die Vereinfachung der Konzernstruktur berücksichtigt. Die Zielerreichung der individuellen Leistung von Mag. Stefan Schönauer wurde auf 100 % festgelegt.

Insgesamt ergab sich damit für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020 die folgende Gesamtzielerreichung:

Erfolgsziel	Gewichtung	Ronny Pecik Chief Executive Officer	Mag. Dietmar Reindl Chief Operating Officer	Mag. Stefan Schönauer Chief Financial Officer
Ergebnis aus Asset Management	40 %	79 %	79 %	79 %
Funds from Operations 1 (vor Steuern und exkl. Dividende von S IMMO)	40 %	100 %	100 %	100 %
Individuelle und Stakeholder-Ziele	20 %	100 %	100 %	100 %
Gesamtzielerreichung		92 %	92 %	92 %

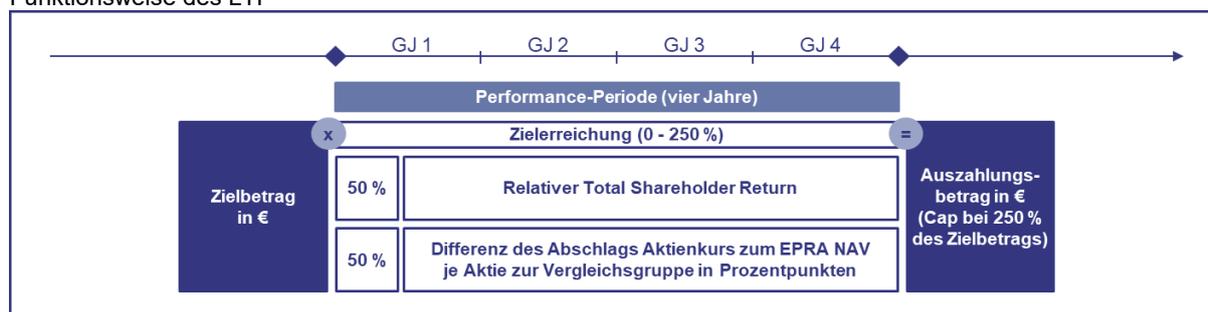
Im Rahmen des STI erfolgte eine monatliche Akontierung bis 75 % des Zielbetrags erreicht waren, diese betragen insgesamt EUR 0,4 Mio. Der auf Basis der Zielerreichung ermittelte Auszahlungsbetrag wurde entsprechend mit den bereits gezahlten Beträgen verrechnet.

Details zur im Geschäftsjahr 2020 gewährten mehrjährigen variablen Vergütung (LTI)

Im Geschäftsjahr 2020 wurde den Vorstandsmitgliedern erstmals eine mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI) gewährt. Der neu eingeführte LTI ist in Form eines Performance Cash Plans mit einer Performance-Periode von vier Jahren ausgestaltet.

Die Gewährung des LTI im Geschäftsjahr 2020 erfolgte gemäß der in der Vergütungspolitik beschriebenen Systematik. Nach dieser erhält jedes Vorstandsmitglied eine bedingte Zusage über einen Vergütungsbetrag (Zielbetrag). Der finale Auszahlungsbetrag hängt von den Ergebnissen der im Rahmen der Vergütungspolitik festgelegten Erfolgsziele ab und ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Funktionsweise des LTI



Bestimmung des Auszahlungsbetrags

Der finale Auszahlungsbetrag wird durch zwei Erfolgsziele beeinflusst. Ein Ziel, welches das Verhältnis des Fair Value des Eigenkapitals der IMMOFINANZ 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

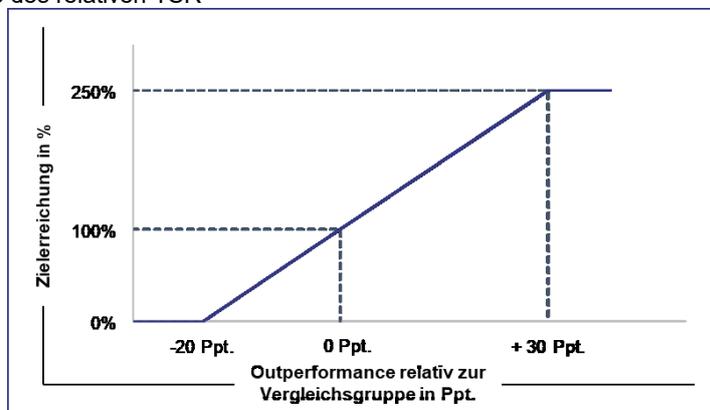
Die mögliche Zielerreichung beträgt für beide Erfolgsziele zwischen 0 % und 250 %. Beide Erfolgsziele fließen mit einer Gewichtung von jeweils 50 % in die Berechnung der finalen Zielerreichung ein. Diese Zielerreichung wird mit dem jeweiligen Zielbetrag multipliziert und ergibt den finalen Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche.

