

VERGÜTUNGSPOLITIK

für Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder

der

Warimpex Finanz- und Beteiligungs Aktiengesellschaft

1. HINTERGRUND

Mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre ("**Aktionärsrechte-RL**") in das österreichische Aktiengesetz ("**AktG**") besteht nunmehr die Verpflichtung für börsennotierte Aktiengesellschaften, Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats aufzustellen (Vergütungspolitik).

Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat der Warimpex Finanz- und Beteiligungs Aktiengesellschaft ("**Warimpex**" oder "**Gesellschaft**") die folgende Vergütungspolitik aufgestellt. Diese soll nach Vorlage an die 34. ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft angewendet werden.

Der österreichische Gesetzgeber hat vorgesehen, dass es für jede börsennotierte Gesellschaft nur eine einheitliche Vergütungspolitik gibt, die einen Abschnitt für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands ("**Vorstandsvergütung**") einerseits und einen Abschnitt für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ("**Aufsichtsratsvergütung**") andererseits enthalten soll. Aus diesem Grund wird nachstehend in dieser einheitlichen Vergütungspolitik auch stets auf die Abschnitte "Vergütung für die Mitglieder des Vorstands" (Punkt 2.) und "Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats" (Punkt 3.) verwiesen.

2. VERGÜTUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

2.1 Grundsätze der Vorstandsvergütung

Warimpex ist im Geschäftsbereich der Immobilienentwicklung tätig. Dieser Geschäftsbereich ist dadurch gekennzeichnet, dass er Zyklen unterworfen und projektgetrieben ist. Die Erträge der Warimpex stammen einerseits aus der Vermietung von Immobilien, andererseits auch aus dem Verkauf von entwickelten Immobilien. Aus diesem Grund sind die Einkünfte der Warimpex nicht linear stabil, sondern vielmehr in großem Ausmaß transaktionsbedingt schwankend. Warimpex strebt stets nach dem optimalen Zeitpunkt der Veräußerung einer Immobilie, nämlich jenem Zeitpunkt, zu dem der – nach Ansicht von Warimpex – jeweils attraktivste Veräußerungserlös erzielt werden kann.

Die Vorstandsvergütung soll im nationalen und internationalen Vergleich angemessen und attraktiv sein. Die Vorstandsvergütung soll für die Mitglieder des Vorstands ein Anreiz sein, die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft und deren Erträge kontinuierlich zu stärken und nachhaltig zu steigern, dabei jedoch das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden. Gleichzeitig muss die Gesamtvergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet sein, damit entsprechend qualifizierte Personen gewonnen und im Sinne der gewünschten Kontinuität in der Unternehmensführung im Unternehmen gehalten werden können. Die Vergütung entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vor-

stands, berücksichtigt aber auch die individuelle Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt, sowie besondere Anforderungen aus der jeweiligen Aufgabenstellung.

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder der Warimpex soll sowohl fixe (erfolgsunabhängige) als auch variable (leistungsabhängige) Bestandteile enthalten.

Darüber hinaus sollen die Mitglieder des Vorstands auch zusätzliche Vergütungen (Sachbezüge, Nebenleistungen) erhalten, die im nationalen und internationalen Vergleich üblich und angemessen sind, wie etwa die Einbeziehung in eine Versicherung für ihre Vorstandstätigkeit (sogenannte "D&O Versicherung"), die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens oder die Einbeziehung in eine betriebliche Pensionsversicherung.

Aus den oben genannten Gründen ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass die Vergütungspolitik die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

2.2 Fixe und variable Bestandteile der Vorstandsvergütung

(a) *Fixe Vorstandsvergütung*

Jedes Vorstandsmitglied soll jährlich eine fixe Vergütung erhalten. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den jeweiligen Betrag nach eigener Diskretion im jeweiligen Vorstandsvertrag konkret festzusetzen, wobei insbesondere das Dienstalter, die Erfahrung, die Dauer sowohl der Zugehörigkeit zum Unternehmen als auch der Mitgliedschaft im Vorstand entsprechend berücksichtigt werden sollen.

