

Vergütungsbericht 2022

für

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

I. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Die IMMOFINANZ erzielte im Geschäftsjahr 2022 trotz eines herausfordernden Umfelds operativ sehr gute Ergebnisse. Der nachhaltige Funds from Operations 1 (FFO 1) aus dem Bestandsgeschäft verbesserte sich um 21,7 % auf EUR 146,1 Mio. Die Mieterlöse stiegen um 5,4 % auf EUR 300,2 Mio. und das Ergebnis aus Asset Management um 7,2 % auf EUR 226,1 Mio. Insgesamt erwirtschaftete die IMMOFINANZ im Geschäftsjahr 2022 einen Konzerngewinn von EUR 142,0 Mio. bzw. einen Gewinn je Aktie in Höhe von EUR 1,04.

Das operative Ergebnis lag bei EUR 154,3 Mio. und liegt somit 26,5 % niedriger als im vorherigen Geschäftsjahr. Dies ist insbesondere auf die erhöhten sonstigen betrieblichen Aufwendungen zurückzuführen, die sich, getrieben von Einmaleffekten – vornehmlich Beraterkosten im Zusammenhang mit Angeboten zur Übernahme der IMMOFINANZ, Aufwendungen für das Ausscheiden von Dietmar Reindl und Stefan Schönauer und für Digitalisierungsmaßnahmen– erhöhten.

Der nachhaltige FFO 1 aus dem Bestandsgeschäft erhöhte sich vor allem infolge der höheren Mieterlöse und des gesunkenen Finanzierungsaufwands deutlich um 21,7 % auf EUR 146,1 Mio. Dies entspricht einem FFO 1 je Aktie von EUR 1,07.

Der Substanzwert EPRA Net Tangible Assets (EPRA NTA) je Aktie erhöhte sich im Jahresverlauf um 5,3 % auf EUR 30,74 nach EUR 29,19 zum 31. Dezember 2021. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen auf das positive Konzernergebnis zurückzuführen.

Die IMMOFINANZ-Aktie startete mit einem Kurs von EUR 22,54 in das Geschäftsjahr 2022 und blieb bis zum Auslaufen des Pflichtübernahmeangebots der CPI Property Group (CPIPG) per 30. Mai nahe am Angebotspreis von EUR 23,00. Negative Nachholeffekte, gestiegene Unsicherheiten des Umfelds und eine deutliche Reduktion des Streubesitzes führten allerdings zu einem Kursrückgang von 48,4 % auf EUR 11,62 (31. Dezember 2022). Damit spiegelte die Performance etwa jene des Branchenindex EPRA Nareit Developed Europe ex UK wider.

Nach Abschluss des Pflichtübernahmeangebots der CPIPG schieden Dietmar Reindl und Stefan Schönauer zum 8. Juni 2022 im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat aus dem Vorstand aus.

Radka Doehring wurde im April 2022 mit Wirkung zum 1. Mai 2022 zum Mitglied des Vorstands bestellt und hat die Agenden von Dietmar Reindl und Stefan Schönauer im Juni übernommen.

Der Aufsichtsrat der IMMOFINANZ hat auf Basis der neuen Aktionärsstruktur, Anpassungen an der Vergütungspolitik des Vorstands vorgenommen. Durch die Anpassungen soll eine flexiblere Anpassung der Vergütung ermöglicht werden, um auf verschiedene unternehmensspezifische Situationen reagieren zu können. Die variable Vergütung ist dabei eng mit der Unternehmenssteuerung verknüpft und auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der IMMOFINANZ ausgerichtet. Die aktualisierte Vergütungspolitik für den Vorstand der IMMOFINANZ wurde am 12. Juli 2022 durch die Hauptversammlung mit 95,68 % der Stimmen des anwesenden Grundkapitals gebilligt. Die Vergütungspolitik ist auf der Webseite der IMMOFINANZ unter [IMMOFINANZ | Corporate Governance | Vergütungspolitik und Vergütungsbericht](#) verfügbar.

