

Vergütungsbericht 2021

für

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

I. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Die IMMOFINANZ hat ihre wertschaffende Wachstumsstrategie im Geschäftsjahr 2021 erfolgreich umgesetzt, obwohl die Märkte nach wie vor von der Covid-19-Pandemie beeinflusst waren. Das operative Ergebnis wurde um 45,9 % auf EUR 210,1 Mio. gesteigert. Dabei erzielte das Unternehmen Zuwächse im Ergebnis aus Asset Management, signifikante Ergebnisverbesserungen bei Immobilienverkäufen und Immobilienentwicklungen sowie Einsparungen. Die pandemiebedingten Immobilienabwertungen des Vorjahres konnten teilweise wieder aufgeholt werden. So belief sich das Bewertungsergebnis aus Bestandsimmobilien auf EUR 85,9 Mio. nach EUR -156,6 Mio. im Vorjahreszeitraum. Das Finanzergebnis verbesserte sich infolge eines gestiegenen Beteiligungsergebnisses auf EUR 90,4 Mio. Insgesamt erwirtschaftete die IMMOFINANZ ein Konzernergebnis in Höhe von EUR 345,8 Mio., nach EUR -165,9 Mio. in der Vorjahresperiode. Das entspricht einem verwässerten Gewinn je Aktie von EUR 2,6 (2020: EUR -1,5).

Das Ergebnis aus Asset Management verbesserte sich um 2,2 % auf EUR 211,0 Mio. (2020: EUR 206,4 Mio.). Dieser Anstieg ist vor allem auf Einsparungen bei den Immobilienaufwendungen zurückzuführen, die um 14,5 % auf EUR -61,4 Mio. (2020: EUR -71,8 Mio.) sanken. Damit lagen sie pandemiebedingt zwar noch über dem Vorkrisenniveau, die darin enthaltenen Mietforderungsabschreibungen, mit denen die IMMOFINANZ ihre Mieter während der Schließungsperioden unterstützte, konnten im Vergleich zum Vorjahr allerdings deutlich reduziert werden und beliefen sich auf EUR -11,9 Mio. (2020: EUR -29,2 Mio.). Die Mieterlöse erreichten mit EUR 284,7 Mio. (2020: EUR 289,5 Mio.) beinahe das Vorjahresniveau, die geringfügige Differenz ist vor allem auf Immobilienverkäufe im Bürobereich zurückzuführen.

Der FFO 1 vor Steuern, der keine Bewertungseffekte inkludiert, lag mit EUR 120,1 Mio. leicht unter dem Vorjahresniveau (EUR 126,1 Mio.). Das ist im Wesentlichen auf einen höheren Finanzierungsaufwand durch ein gestiegenes Finanzierungsvolumen sowie eine geringere Dividendenzahlung aus der Beteiligung an der S IMMO zurückzuführen. Der FFO 1 je Aktie beläuft sich auf EUR 0,97 nach EUR 1,13 im Vergleichszeitraum unter Berücksichtigung einer gestiegenen Aktienanzahl.

Der Substanzwert EPRA NTA je Aktie erhöhte sich im Jahresverlauf um 4,9 % auf EUR 29,2 (31. Dezember 2020: EUR 27,8). Dieser Anstieg ist im Wesentlichen auf die positive Entwicklung des Konzernergebnisses zurückzuführen. Die IMMOFINANZ-Aktie startete mit einem Kurs von EUR 16,97 in das Geschäftsjahr 2021 und legte bis Ende Dezember um 32,8 % auf EUR 22,54 zu. Dies entspricht einem verringerten Abschlag zum EPRA NTA per 31. Dezember 2021 von 22,8 % (31. Dezember 2020: 39,0 %). Darüber hinaus wurde den Aktionären im Geschäftsjahr 2021 eine Dividende von EUR 0,75 je Aktie für das Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt. Damit errechnet sich ein Total Shareholder Return von 37,2 % für das Geschäftsjahr 2021.

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 | Corporate Governance | Vergütungspolitik und Vergütungsbericht](#) verfügbar.

Der Aufsichtsrat hat das Abstimmungsergebnis der Hauptversammlung 2020 zum Anlass genommen, sich mit der geäußerten Kritik auseinander zu setzen. Im Zuge einer Corporate Governance Roadshow im September 2021 hat der Personal- und Nominierungsausschuss zudem strategische und Governance-Themen inklusive Vergütungspolitik des Vorstands mit Investoren und Vertretern von Proxy-Dienstleistern diskutiert. 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 2021
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	✗
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	✗

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt die Anwendung der Vorstandsvergütungspolitik für das Geschäftsjahr 2021 wieder und wird der Hauptversammlung 2022 zur Abstimmung vorgelegt.