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 vergleicht sich aufgrund ihres Immobilienportfolios mit dem **FTSE EPRA Nareit Developed Europe ex UK**.

Zur Ermittlung des relativen TSR wird die Outperformance-Methode verwendet. Am Ende der Performance-Periode wird dazu die Differenz zwischen dem TSR der IMMOFINANZ und dem Vergleichsindex in %-Punkten (Ppt.) bestimmt und anschließend die Zielerreichung anhand der folgenden Zielerreichungskurve errechnet:

Zielerreichungskurve des relativen TSR

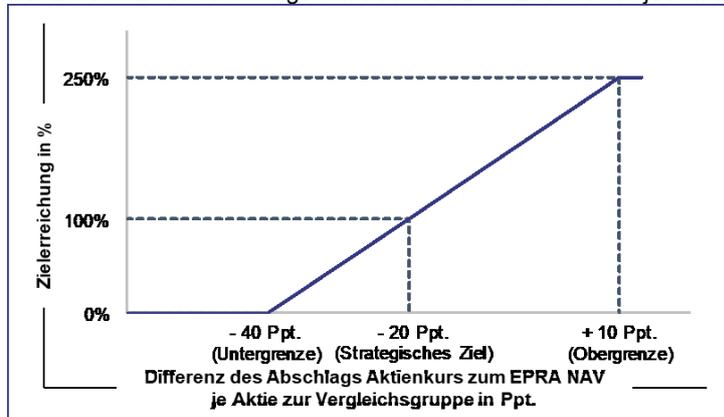


Der **Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie** berechnet sich, indem der Aktienkurs zum Ende der Performance-Periode ins Verhältnis zum EPRA NAV je Aktie gesetzt wird. Durch das Erfolgsziel Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie wird das Ziel verfolgt, den Aktienwert der IMMOFINANZ an ihren EPRA 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 wird mit dem durchschnittlichen Abschlag Aktienkurs zum EPRA NAV je Aktie der Unternehmen des FTSE EPRA Nareit Developed Europe ex UK verglichen. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird die am Ende der Performance-Periode ermittelte

Differenz zwischen diesen beiden Werten mit dem strategischen Ziel für die jeweilige Performance-Periode verglichen.

Die vom Personal- und Nominierungsausschuss für die Tranche 2020 festgelegten Werte für die Untergrenze, das strategische Ziel und die Obergrenze stellen sich wie folgt dar:

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



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 Jahr 2024 erfolgt eine teilweise Akontierung, um die Reduzierung des Zielbetrags des bisherigen STI bei Einführung des LTI im Jahr 2020 auszugleichen. Die Akontozahlungen betragen insgesamt EUR 0,4 Mio. Etwaig zu viel akontierte Beträge müssen vom Vorstandsmitglied zurückgezahlt werden.

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

Die Vorstandsmitglieder haben 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.

Vorstandsmitglied	Gehaltene IMMOFINANZ-Aktien	
	Anzahl an Aktien	in % des SOG-Ziels (Stichtagskurs zum 31.12.2020 i.H.v. 16,97 €)
Mag. Dietmar Reindl Chief Operating Officer	7.515	71 %
Mag. Stefan Schönauer Chief Financial Officer	15.000	177 %

Ronny Pecik hält per 31. Dezember 2020 durch Gesellschaften, die mittelbar von ihm kontrolliert werden, 1.200.001 Aktien. Darüber hinaus sind zum Stichtag 13.000.000 Aktien im Besitz der RPPK Immo GmbH, die mittelbar von Ronny Pecik und Peter Korbačka kontrolliert wird. Ronny Pecik hat sein SOG-Ziel somit deutlich übererfüllt.