Die Grundzüge der Vergütungspolitik lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Fixe Vergütung (rund 64 % der Zielvergütung)		Anwendung im Geschäftsjahr 2022
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 - 36 % 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 - 50 %) - Funds from Operations 1 (vor Steuer und exkl. Dividende von S IMMO) (40 - 50 %) 2. <u>Individuelle und Stakeholder-Ziele (0 - 20 %)</u> <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Leistung - ESG -Ziele 	✓
Auszahlungs-zeitpunkt	Die endgültige Abrechnung erfolgt mit der nächstmöglichen Gehaltsauszahlung nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr	
Mehrjährige variable Vergütung – Long Term Incentive (LTI) (rund 0 - 18 % der Zielvergütung)		
Plantyp	Performance Cash Plan (jährliche Gewährung im Ermessen des Personal- und Nominierungsausschuss)	
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) bzw. Net Tangible Assets (NTA) 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 2022 wieder und wird der Hauptversammlung 2023 zur Abstimmung vorgelegt.

Im Folgenden wird für die einzelnen Vergütungskomponenten dargestellt, wie sie im Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung kamen.

Details zur im Geschäftsjahr 2022 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 können auch individuelle und ESG-Ziele berücksichtigt werden, 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 2022



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 2022 sind neben individuellen und ESG-Zielen, 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 finanziellen Erfolgsziele fließen mit einer Gewichtung von jeweils 40 % in die Berechnung des STI-Auszahlungsbetrags ein.

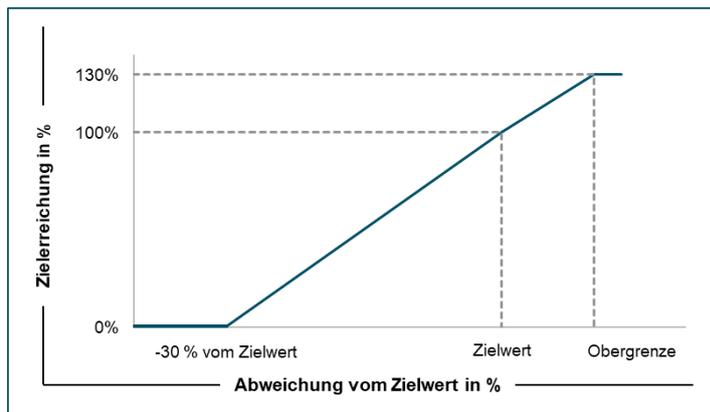
Ergebnis aus Asset Management umfasst Mieterlöse, sonstige Umsatzerlöse, Betriebskostenaufwendungen und -erträge sowie direkt dem Immobilienvermögen zurechenbare Aufwendungen. Diese Kennzahl misst die Ertragskraft des Bestandsgeschäfts der IMMOFINANZ und ist wesentlich für die langfristige und tragfähige 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 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 1 (vor Steuer) (FFO 1) ist eine wichtige Rentabilitätskennzahl der Immobilienbranche. Die Kennzahl FFO 1 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 verfolgt werden. FFO 1 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 1-Ziel dabei, das Bonitätslevel der IMMOFINANZ zu verbessern und die Ertragskraft zu steigern.

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 211,2 Mio.	EUR 226,1 Mio.	121 %
Funds from Operations 1 (vor Steuern und exkl. Dividende von S IMMO)	EUR 106,0 Mio.	EUR 133,5 Mio.	130 %

Neben den beiden finanziellen Erfolgszielen beinhaltet der STI im Geschäftsjahr 2022 auch eine individuelle Komponente. Sie berücksichtigt die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, wichtige bedeutende Projekte der IMMOFINANZ AG sowie ESG-Ziele. Die individuelle Komponente fließt mit einer Gewichtung von 20 % in die Berechnung des STI Auszahlungsbetrags ein. Die Zielerreichung der individuellen und ESG-Ziele ist ebenfalls auf 130 % des Zielwerts begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden für Radka Doehring folgende individuellen und ESG-Ziele festgelegt:

- Verbesserte Datenqualität, einschließlich vollständiger Scope 3 Berichterstattung
- Umfassende Beteiligung am CDP (Carbon Disclosure Project)
- Entwicklung einer Strategie für grünes Leasing

Die Zielerreichung für die individuellen und ESG-Ziele wurde für Radka Doehring auf 126 % festgesetzt.

Insgesamt ergab sich für das Geschäftsjahr 2022 die folgende Gesamtzielerreichung:

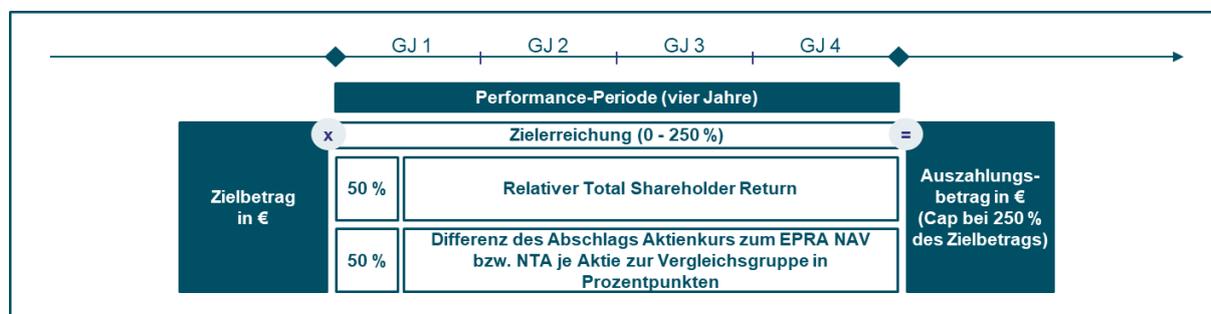
Erfolgsziel	Gewichtung	Radka Doehring Vorsitzende des Vorstands
Ergebnis aus Asset Management	40 %	121 %
Funds from Operations 1 (vor Steuern und exkl. Dividende von S IMMO)	40 %	130 %
Individuelle und ESG-Ziele	20 %	126 %
Gesamtzielerreichung		126 %

Details zur im Geschäftsjahr 2022 gewährten mehrjährigen variablen Vergütung (LTI)

Der Personal- und Nominierungsausschuss hat die Möglichkeit, für jedes Geschäftsjahr eine mehrjährige variable Vergütung in Form eines Performance Cash Plans mit einer Performance Periode von vier Jahren zu gewähren. Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI) gewährt.

Die Gewährung des LTI im Geschäftsjahr 2022 erfolgte gemäß der in der Vergütungspolitik beschriebenen Systematik. Nach dieser erhält das 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) bzw. Net Tangible Assets (NTA) je Aktie zur Vergleichsgruppe in Prozentpunkten

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

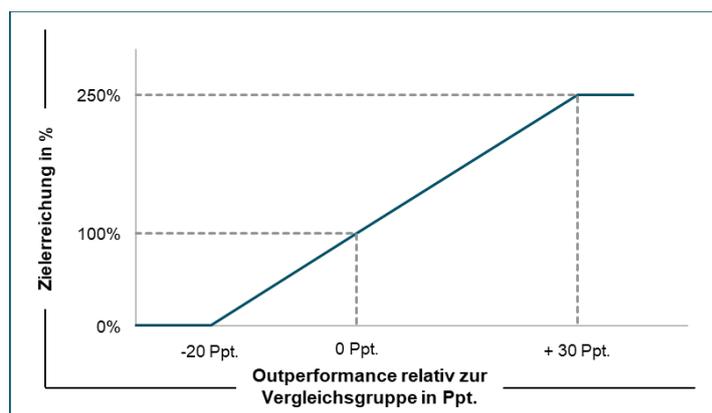
Zielerreichung ein. Diese Zielerreichung wird mit dem jeweiligen Zielbetrag multipliziert und ergibt den finalen Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche.