Im Folgenden wird für die einzelnen Vergütungskomponenten dargestellt, wie sie im Geschäftsjahr 2021 zur Anwendung kamen.

Details zur im Geschäftsjahr 2021 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

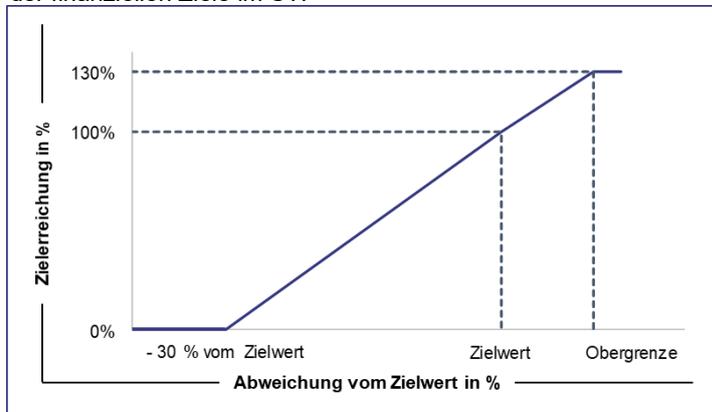


Bestimmung des Auszahlungsbetrags

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 211,1 Mio.	EUR 211,0 Mio.	100 %
Funds from Operations 1 (vor Steuern und exkl. Dividende von S IMMO)	EUR 108,6 Mio.	EUR 110,4 Mio.	102 %

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.

In Fortschreibung der für das Geschäftsjahr 2020 vereinbarten individuellen und Stakeholder-Ziele wurden im Geschäftsjahr 2021 weitere wichtige Schritte im Bereich der Nachhaltigkeit und im Kampf gegen den Klimawandel sowie weitere Fortschritte bei den Digitalisierungsmaßnahmen und der Vereinfachung der Konzernstruktur berücksichtigt. Dazu zählen die Ausarbeitung einer ambitionierten Netto-Null-Emissions-Strategie, bis 2040 in allen Unternehmensbereichen emissionsfrei zu werden sowie die Erweiterung des Immobilienangebots um leistbares und nachhaltiges Wohnen. Unter der neu vorgestellten Marke On Top Living werden eingeschossige Retail Parks der Marke STOP SHOP überbaut und damit preisgünstiger und ressourcenschonender Wohnraum geschaffen. Weitere wichtige Maßnahmen des zurückliegenden Jahres umfassen die Durchführung externer Klimaaudits für unser Portfolio sowie unsere Mitgliedschaft im United Nations Global Compact, dem globalen Netzwerk der Vereinten Nationen für unternehmerische Verantwortung in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und universelle Korruptionsbekämpfung. Die Zielerreichung für die individuellen und Stakeholder-Ziele wurde für alle Vorstandsmitglieder auf 100 % festgesetzt.

Insgesamt ergab sich für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 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 %	100 %	100 %	100 %
Funds from Operations 1 (vor Steuern und exkl. Dividende von S IMMO)	40 %	102 %	102 %	102 %
Individuelle und Stakeholder-Ziele	20 %	100 %	100 %	100 %
Gesamtzielerreichung		101 %	101 %	101 %

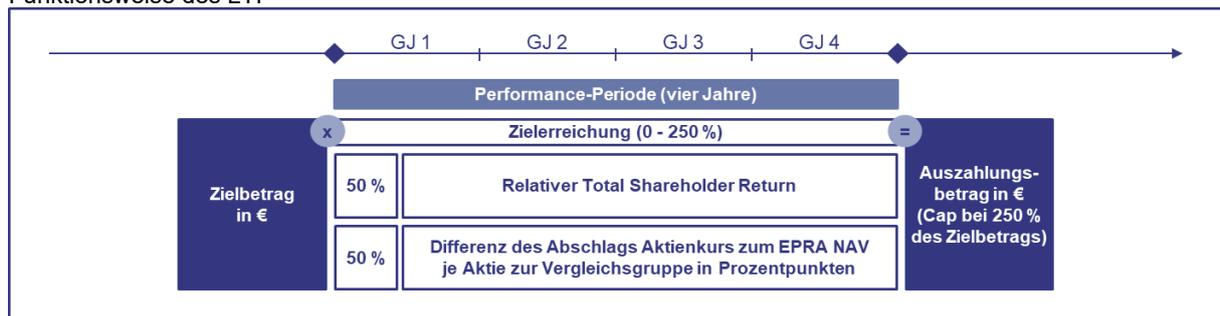
Im Rahmen des STI erfolgte eine monatliche Akontierung bis 75 % des Zielbetrags erreicht waren, diese betragen insgesamt EUR 0,4 Mio. Der auf Basis der Zielerreichung ermittelte Auszahlungsbetrag wurde entsprechend mit den bereits gezahlten Beträgen verrechnet.