Die Vorstandsverträge sollen eine jährliche, inflationsbedingte Anpassung des jeweiligen Betrages der fixen Vergütung vorsehen, wobei der jeweilige Wert des Verbraucherpreisindex 2015 (VPI 2015) oder eines an dessen Stelle tretenden, vergleichbaren Index des jeweiligen Jahres des Vertragsabschlusses angewendet werden soll.

(b) *Variable Vorstandsvergütung*

Jedes Vorstandsmitglied soll jährlich eine variable Vergütung erhalten, die in der Spanne zwischen 1,0% und 1,5% des konsolidierten und testierten Periodenergebnisses des jeweils vorherigen Geschäftsjahres der Gesellschaft (auf die Anteilseigner des Mutterunternehmens entfallender Konzernüberschuss nach IFRS) liegen soll, wobei die variable Vergütung mit dem Dreifachen der jährlichen fixen Vorstandsvergütung begrenzt ist. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den jeweils konkreten Prozentsatz im jeweiligen Vorstandsvertrag festzusetzen, wobei insbesondere das Dienstalter, die Erfahrung, die Dauer sowohl der Zugehörigkeit zum Unternehmen als auch der Mitgliedschaft im Vorstand entsprechend berücksichtigt werden sollen.

Der Aufsichtsrat verzichtet derzeit auf die Festsetzung von zusätzlichen, nichtfinanziellen Kriterien für die variable Vorstandsvergütung, da die Erfüllung nichtfinanzieller Kriterien objektiv schwer messbar ist. Es gibt keine besonderen, über die gesetzlichen Regelungen hinausgehenden Möglichkeiten der Rückforderung von gewährten variablen Teilen der Vorstandsvergütung.

(c) *Zusätzliche Bestandteile der Vorstandsvergütung*

Die Vorstandsmitglieder sollen zusätzliche Vorteile erhalten, nämlich die Einbeziehung in eine D&O Versicherung, die Abfertigung, die Einbeziehung in eine Betriebs-

pension, die Einbeziehung in eine Unfall- und Hinterbliebenenpensionsversicherung und die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, wie unten in Punkt 2.3 im Detail beschrieben.

(d) *Verhältnis der jeweiligen Bestandteile der Vorstandsvergütung*

Gemäß § 78a Abs 2 AktG sind in der Vergütungspolitik die verschiedenen Vergütungsbestandteile unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils zu beschreiben.

Da im Vorhinein nicht bestimmbar ist, ob und in welcher Höhe variable Vergütungen an die jeweiligen Vorstandsmitglieder geleistet werden, kann ein absolutes Verhältnis der jeweiligen Vergütungsbestandteile zueinander nicht angegeben werden.

Dies gilt auch für die zusätzlichen Bestandteile der Vorstandsvergütung (siehe Punkt 2.3).

Die variable Vergütung ist jedenfalls mit dem Dreifachen der jährlichen fixen Vorstandsvergütung begrenzt.

2.3 Zusätzliche Bestandteile der Vorstandsvergütung

Jedes Vorstandsmitglied ist berechtigt, die folgenden zusätzlichen Vorteile zu erhalten:

- ***Dienstwagen*** (einschließlich Privatnutzung) der gehobenen Mittelklasse mit entsprechender Ausstattung, wobei der Dienstwagen zumindest für drei Jahre oder für eine Nutzleistung von 150.000 km, je nachdem, welcher Fall früher eintritt, zu nutzen ist; im Fall der Nichtinanspruchnahme eines Dienstwagens kann der Aufsichtsrat, ausschließlich in seinem Ermessen, zusätzliche Vorteile gewähren, nicht nur in Form eines Barausgleichs, sondern etwa auch in Form der Gewährung von bis zu 10 zusätzlichen Urlaubstagen pro Jahr.
- ***Pensionsregelung***: Für jedes Mitglied des Vorstands kann ein angemessener Betrag (mit Orientierung an bisher gewährten Beträgen) in eine betriebliche Pensionskasse oder ein gleichwertiges Vorsorgemodell einbezahlt werden, sodass das jeweilige Vorstandsmitglied ab Erreichen des Pensionsalters von 65 Jahren 14-mal jährlich eine Firmenpension in der Höhe von jeweils EUR 5.000,00 erhält, die jährlich um 2,125% erhöht wird. Der Pensionsanspruch entsteht nicht, wenn der jeweilige Vorstandsvertrag aus wichtigem Grund aufgelöst wird oder das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund, analog den in § 26 Angestelltengesetz angeführten Gründen, aus dem Vorstandsverhältnis mit sofortiger Wirkung austritt. Er entsteht jedoch in jedem anderen Fall der Beendigung des Vorstandsvertrages, wobei bei einer Beendigung des Vorstandsvertrages vor der Vollendung des 65. Lebensjahres des Vorstandsmitglieds kein Anspruch auf Pensionszahlungen entsteht, sondern auf die Auszahlung des Rückkaufwertes oder nach Wunsch des Vorstandsmitglieds auf die Mitnahme oder direkte Übernahme einer Pensions-Rückdeckungsversicherung durch das Vorstandsmitglied.
- ***D&O Versicherung***: Jedes Mitglied des Vorstands soll in die D&O Versicherung der Warimpex auf deren Kosten einbezogen werden.
- ***Abfertigung***: Jedem Vorstandsmitglied soll eine Abfertigung analog zu § 23 Angestelltengesetz gewährt werden. Als Datum für die Bemessung und Berechnung des

Abfertigungsanspruches soll jenes Datum herangezogen werden, am dem das jeweilige Vorstandsmitglied in die Gesellschaft eingetreten ist.

- **Unfallversicherung:** Für jedes Mitglied des Vorstands soll eine Unfallversicherung auf Kosten der Warimpex abgeschlossen werden. Die Versicherungssummen sind pro versichertem Vorstandsmitglied mit maximal EUR 200.000,00 bei Tod und mit maximal EUR 600.000,00 für den Fall der dauernden 100%-igen Invalidität begrenzt.
- **Hinterbliebenenpensionsversicherung:** Für jedes Mitglied des Vorstands kann eine Hinterbliebenenpensionsversicherung auf Kosten der Warimpex mit einem maximalen Auszahlungsbetrag in Höhe von EUR 500.000, vinkuliert zugunsten der vom Vorstandsmitglied eingesetzten Begünstigten und/oder Erben, abgeschlossen werden.

2.4 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Warimpex

Das jährliche Grundgehalt der Vorstandsmitglieder soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft (mit Blick auf das durchschnittliche jährliche Grundgehalt (brutto, inkl. Lohnnebenkosten) der in der Warimpex in Österreich tätigen Arbeitnehmer, auf Vollzeitbasis berechnet, stehen.

2.5 Aktienbezogene Vergütung

Vorstandsmitglieder erhalten derzeit keine aktienbezogenen Vergütungen. Allerdings ist der Aufsichtsrat berechtigt, künftig aktienbezogene Vergütungen für Vorstandsmitglieder einzuführen. Der Aufsichtsrat wird in diesem Fall auch die Ausgestaltung und die Voraussetzungen für aktienbezogene Vergütungen festsetzen, einschließlich der erforderlichen Behaltdauer der Aktien, die zumindest drei Jahre betragen soll.

2.6 Laufzeiten und Kündigungsfristen von Vorstandsverträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen

Die Vorstandsverträge sollen jeweils eine Laufzeit von bis zu fünf (5) Jahren haben, wobei im jeweiligen Vorstandsvertrag festgelegt sein soll, dass eine Abberufung als Mitglied des Vorstands oder ein Rücktritt zur automatischen Beendigung des Vorstandsvertrages führen soll. Jedenfalls richtet sich die Laufzeit des Vorstandsvertrages nach der Dauer des Vorstandsmandats. Im Falle der Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds verlängert sich die Laufzeit des Vorstandsvertrages entsprechend.

Im Fall der Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund gemäß § 75 Abs 4 AktG ist die Gesellschaft zur vorzeitigen Auflösung des Vorstandsvertrages berechtigt, wenn gleichzeitig ein vom Vorstandsmitglied verschuldeter Grund vorliegt, der in sinngemäßer Anwendung des § 27 AngG die Gesellschaft zur Entlassung berechtigen würde. In diesem Fall stehen dem Vorstandsmitglied für das Jahr der Beendigung des Vorstandsvertrages keine variablen Vergütungen mehr zu.