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 Prozentpunkten (Ppt.) bestimmt und anschließend die Zielerreichung anhand der folgenden Zielerreichungskurve errechnet:

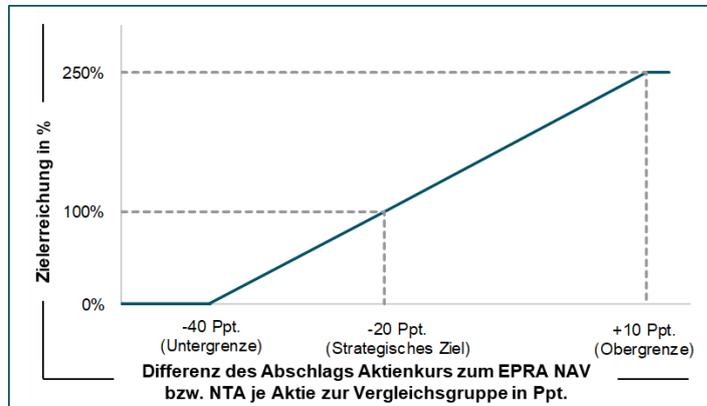
Zielerreichungskurve des relativen TSR



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

Die vom Personal- und Nominierungsausschuss für die Tranche 2022 festgelegten Werte für die Untergrenze, das strategisches Ziel und die Obergrenze stellen sich wie folgt dar:

Zielerreichungskurve der Differenz des Abschlags Aktienkurses zum EPRA NAV bzw. NTA 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.

Sonderbonus

Außergewöhnliche Leistungen in einem Geschäftsjahr, die nicht vollumfänglich in der einjährigen variablen Vergütung berücksichtigt werden, können nach Entscheidung des Aufsichtsrats zur Gewährung eines Sonderbonus führen. Der Sonderbonus ist auf maximal 250 % der Zielvergütung begrenzt.

Der Aufsichtsrat gewährt Radka Doehring für ihre außergewöhnlichen Leistungen im Geschäftsjahr 2022 einen einmaligen Sonderbonus in Höhe von 35.000 EUR.

Radka Doehring übernahm die Aufgabe als Vorstandsvorsitzende nach dem Kontrollwechsel, durch die Umstrukturierung zu einem Einzelvorstand übernahm sie dabei die Aufgaben beider ehemaliger Vorstandsmitglieder. Radka Doehring konnte die Position der IMMOFINANZ, trotz eines herausfordernden Umfelds, in ihren Kernmärkten stärken. Unter anderem konnte die führende Marktposition bei Retail Parks in Europa weiter ausgebaut werden. Dies führte dazu, dass die IMMOFINANZ im Geschäftsjahr 2022 sehr gute operative Ergebnisse erzielte. Zudem hat Radka Doehring bei der weiteren Optimierung des IMMOFINANZ Portfolios sowie der Kostenstruktur gute Erfolge erzielt. Dies ermöglicht es, den wertschaffenden Kurs der IMMOFINANZ auch in unverändert schwierigen Zeiten erfolgreich fortzusetzen.

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

Um über die variable Vergütung hinaus eine Aktienorientierung im Sinne unserer Anteilseigner zu erreichen, ist das Vorstandsmitglieder angehalten, innerhalb von vier Jahren Aktien der

IMMOFINANZ AG im Wert von 30 % der Brutto-Grundvergütung (SOG-Ziel) zu erwerben und für die Dauer der Vorstandsbestellung zu halten.

Bereits gehaltene Aktien eines Vorstandsmitglieds werden zur Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet. Durch die SOG wird ein Teil des Vermögens des Vorstandsmitglieds an die langfristige Performance des Unternehmens geknüpft.