Details zur im Geschäftsjahr 2021 gewährten mehrjährigen variablen Vergütung (LTI)

Im Geschäftsjahr 2021 wurde den Vorstandsmitgliedern eine mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI) gewährt. Der LTI ist in Form eines Performance Cash Plans mit einer Performance-Periode von vier Jahren ausgestaltet.

Die Gewährung des LTI im Geschäftsjahr 2021 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

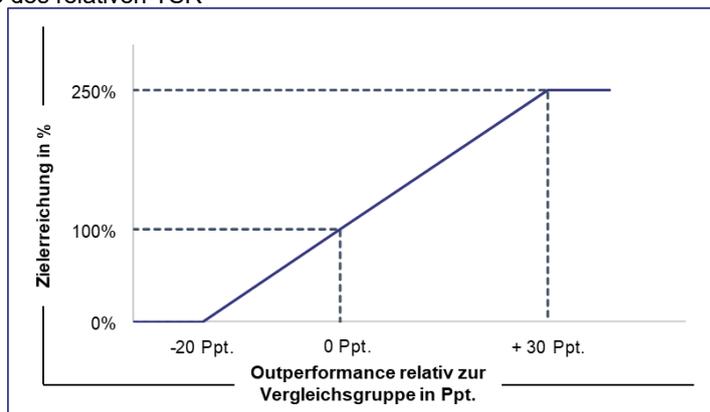
Die mögliche Zielerreichung beträgt für beide Erfolgsziele zwischen 0 % und 250 %. Beide Erfolgsziele fließen mit einer Gewichtung von jeweils 50 % in die Berechnung der finalen Zielerreichung ein. Diese Zielerreichung wird mit dem jeweiligen Zielbetrag multipliziert und ergibt den finalen Auszahlungsbetrag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

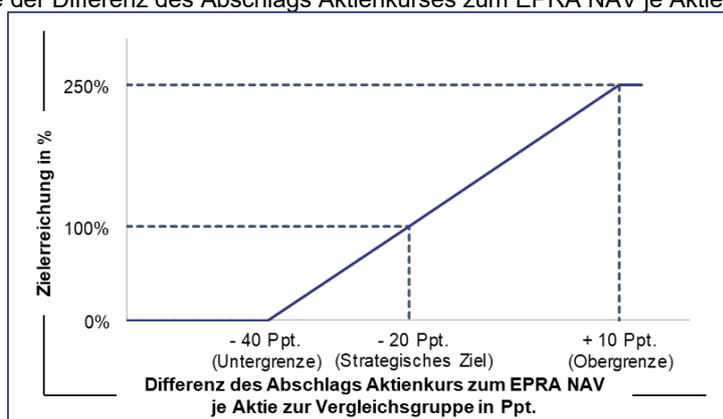
Zielerreichungskurve des relativen TSR



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 2021 festgelegten Werte für die Untergrenze, das strategische Ziel und die Obergrenze stellen sich wie folgt dar:

Zielerreichungskurve der Differenz des Abschlags Aktienkurses 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 0,30 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 31.12.2021 i.H.v. 22,54 €)
Mag. Dietmar Reindl Chief Operating Officer	7.515	94 %
Mag. Stefan Schönauer Chief Financial Officer	15.000	235 %

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 2021 kein Gebrauch gemacht.

Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2020 grundlegend überarbeitet und wird regelmäßig überprüft. Der Anteil der fixen Vergütung an der gewährten Gesamtvergütung liegt bei rund 63 %, der Anteil der variablen Vergütung beträgt rund 37 % an der gewährten Gesamtvergütung für ganzjährig tätige Mitglieder des Vorstands. Die gewährte variable Vergütung setzt sich zu gleichen Teilen aus einjähriger und mehrjähriger variabler Vergütung zusammen.