Jeder Vorstandsvertrag soll nach Ablauf von zwei (2) Jahren sowohl vom jeweiligen Vorstandsmitglied als auch von Warimpex unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf den Letzten eines Quartals kündbar sein. Vor dem Ablauf von zwei (2) Jahren ab Vertragsbeginn soll keine ordentliche Kündigung möglich sein. Im Fall der Kündigung eines Vorstandsvertrages erhält das Vorstandsmitglied alle Vergütungen bis zum Tag seines tatsächlichen Ausscheidens.

2.7 Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Überprüfung der Einhaltung und der Umsetzung der Vergütungspolitik obliegt dem Aufsichtsrat der Warimpex, wobei der Aufsichtsrat diese Aufgabe dem Personalausschuss des Aufsichtsrates zuweisen kann. In diesem Fall wird der Personalausschuss dem Aufsichtsrat von seinen Prüfungshandlungen berichten.

Die Überprüfung der Einhaltung und der Umsetzung der Vergütungspolitik soll stets dann erfolgen, wenn ein neuer Vorstandsvertrag abgeschlossen werden soll oder ein bestehender Vorstandsvertrag, unabhängig davon ob mit gleichbleibenden oder veränderten Konditionen, verlängert werden soll. Weiters soll eine Überprüfung auch dann erfolgen, wenn maßgebliche Teile der Vergütung des Vorstands geändert werden. Die Vergütungspolitik ist gemäß § 78b Abs 1 AktG mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Abstimmung vorzulegen. Der Aufsichtsrat prüft daher jedenfalls in jedem vierten Geschäftsjahr die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich erscheint.

Sollte in der Person eines Mitglieds des Aufsichtsrates (des Personalausschusses) in Bezug auf die Vergütung des Vorstands ein Interessenkonflikt bestehen, hat das betreffende Mitglied diesen Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich in diesem Fall der Stimmabgabe zu enthalten.

2.8 Abweichen von der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat der Warimpex ist berechtigt, von dieser Vergütungspolitik abzuweichen, wenn dies unter außergewöhnlichen Umständen erforderlich ist. Eine Abweichung ist bei zusätzlichen Bestandteilen der Vergütung des Vorstands zulässig, wenn durch diese – etwa durch den Abschluss neuer Vereinbarungen (Dienstwagen, Versicherungen, etc) – die in dieser Vergütungspolitik festgelegten Grenzen überschritten werden. In diesem Fall muss eine neue, geänderte Vergütungspolitik der nächsten ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt werden. Gleichzeitig muss der Aufsichtsrat feststellen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, nach denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig und erforderlich ist.

Weiters ist eine Abweichung von der Vergütungspolitik – und zwar sowohl im Hinblick auf die fixe Vergütung, auf die variable Vergütung als auch die zusätzlichen Bestandteile der Vergütung – insbesondere auch zulässig, wenn es zu unvorhergesehenen Vorstandsvakanzen kommt, etwa durch Tod oder schwere Krankheit eines Vorstandsmitglieds, und eine erforderliche Nachbesetzung zu den in dieser Vergütungspolitik enthaltenen Konditionen nicht erfolgen kann.

Jede Abweichung von dieser Vergütungspolitik, einschließlich einer Erläuterung der außergewöhnlichen Umstände sowie die Dauer des Abweichens ist sodann im nächstfolgenden Vergütungsbericht darzustellen.

3. VERGÜTUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

3.1 Hintergrund, Grundsätze

Gemäß § 98a AktG ist die Vergütungspolitik auch hinsichtlich der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats aufzustellen, wobei die gesetzlichen Bestimmungen über die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands sinngemäß anzuwenden sind.