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 hielt Radka Doehring keine Aktien der IMMOFINANZ AG.

Vergütung verbundener Unternehmen

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

Malus- und Clawback-Regelungen

Von der Möglichkeit des Einbehalts oder der Rückforderung variabler Vergütung wurde im Geschäftsjahr 2022 kein Gebrauch gemacht.

Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2022 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. Die gewährte variable Vergütung setzt sich zu gleichen Teilen aus einjähriger und mehrjähriger variabler Vergütung zusammen.

Bezogen auf die geschuldete Gesamtvergütung für Radka Doehring beträgt der Anteil der fixen Vergütung 71 %, während der Anteil der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 bei 29 % liegt.

Aufgrund des unterjährigen Eintritts von Radka Doehring berücksichtigen die im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Beträge zeitanteilige Werte.

Die im Geschäftsjahr 2022 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 dem Mitglied des Vorstands keine Kredite gewährt.

Die Höhe der Vorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2022 kann der nachfolgenden Übersichtstabelle entnommen werden:

in EUR		Radka Doehring (ab 01. Mai 2022)	
		2022	
		Gewährt	Geschuldet
Fixe Vergütung	Grundvergütung	266.000	
	Sachleistungen	21.501	
	Beiträge in Pensionskasse	26.600	
	Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	3.644	
	Einmaliger Sign-on Bonus ¹	10.000	
	Summe der fixen Vergütung	327.746	
Summe der fixen Vergütung in % der Gesamtvergütung		63 %	71 %
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	80.000	100.464
	Mehrjährige variable Vergütung	80.000	-
	Sonderbonus	35.000	
	Summe der variablen Vergütung	195.000	135.464
	Summe der variablen Vergütung in % der Gesamtvergütung	37 %	29 %
Gesamtvergütung		522.746	463.210

¹ Radka Doehring erhielt einen einmaligen Sign-on Bonus in Höhe von 10.000 EUR für das Geschäftsjahr 2022.

Für das 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. Aufgrund des unterjährigen Eintritts von Radka Doehring zum 01. Mai 2022 gibt es aktuell keine geschuldeten Beträge aus einer früheren Tranche. Erst nach Ablauf der Performance-Periode Ende 2025 wird im Vergütungsbericht für das Jahr 2025 der final geschuldete Betrag aus der Tranche 2022 dargestellt.

Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder

Im Rahmen der Anpassung der Aktionärsstruktur der IMMOFINANZ sind Dietmar Reindl und Stefan Schönauer zum 8. Juni 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Bis zu diesem Ausscheidenstermin erhielten Dietmar Reindl und Stefan Schönauer jeweils eine Grundvergütung, Sachleistungen, Beiträge zur Mitarbeiterversorgungskasse sowie die vereinbarten Akontozahlungen für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung. Die Beiträge zur Pensionskasse in Höhe von jeweils EUR 60.000 wurden zu Beginn des Geschäftsjahres geleistet.

Die Dienstverträge liefen ursprünglich noch bis zum 30. April 2026. Entsprechend erhielten Dietmar Reindl und Stefan Schönauer jeweils eine Abfindungszahlung für ihr vorzeitiges Ausscheiden zur Abgeltung der noch ausstehenden Vertragslaufzeit. Die Zahlungen basieren

auf den Ausscheidensregelungen für Dienstverträge, die vor dem 01. Januar 2022 geschlossen wurden.

in EUR	Mag. Dietmar Reindl (bis 08. Juni 2022)	Mag. Stefan Schönauer (bis 08. Juni 2022)
Grundvergütung	257.143	257.143
Sachleistungen	11.694	11.694
Beiträge in Pensionskasse	60.000	60.000
Beiträge in Mitarbeiterversorgungskasse	17.265	17.086
Akontozahlung für die einjährige variable Vergütung	58.973	60.223
Akontozahlung für die mehrjährige variable Vergütung	58.973	60.223
Abfindung	3.531.627	3.517.431
Summe der Vergütung bis zum Ausscheidenstermin	3.995.675	3.983.801