Vergütung verbundener Unternehmen

Für Geschäftsführungsfunktionen in den Tochterunternehmen erhalten die Vorstände von den jeweiligen Tochterunternehmen keine Bezüge.

Clawback

Von der Möglichkeit der Rückforderung variabler Vergütung wurde im Geschäftsjahr 2020 kein Gebrauch gemacht.

Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2020

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2020 grundlegend überarbeitet und wird regelmäßig überprüft. Im Zuge der Überarbeitung wurde eine mehrjährige variable Vergütung eingeführt und somit die Anteile an fixer und variabler Vergütung verändert. Der Anteil der fixen Vergütung an der gewährten Gesamtvergütung wurde leicht erhöht und liegt nun bei rund 64 %. Entsprechend wurde der Anteil der variablen Vergütung mit rund 36 % der gewährten Gesamtvergütung leicht verringert. Die gewährte variable Vergütung setzt sich zu gleichen Teilen aus einjähriger und mehrjähriger variabler Vergütung zusammen. Die Höhe der gewährten Gesamtvergütung blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert.

Bezogen auf die geschuldete Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020 beträgt der Anteil der fixen Vergütung zwischen 55 % und 68 %, während der Anteil der variablen Vergütung bei 32 % bis 45 % liegt.

Dr. Oliver Schumy schied am 18. März 2020 aus persönlichen Gründen einvernehmlich aus dem Vorstand aus. Als Nachfolger wurde Ronny Pecik mit Wirkung zum 04. Mai 2020 als Chief Executive Officer (CEO) vom Aufsichtsrat in den Vorstand bestellt und zeichnet verantwortlich für die Bereiche Group M&A and Capital Markets, Group Transactions, Group Development Office, Group Investors Relations sowie Compliance & Corporate Legal Affairs.

Aufgrund des unterjährigen Eintritts von Ronny Pecik bzw. des unterjährigen Austritts von Dr. Oliver Schumy berücksichtigen die im Geschäftsjahr 2020 gewährten und geschuldeten Beträge zeitanteilige Werte.

Die im Geschäftsjahr 2020 gezahlten zusätzlichen Leistungen umfassen Pensionskassenzahlungen von jeweils 10 % der Grundvergütung an die APK Pensionskasse AG sowie Beiträge für Unfall-, D&O- und Rechtsschutzversicherung. Ebenso enthalten sind die Kosten für Dienstwagen.

Die IMMOFINANZ hat den Mitgliedern des Vorstands keine Kredite gewährt.

Die Höhe der Vorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2020 kann der nachfolgenden Übersichtstabelle entnommen werden:

in EUR		Ronny Pecik (seit 04. Mai 2020)				Dr. Oliver Schumy (bis 18. März 2020)			
		2020		2019		2020		2019	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	595.012	-	-	-	114.286	-	824.000	-
	Sachleistungen	-	-	-	-	38	-	174	-
	Beiträge in Pensionskasse	59.501	-	-	-	14.301	-	80.000	-
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	10.420	-	-	-	10.430	-	24.704	-
	Summe der fixen Vergütung	664.933	-	-	-	139.055	-	928.878	-
	Anteil der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung¹	62 %	68 %	-	-	55 %	55 %	54 %	56 %
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	200.000	183.635	-	-	114.286	114.286	800.000	742.429
	Mehrfährige variable Vergütung	200.000	-	-	-	-	-	-	-
	<i>davon Akontozahlungen</i>	-	125.000	-	-	-	-	-	-
	Summe der variablen Vergütung	400.000	308.635	-	-	114.286	114.286	800.000	742.429
	Anteil der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung¹	38 %	32 %	-	-	45 %	45 %	46 %	44 %
Abgeltungszahlung²						3.498.000			
Gesamtvergütung		1.064.933	973.569	-	-	3.751.341	3.751.341	1.728.878	1.671.307