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern eine Vergütung gewährt wird, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer Aufgabe und Verantwortung sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht. Dabei berücksichtigt die Vergütungspolitik auch die Größe des Unternehmens, die internationale Ausrichtung und das Geschäftsmodell der Warimpex sowie die Aufgabenstellung und die Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder. Die Vergütungspolitik ist so gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit im Aufsichtsrat eines international tätigen börsennotierten Unternehmens gewonnen werden können. Somit muss die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet werden und in einem angemessenen Verhältnis zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen. Zudem soll sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Die Vergütungspolitik unterstützt eine ausgewogene und qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrates und honoriert angemessen die mit dem Mandat verbundenen Aufgaben und Verantwortung. Dadurch fördert die Vergütungspolitik die Umsetzung der Geschäftsstrategie und die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

3.2 Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

(a) *Fixe und variable Bestandteile der Vergütung*

Jedes Aufsichtsratsmitglied soll jährlich eine fixe Vergütung erhalten. Der jeweils an die Gesamtheit der Mitglieder des Aufsichtsrats zu leistende Betrag soll vom Aufsichtsrat und vom Vorstand der Hauptversammlung vorgeschlagen werden, wobei die Verteilung dieses Betrages auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats obliegen soll.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine variable Vergütung, allerdings ein anwesenheitsbedingtes Sitzungsgeld pro Sitzung des Aufsichtsrates. Gleiches gilt für die Teilnahme an Sitzungen der Ausschüsse des Aufsichtsrates und für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates und seinen Stellvertreter für die Teilnahme an der Hauptversammlung der Gesellschaft. Das Sitzungsgeld soll in seiner Höhe insbesondere nach Funktion und Aufgaben- sowie Verantwortungsumfang (Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz) unterschiedlich bemessen werden. Das Sitzungsgeld beträgt für jedes an der Sitzung teilnehmende Aufsichtsratsmitglied EUR 3.000,00 pro Sitzung, für die Teilnahme an Sitzungen von Ausschüssen des Aufsichtsrates jeweils die Hälfte dieses Betrages. Der Stellvertreter des Vorsitzenden erhält das Doppelte, der Vorsitzende das Dreifache des jeweiligen Sitzungsgeldes. Für die Teilnahme an der Hauptversammlung erhält der Vorsitzende das für ihn jeweils für die Teilnahme an einer Aufsichtsratssitzung vorgesehene Sitzungsgeld, sein Stellvertreter das für diesen vorgesehene Aufsichtsratssitzungsgeld.

Sofern gemäß § 110 ArbVG entsendete Arbeitnehmervertreter dem Aufsichtsrat angehören, üben diese ihre Mandate ehrenamtlich aus und erhalten daher kein Sitzungsgeld.

(b) *Zusätzliche Bestandteile der Vergütung*

Die Aufsichtsratsmitglieder sollen keine zusätzlichen Vorteile erhalten, außer der Einbeziehung in die von der Gesellschaft abgeschlossene D&O Versicherung.

(c) *Verhältnis der jeweiligen Bestandteile der Vergütung*

Gemäß § 78a Abs 2 AktG sind in der Vergütungspolitik die verschiedenen Vergütungsbestandteile unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils zu beschreiben.

Da die Mitglieder des Aufsichtsrats nur eine fixe Vergütung und anwesenheitsbedingte Sitzungsgelder erhalten, entfällt die Angabe relativer Anteile von verschiedenen Vergütungsbestandteilen.

(d) Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Warimpex

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Warimpex nicht berücksichtigt.

(e) Aktienbezogene Vergütung

Aufsichtsratsmitglieder erhalten derzeit keine aktienbezogenen Vergütungen. Mit gesondertem Beschlussantrag an die Hauptversammlung der Gesellschaft können künftig aktienbezogene Vergütungen für Aufsichtsratsmitglieder eingeführt werden. In diesem Fall sind auch die Ausgestaltung und die Voraussetzungen für aktienbezogene Vergütungen festzusetzen, einschließlich der erforderlichen Behaltdauer der Aktien, die zumindest drei Jahre betragen soll.

(f) Laufzeiten und Kündigungsfristen von Verträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen

Die Laufzeiten der jeweiligen Aufsichtsratsmandate werden durch die entsprechenden Beschlüsse der Hauptversammlung festgelegt. Mangels gesonderter Verträge mit den Aufsichtsratsmitgliedern bestehen auch keine Kündigungsfristen oder Laufzeiten.

Zusatzpensionssysteme und Vorruhestandsprogramme für Aufsichtsratsmitglieder bestehen nicht.

(g) Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Es wird auf die Festlegungen zur Vergütungspolitik für den Vorstand verwiesen.