Dietmar Reindl erhielt eine Abfindung in Höhe von EUR 3.531.626,61. Diese beinhaltet eine pauschale Abgeltung des STI 2022 und der laufenden LTI Tranchen 2020, 2021 und 2022, basierend auf der durchschnittlichen Zielerreichung der in der Vergütungspolitik beschriebenen Erfolgsziele in den Jahren 2019 – 2021.

Die Gesamtsumme schloss zudem eine Change of Control Zahlung wegen der Beendigung der Vorstandsanstellung anlässlich eines Kontrollwechsels zur Abgeltung der Restlaufzeit des Vorstandsvertrags ein. Diese entspricht dem Zweifachen des Jahresentgelts, insgesamt EUR 2.840.000.

Stefan Schönauer erhielt eine Abfindung in Höhe von EUR 3.517.431,37. Diese beinhaltet eine pauschale Abgeltung des STI 2022 und der laufenden LTI Tranchen 2020, 2021 und 2022, basierend auf der durchschnittlichen Zielerreichung der in der Vergütungspolitik beschriebenen Erfolgsziele in den Jahren 2019 – 2021.

Die Gesamtsumme schloss zudem eine Change of Control Zahlung wegen der Beendigung der Vorstandsanstellung anlässlich eines Kontrollwechsels zur Abgeltung der Restlaufzeit des Vorstandsvertrags ein. Diese entspricht dem Zweifachen des Jahresentgelts, insgesamt EUR 2.840.000.

Bis zum 31. Dezember 2022 waren Dietmar Reindl und Stefan Schönauer als Berater des Vorstands und Aufsichtsrats tätig. Sämtliche Ansprüche aus dieser Tätigkeit sind mit der Abfindungszahlung vollständig abgegolten.

II. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2022

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 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 25.125,25	2-Fache	1,5-Fache
Ausschussvergütung	EUR 5.000,00	2-Fache	1,5-Fache

Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung ergibt sich die folgende Gesamtvergütung des Aufsichtsrats in Höhe von EUR 228.926,88 für das Geschäftsjahr 2022:

in EUR		Aufsichtsrat und Ausschüsse ¹				Festvergütung		Gesamtvergütung
		AR	PBA	PNA	SA	Fixe Vergütung	Ausschussvergütung	
Miroslava Greštiaková (seit 31. März 2022), Vorsitzende des Aufsichtsrats	2022	V	-	-	SV	37.687,88	5.625,00	43.313
	2021	-	-	-	-	-	-	-
Mag. Bettina Breiteneder (bis 31. März 2022), Vorsitzende des Aufsichtsrats	2022	V	-	V	SV	12.562,63	4.375,00	16.938
	2021	V	M/-	V	M/SV	50.250,50	19.500,00	69.751
Martin Němeček (seit 31. März 2022), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	2022	SV	V	M	M	28.265,91	15.000,00	43.266
	2021	-	-	-	-	-	-	-
Michael Mendel (19. Oktober 2021 bis 31. März 2022), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	2022	SV	M	M	M	9.421,97	3.750,00	13.172
	2021	SV	M	M	M	7.537,58	3.000,00	10.538
Prof. Dr. Sven Bienert (bis 31. März 2022), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	2022	SV	M	SV	V	9.421,97	5.625,00	15.047
	2021	SV	SV/M	SV	V	37.687,88	24.500,00	62.188
Gayatri Narayan (seit 19. Oktober 2021), Mitglied des Aufsichtsrats	2022	M	-/M	M/V	-/M	25.125,25	15.000,00	40.125
	2021	M	-	M	-	5.025,05	1.000,00	6.025
Martin Matula (seit 16. Juli 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	2022	-/M	-/SV	-/SV	-/V	11.515,74	11.458,33	22.974
	2021	-	-	-	-	-	-	-
Dorothee Deuring (19. Oktober 2021 bis 31. März 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	2022	M	V	-	M	6.281,31	3.750,00	10.031
	2021	M	V	-	M	5.025,05	3.000,00	8.025
Stefan Gütter (19. Oktober 2021 bis 16. Juli 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	2022	M	SV	-/SV	M/V	13.609,51	10.451,39	24.061
	2021	M	SV	-	M	5.025,05	2.500,00	7.525
Mag. (FH) Philipp Amadeus Obermair (seit 2014) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats) ²	2022	M	M	-	M	-	-	-
	2021	M	M	-	M	-	-	-
Werner Ertelthaler (seit 19. Oktober 2021), Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats) ²	2022	M	M	-	M	-	-	-
	2021	M	M	-	M	-	-	-