in EUR		Mag. Dietmar Reindl				Mag. Stefan Schönauer			
		2020		2019		2020		2019	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	600.000	-	500.000	-	480.000	-	400.000	-
	Sachleistungen	11.694	-	11.694	-	11.694	-	11.694	-
	Beiträge in Pensionskasse	60.000	-	50.000	-	48.000	-	40.000	-
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	16.681	-	15.333	-	13.381	-	12.273	-
	Summe der fixen Vergütung	688.375	-	577.027	-	553.075	-	463.967	-
	Summe der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung	63 %	67 %	54 %	54 %	63 %	67 %	54 %	54 %
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	200.000	183.635	500.000	500.000	160.000	146.908	400.000	400.000
	Mehrfährige variable Vergütung	200.000	-	-	-	160.000	-	-	-
	<i>davon Akontozahlungen</i>	-	150.000	-	-	-	120.000	-	-
	Summe der variablen Vergütung	400.000	333.635	500.000	500.000	320.000	266.908	400.000	400.000
	Summe der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung	37 %	33 %	46 %	46 %	37 %	33 %	46 %	46 %
Abgeltungszahlung									
Gesamtvergütung		1.088.375	1.022.011	1.077.027	1.077.027	873.075	819.983	863.967	863.967

¹ Für Herrn Dr. Schumy erfolgt die Angabe in % der Gesamtvergütung ohne Abgeltungszahlung.

² In der Abgeltungszahlung für Herrn Dr. Schumy sind Zahlungen für die Abgeltung der Restlaufzeit des Dienstvertrags, der bislang nicht geleisteten Prämien für die Berufsunfähigkeitsversicherung sowie für die Abgeltung von Resturlaub enthalten.

Für jedes Vorstandsmitglied wird sowohl die Gesamtvergütung auf Basis der im Geschäftsjahr gewährten fixen und variablen Vergütung als auch die Gesamtvergütung basierend auf der im Geschäftsjahr geschuldeten Vergütung dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung unterscheiden sich lediglich für die variablen Vergütungskomponenten. Die gewährte Vergütung bezeichnet die Vergütung, welche vertraglich bei einer Zielerreichung von 100 % zugesagt wurde. Als geschuldete Vergütung wird hingegen die Vergütung bezeichnet, die im Geschäftsjahr nach Feststellung der tatsächlichen Zielerreichung der Höhe nach feststeht. Letztere kommt erst zu Beginn des folgenden Geschäftsjahres zur Auszahlung. Im Gegensatz zur einjährigen variablen Vergütung, bei der die gewährte und geschuldete Vergütung das gleiche Geschäftsjahr betrifft, wird sich die gewährte und geschuldete mehrjährige variable Vergütung eines Geschäftsjahres aufgrund der vierjährigen Performance-Periode auf unterschiedliche Tranchen beziehen. Da vor dem Geschäftsjahr 2020 keine mehrjährige variable Vergütung gewährt wurde, gibt es aktuell keine geschuldeten Beträge aus einer früheren Tranche. Bis zur ersten Auszahlung aus der Tranche 2020 im Jahre 2024 erfolgt eine teilweise Akontierung. Die erste Akontozahlung ist daher als geschuldete Vergütung ausgewiesen. Erst nach Ablauf der Performance-Periode Ende 2023 wird im Vergütungsbericht für das Jahr 2023 der final geschuldete Betrag aus der Tranche 2020 dargestellt.

II. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2020

Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der IMMOFINANZ wurde am 01. Oktober 2020 durch die Hauptversammlung mit 98,88 % der Stimmen des anwesenden Grundkapitals gebilligt. Die Vergütungspolitik ist auf der Webseite der IMMOFINANZ unter [IMMOFINANZ Hauptversammlung | Investor Relations | IMMOFINANZ AG](#) verfügbar.

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird gemäß § 15 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft von der Hauptversammlung beschlossen. Die Aufsichtsratsvergütung für das laufende Geschäftsjahr wird jeweils durch die Hauptversammlung im Folgejahr beschlossen und gelangt danach zur Auszahlung.

Teil der Gesamtvergütung ist ein fixer jährlicher Basisbetrag, den jedes Aufsichtsratsmitglied erhält. Dabei wird nach Aufgabe und Funktion differenziert. Der Basisbetrag beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Zweifache, für den oder die Stellvertreter des Vorsitzenden das Anderthalbfache des fixen jährlichen Basisbetrags eines ordentlichen Mitglieds des Aufsichtsrats.

Für die Tätigkeit in einem Ausschuss erhält jedes Aufsichtsratsmitglied einen jährlichen Fixbetrag. Dabei wird nach Aufgabe und Funktion differenziert. Der Fixbetrag beträgt für den Vorsitzenden eines Ausschusses das Zweifache und für den oder die Stellvertreter des Vorsitzenden das Anderthalbfache des jährlichen Fixbetrags für Ausschusstätigkeiten eines ordentlichen Mitglieds des Ausschusses.