Bezogen auf die geschuldete Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt der Anteil der fixen Vergütung 66 %, während der Anteil der variablen Vergütung bei 34 % für ganzjährig tätige Mitglieder des Vorstands liegt.

Ronny Pecik schied nach dem Verkauf der ihm zurechenbaren Aktien an der IMMOFINANZ per 29. Juni 2021 als Vorstandsmitglied aus. Seine Verantwortungsbereiche wurden von Dietmar Reindl und von Stefan Schönauer übernommen.

Aufgrund des unterjährigen Austritts von Ronny Pecik berücksichtigen die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Beträge zeitanteilige Werte.

Die im Geschäftsjahr 2021 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 Vergütung von Stefan Schönauer wurde mit Wirksamkeit ab 1. April 2021 im Rahmen der Wiederbestellung zur zweiten Bestellperiode dem Gehalt von Dietmar Reindl angepasst und wie folgt erhöht:

Grundvergütung: von EUR 480.000 auf EUR 600.000 p.a.

STI Zielbetrag: von EUR 160.000 auf EUR 200.000 p.a.

LTI Zielbetrag: von EUR 160.000 auf EUR 200.000 p.a.

Die vorherige Differenzierung der Vergütung zwischen Stefan Schönauer und Dietmar Reindl wurde zu Gunsten einer Gleichbehandlung der beiden Vorstandsfunktionen aufgegeben, auch um die Gesamtverantwortung des Gremiums stärker zu betonen.

Die Höhe der Vorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2021 kann der nachfolgenden Übersichtstabelle entnommen werden:

in EUR		Ronny Pecik (bis 29. Juni 2021)			
		2021		2020	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	446.976		595.012	
	Sachleistungen	-		-	
	Beiträge in Pensionskasse	44.698		59.501	
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	8.619		10.420	
	Summe der fixen Vergütung	500.294		664.933	
	Anteil der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung	82 %	82 %	62 %	68 %
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	110.959	111.669	200.000	183.635
	Mehrfährige variable Vergütung	-	-	200.000	-
	davon Akontozahlungen	-	-	-	125.000
	Summe der variablen Vergütung	110.959	111.669	400.000	308.635
	Anteil der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung	18 %	18 %	38 %	32 %
Gesamtvergütung		611.252	611.963	1.064.933	973.569

in EUR		Mag. Dietmar Reindl				Mag. Stefan Schönauer			
		2021		2020		2021		2020	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	600.000		600.000		572.143		480.000	
	Sachleistungen	11.694		11.694		11.694		11.694	
	Beiträge in Pensionskasse	60.000		60.000		57.214		48.000	
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	15.453		16.681		14.726		13.381	
	Summe der fixen Vergütung	687.147		688.375		655.777		553.075	
	Summe der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung	63 %	66 %	63 %	67 %	63 %	66 %	63 %	67 %
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	200.000	201.280	200.000	183.635	190.000	191.216	160.000	147.200
	Mehrfährige variable Vergütung	200.000	-	200.000	-	190.000	-	160.000	-
	davon Akontozahlungen	-	150.000	-	150.000	-	142.500	-	120.000
	Summe der variablen Vergütung	400.000	351.280	400.000	333.635	380.000	333.716	320.000	267.200
	Summe der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung	37 %	34 %	37 %	33 %	37 %	34 %	37 %	33 %
Gesamtvergütung		1.087.147	1.038.427	1.088.375	1.022.011	1.035.777	989.493	873.075	820.275

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 2021

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 | Corporate Governance | Vergütungspolitik und Vergütungsbericht](#) 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 236.302 für das Geschäftsjahr 2021:

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	2021	V	M/-	V	M/SV	50.250,50	19.500,00	69.751
	2020	M/V	M	SV/V	M	38.630,07	21.437,50	60.068
Michael Mendel (seit 19. Oktober 2021), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	2021	SV	M	M	M	7.537,58	3.000,00	10.538
	2020	-	-	-	-	-	-	-
Mag. Christian Böhm (bis 19. Oktober 2021), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats ³	2021	SV	V	M	M	30.150,30	16.000,00	46.150
	2020	M/SV	V	M	M	28.265,91	12.500,00	40.766
Prof. Dr. Sven Bienert (seit 22. Mai 2019), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats ⁴	2021	SV	SV/M	SV	V	37.687,88	24.500,00	62.188
	2020	M/SV	SV	SV	M/V	28.265,91	16.625,00	44.891
Nick J.M. Ommen MBA (bis zum 19. Oktober 2021) Mitglied des Aufsichtsrats	2021	M	-	-	SV	20.100,20	6.000,00	26.100
	2020	M	-	-	SV	25.125,25	7.500,00	32.625
Dorothee Deuring (seit 19. Oktober 2021), Mitglied des Aufsichtsrats	2021	M	V	-	M	5.025,05	3.000,00	8.025
	2020	-	-	-	-	-	-	-
Gayatri Narayan (seit 19. Oktober 2021), Mitglied des Aufsichtsrats	2021	M	-	M	-	5.025,05	1.000,00	6.025
	2020	-	-	-	-	-	-	-
Stefan Gütter (seit 19. Oktober 2021), Mitglied des Aufsichtsrats	2021	M	SV	-	M	5.025,05	2.500,00	7.525
	2020	-	-	-	-	-	-	-
Mag. (FH) Philipp Amadeus Obermair (seit 2014) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats) ⁵	2021	M	M	-	M	-	-	-
	2020	M	M	-	M	-	-	-
Werner Ertelthaler (seit 19. Oktober 2021), Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats) ⁵	2021	M	M	-	M	-	-	-
	2020	-	-	-	-	-	-	-

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 bis zum 19. Oktober 2021. Sie war Mitglied des Strategieausschusses bis zum 19. Oktober 2021 und danach dessen stellvertretende Vorsitzende.

³ 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.

⁴ 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 02. März 2020 und bis zum 19. Oktober 2021 war er stellvertretender Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses und danach dessen Mitglied. Seit 01. Oktober 2020 ist er Vorsitzender des Strategieausschusses.

⁵ 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. Die Vergütung von Stefan Schönauer wurde mit Wirksamkeit ab 1. April 2021 im Rahmen der Wiederbestellung zur zweiten Bestellperiode dem Gehalt von Dietmar Reindl angepasst. Diese Erhöhung spiegelt seinen Verantwortungsumfang wider. Die vorherige Differenzierung der Vergütung zwischen Stefan Schönauer und Dietmar Reindl wurde zu Gunsten einer Gleichbehandlung der beiden Vorstandsfunktionen aufgegeben, auch um die Gesamtverantwortung des Gremiums stärker zu betonen.

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 2020 nur sehr unwesentlich reduziert. 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 5,1 % verringert.

jährliche Veränderung	2021 zu 2020		2020 zu 2019	
	in %	in EUR	in %	in EUR
Geschuldete Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder				
Ronny Pecik (bis 29. Juni 2021), Chief Executive Officer	-37%	-361.606	n/a	n/a
Mag. Dietmar Reindl (seit 01. Mai 2014), Chief Operating Officer	2 %	16.416	-5 %	-55.016
Mag. Stefan Schönauer (seit 11. März 2016), Chief Financial Officer	21 %	169.218	-5 %	-43.984
Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder				
Mag. Bettina Breiteneder (seit 22. Mai 2019), Vorsitzende des Aufsichtsrats	16 %	9.683	119 %	32.616
Michael Mendel (seit 19. Oktober 2021), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a
Mag. Christian Böhm (bis 19. Oktober 2021), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	13 %	5.384	16 %	5.641
Prof. Dr. Sven Bienert (seit 22. Mai 2019), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	39 %	17.297	110 %	23.523
Nick J.M. Ommen MBA (bis zum 19. Oktober 2021) Mitglied des Aufsichtsrats	-20 %	-6.525	0 %	0
Dorothee Deuring (seit 19. Oktober 2021), Mitglied des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a
Gayatri Narayan (seit 19. Oktober 2021), Mitglied des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a
Stefan Gütter (seit 19. Oktober 2021), Mitglied des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a
Mag. (FH) Philipp Amadeus Obermair (seit 2014) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats)	-	-	-	-
Werner Ertelthalner (seit 19. Oktober 2021), Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats)	-	-	-	-
Gesamtsumme	-4 %	-9.499	0 %	-666
Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft				
Konzernergebnis	308 %	511.720.000	-147 %	-518.001.150
Ergebnis aus Asset Management	2 %	4.521.000	0 %	-901.000
Funds from Operations 1 (vor Steuer und exkl. Dividende von S IMMO)	-2 %	-2.038.000	-7 %	-8.766.000
Durchschnittliche Gesamtvergütung der Mitarbeiter				
Ø Vergütung der Mitarbeiter von IMMOFINANZ	-5 %	-3.028	-2 %	-1.221