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

² 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 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 2021 aufgrund einer Verkleinerung des Aufsichtsrats 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 15 % erhöht. Dies ist hauptsächlich auf die konzernübergreifende Restrukturierung zurückzuführen, einschließlich der Ausgliederung verschiedener lokaler Funktionen in CEE Ländern zur CPI Property Group, die eine Reduktion der durchschnittlichen Mitarbeiteranzahl sowie eine Konzentration der Mitarbeitenden in Österreich und Deutschland zur Folge hatte.

jährliche Veränderung	2022 zu 2021		2021 zu 2020		2020 zu 2019	
Geschuldete Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR
Radka Doehring (ab 01. Mai 2022) Vorsitzende des Vorstands	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Mag. Dietmar Reindl (bis 8. Juni 2022), Chief Operating Officer	285%	2.957.248	2 %	16.416	-5 %	-55.016
Mag. Stefan Schönauer (bis 8. Juni 2022), Chief Financial Officer	303%	2.994.308	21 %	169.218	-5 %	-43.984
Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder						
Miroslava Greštiaková (seit 12. Juli 2022), Vorsitzende des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Mag. Bettina Breiteneder (bis 31. März 2022), Vorsitzende des Aufsichtsrats	-76%	-52.813	16 %	9.683	119 %	32.616
Martin Němeček (seit 12. Juli 2022), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Michael Mendel (19. Oktober 2021 bis 31. März 2022), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	25%	2.634	n/a	n/a	n/a	n/a
Prof. Dr. Sven Bienert (bis 31. März 2022), Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	-76%	-47.141	39 %	17.297	110 %	23.523
Gayatri Narayan (seit 2021), Mitglied des Aufsichtsrats	566%	34.100	n/a	n/a	n/a	n/a
Martin Matula (seit 12. Juli 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Dorothee Deuring (19. Oktober 2021 bis 31. März 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	25%	2.006	n/a	n/a	n/a	n/a
Stefan Gütter (19. Oktober 2021 bis 16. Juli 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	220%	16.536	n/a	n/a	n/a	n/a
Mag. (FH) Philipp Amadeus Obermair (seit 2014) Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats)	-	-	-	-	-	-
Werner Ertelthaler (seit 2021), Mitglied des Aufsichtsrats (Delegierter des Betriebsrats)	-	-	-	-	-	-
Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft						
Konzernergebnis	-59 %	-203.868.000	308 %	511.720.000	-147 %	-518.001.150
Ergebnis aus Asset Management	7 %	15.100.000	2 %	4.521.000	0 %	-901.000
Funds from Operations 1 (vor Steuer und exkl. Dividende von S IMMO)	21 %	23.077.000	-2 %	2.038.000	-7 %	-8.766.000
Durchschnittliche Gesamtvergütung der Mitarbeiter						
Ø Vergütung der Mitarbeiter von IMMOFINANZ	15 %	8.276	-5 %	-3.028	-2 %	-1.221