Zudem haben die Mitglieder des Aufsichtsrats einen Anspruch auf Erstattung ihrer Barauslagen. Für die Organe der IMMOFINANZ wurde eine D&O- (Directors & Officers-) Versicherung mit einem Deckungsumfang von EUR 125 Mio. abgeschlossen. Die Kosten werden von der Gesellschaft getragen.

Die Grundzüge der Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder stellen sich wie folgt dar:

Vergütungskomponente	Mitglieder	Differenzierung	
		Vorsitzender	Stellvertretende Vorsitzende
Fixe Vergütung	EUR 25.125,3	2-Fache	1,5-Fache
Ausschussvergütung	EUR 5.000,0	2-Fache	1,5-Fache

Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung ergibt sich die folgende Gesamtvergütung des Aufsichtsrats in Höhe von EUR 245.801 für das Geschäftsjahr 2020:

in EUR		Aufsichtsrat und Ausschüsse ¹				Festvergütung		Gesamtvergütung
		AR	PBA	PNA	SA	Fixe Vergütung	Ausschussvergütung	
Mag. Bettina Breiteneder (seit 22. Mai 2019), Vorsitzende des Aufsichtsrats ²	2020	MV	M	SV/V	M	38.630,07	21.437,50	60.068
	2019	M	V	M	M	15.284,53	12.166,67	27.451
Dr. Michael Knap (bis 01. Oktober 2020), Vorsitzender des Aufsichtsrats ³	2020	V	SV	V	V	37.827,46	20.701,39	58.529
	2019	V	V/SV	V	V	50.250,50	28.479,17	78.730
Mag. Christian Böhm (seit 2010), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats ⁴	2020	M/SV	V	M	M	28.265,91	12.500,00	40.766
	2019	M	M	-	M	25.125,25	10.000,00	35.125
Prof. Dr. Sven Bienert (seit 22. Mai 2019), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats ⁵	2020	M/SV	SV	SV	MV	28.265,91	16.625,00	44.891
	2019	M	M	M	M	15.284,53	6.083,33	21.368
Dr. Rudolf Fries (bis 04. März 2020), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats ⁶	2020	SV	M	SV	-	6.700,07	2.222,22	8.922
	2019	SV	SV/M	SV	-	37.687,88	13.479,17	51.167
Nick J.M. Ommen MBA (seit 2008), Mitglied des Aufsichtsrats	2020	M	-	-	SV	25.125,25	7.500,00	32.625
	2019	M	-	-	SV	25.125,25	7.500,00	32.625
Mag. (FH) Philipp Amadeus Obermair (seit 2014) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats) ⁷	2020	M	M	-	M	-	-	-
	2019	M	M	-	M	-	-	-
Maria Onitcanscaia (von 26. März 2019 bis 31. Mai 2020) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierte des Betriebsrats) ⁷	2020	M	-	-	-	-	-	-
	2019	M	-	-	-	-	-	-

¹ Abkürzungen: AR = Aufsichtsrat; PBA = Prüfungs- und Bewertungsausschuss; PNA = Personal- und Nominierungsausschuss; SA = Strategieausschuss; V = Vorsitzende(r); SV = Stellvertretende(r) Vorsitzende(r); M = Mitglied.

² Mag. Bettina Breiteneder ist seit dem 01. Oktober 2020 Vorsitzende des Aufsichtsrats (Stellvertretende Vorsitzende von 04. März bis 01. Oktober 2020) und war zuvor seit dem 22. Mai 2019 Mitglied des Aufsichtsrats. Sie war ab 04. März 2020 stellvertretende Vorsitzende der Personal- und Nominierungsausschusses bevor sie ab 01. Oktober 2020 dessen Vorsitz übernahm. Sie war Vorsitzende des Prüfungs- und Bewertungsausschusses bis 01. Oktober 2020, anschließend einfaches Mitglied.

³ Dr. Michael Knap war bis Mai 2019 Vorsitzender des Prüfungs- und Bewertungsausschusses und übernahm ab Mai 2019 den stellvertretenden Vorsitz dieses Ausschusses.

⁴ Mag. Christian Böhm ist seit dem 01. Oktober 2020 stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats und war zuvor seit 2010 Mitglied des Aufsichtsrats. Seit 01. Oktober ist er Vorsitzender des Prüfungs- und Bewertungsausschusses sowie Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses.

⁵ Prof. Dr. Sven Bienert ist seit dem 01. Oktober 2020 stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats und war zuvor seit dem 22. Mai 2019 Mitglied des Aufsichtsrats. Seit 04. März 2020 ist er stellvertretender Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses. Seit 01. Oktober 2020 Vorsitzender des Strategieausschusses.

⁶ Dr. Rudolf Fries war bis Mai 2019 stellvertretender Vorsitzender des Prüfungs- und Bewertungsausschusses und ab Mai 2019 bis 04. März 2020 Mitglied dieses Ausschusses. Stellvertretender Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses bis 04. März 2020.

⁷ Delegierte des Betriebsrats erhalten keine Vergütung.

III. Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung

Die Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder sowie der Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zum wirtschaftlichen Erfolg der IMMOFINANZ und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Die Entwicklung der geschuldeten Vorstandsvergütung ist durch die variable Vergütung eng mit der Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs verknüpft. Daher spiegeln sich unter anderem die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie und den damit einhergehenden Erfolgseinbußen in der Entwicklung der variablen Vergütung wider.

Durch die Umstellung auf die neue Vergütungspolitik im Geschäftsjahr 2020 wurde erstmalig eine mehrjährige variable Vergütung gewährt, die erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode vollständig zur Auszahlung kommt. Durch die geleistete LTI-Akontozahlung kommt es jedoch nur zu einem geringen Rückgang der Vorstandsvergütung in 2020. Der Anstieg der Vergütung von Herrn Dr. Schumy im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 ist auf die Abgeltungszahlung in Verbindung mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand zum 18. März 2020 zurückzuführen.

Die Aufsichtsratsvergütung sieht keine variable Vergütung vor, um eine neutrale Überwachung zu gewährleisten, somit ist die Aufsichtsratsvergütung unabhängig von der Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs der IMMOFINANZ. Die Gesamtsumme der Vergütung des Aufsichtsrats hat sich im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 nur sehr unwesentlich verändert. Änderungen in der Vergütung einzelner Aufsichtsratsmitglieder resultieren aus unterjährigem Aus- und Eintritt in das Gremium bzw. der Übernahme zusätzlicher Funktionen.

Für die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter wird die durchschnittliche Mitarbeitervergütung auf Vollzeitäquivalentbasis genutzt.

Die Vergütung der Mitarbeiter von IMMOFINANZ hat sich im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr um 2 % verringert.

jährliche Veränderung	2020 zu 2019	
Geschuldete Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder	in %	in EUR
Ronny Pecik (seit 04. Mai 2020), Chief Executive Officer	n/a	n/a
Dr. Oliver Schumy (bis 18. März 2020), Chief Executive Officer	124 %	2.080.035
Mag. Dietmar Reindl (seit 01. Mai 2014), Chief Operating Officer	-5 %	-55.016
Mag. Stefan Schönauer (seit 11. März 2016), Chief Financial Officer	-5 %	-43.984
Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder		
Mag. Bettina Breiteneder (seit 22. Mai 2019), Vorsitzende des Aufsichtsrats	119 %	32.616
Dr. Michael Knap (bis 01. Oktober 2020), Vorsitzender des Aufsichtsrats	-26 %	-20.201
Mag. Christian Böhm (seit 2010), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	16 %	5.641
Prof. Dr. Sven Bienert (seit 22. Mai 2019), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	110 %	23.523
Dr. Rudolf Fries (bis 04. März 2020), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	-83 %	-42.245
Nick J.M. Ommen MBA (seit 2008), Mitglied des Aufsichtsrats	0 %	0
Mag. (FH) Philipp Amadeus Obermair (seit 2014) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats)	-	-
Maria Onitcanscaia (von 26. März 2019 bis 31. Mai 2020) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierte des Betriebsrats)	-	-
Gesamtsumme	0 %	-666
Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft		
Konzernergebnis	-147 %	-518.001.150
Ergebnis aus Asset Management	0 %	-901
Funds from Operations 1 (vor Steuer und exkl. Dividende von S IMMO)	-7 %	-8.766
Durchschnittliche Gesamtvergütung der Mitarbeiter		
Ø Vergütung der Mitarbeiter von IMMOFINANZ	-2 %	-1.221