

**Vergütungsbericht über die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder
der Warimpex Finanz- und Beteiligungs Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr
2021**

1. Einleitung

1.1. Allgemeines

Der vorliegende Vergütungsbericht über die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 wurde durch den Vorstand und Aufsichtsrat der Warimpex Finanz- und Beteiligungs Aktiengesellschaft ("**Warimpex**" oder "**Gesellschaft**") gemäß § 78c AktG erstellt, um aus Sicht der Gesellschaft einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der geltenden Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) im Geschäftsjahr 2021 gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.

Bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts wurden die in § 78c AktG und § 98a AktG festgelegten Vorgaben umgesetzt, die Leitlinien in der Stellungnahme vom Austrian Financial Reporting and Auditing Committee ("**AFRAC-Stellungnahme**") als Orientierungshilfe genutzt und die Grundsätze der Vollständigkeit, der Verlässlichkeit, der Klarheit und Übersichtlichkeit sowie der Vergleichbarkeit berücksichtigt.

Der Vergütungsbericht wurde vom Aufsichtsrat der Gesellschaft geprüft und beschlossen.

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung der Gesellschaft gemäß § 78d zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, wobei im darauffolgenden Vergütungsbericht darzulegen ist, wie diesem Abstimmungsergebnis Rechnung getragen wurde.

Die Abstimmung über den Vergütungsbericht 2020 führte zu einer nahezu 100%-igen Zustimmung, sodass sich daraus kein Änderungsbedarf ergab.

1.2. Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr – Ertragslage Warimpex-Konzern

Umsatzentwicklung

Die Umsatzerlöse aus der Vermietung von Büroimmobilien (Umsatzerlöse Investment Properties) verringerten sich in Zusammenhang mit der Abwertung des Rubels im Vergleich zum Vorjahr (durchschnittliche Abwertung des Rubel um rund 9 %) um EUR 0,3 Mio. von EUR 20,6 Mio. auf EUR 20,3 Mio.

Die Umsatzerlöse im Hotelbereich erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr um rd. 34% auf EUR 4,8 Mio. Das Hotel in Darmstadt erzielte im Geschäftsjahr Corona-bedingt nur geringe Umsätze, während beim Hotel Crowne Plaza bereits höhere Umsätze als im Vorjahr verzeichnet werden konnten.

Der Gesamt-Umsatz erhöhte sich um 4 % auf EUR 26,7 Mio. und der direkt den Umsatzerlösen zuordenbare Aufwand konnte - auch aufgrund von Corona-Hilfen - um EUR 0,7 Mio. auf EUR 10,6 Mio. gesenkt werden. Damit ergibt sich ein Bruttoergebnis vom Umsatz in Höhe von EUR 16,1 Mio. (Vorjahr: EUR 14,4 Mio.).

EBITDA

Der Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und dem Bewertungsergebnis (Investment Properties) (=EBITDA) erhöhte sich von EUR 3,0 Mio. auf EUR 14,5 Mio. In Zusammenhang mit dem Erwerb von Gesellschaftsanteilen unter dem Marktwert ergab sich ein Buchgewinn aus

Unternehmenszusammenschluss in Höhe von EUR 5,8 Mio., welcher in den sonstigen betrieblichen Erträgen gezeigt wird. Darüber hinaus ist der Anstieg des EBITDA auf das höhere Bruttoergebnis sowie auf den Rückgang im anderen Aufwand wegen Wegfalls von Rückstellungsdotierungen zurückzuführen.

Abschreibungen und Wertänderungen

Die Abschreibungen und Wertänderungen betragen EUR 1,0 Mio. (Vorjahr EUR -10,7 Mio.). Das Bewertungsergebnis der Büroimmobilien (Investment Properties) ergab EUR 2,5 Mio., während in der Vergleichsperiode des Vorjahres Marktwertanpassungen iHv. EUR -7,8 Mio. verbucht werden mussten. Wertaufholungen bei den Hotels betragen EUR 0,5 Mio. (Vorjahr: Wertminderungen EUR -1,0 Mio.)

EBIT

Das EBIT erhöhte sich von EUR -7,7 Mio. auf EUR 15,5 Mio. Diese Steigerung ist vor allem auf das höhere betriebliche Ergebnis (EBITDA) und ein positives Immobilienbewertungsergebnis (Vorjahr: Bewertungsverlust) zurückzuführen.

Finanzergebnis

Das Finanzergebnis (inkl. Ergebnis aus Joint Ventures) veränderte sich von EUR -21,4 Mio. auf EUR -0,6 Mio. Im anderen Finanzertrag (EUR 7,9 Mio.) ist ein Buchgewinn aus dem Ankauf von Darlehen ehemaliger Minderheitsgesellschafter einer russischen Gesellschaft (EUR 7,2 Mio.) enthalten. Weiters erhöhte sich das Finanzergebnis durch die Ergebnisse aus der Währungsumrechnung in Höhe von EUR 1,0 Mio. (Vorjahr: EUR -8,2 Mio.) sowie aus Joint Ventures in Höhe von EUR -1,7 Mio. (Vorjahr: EUR -4,9 Mio.).

Periodenergebnis

Das Periodenergebnis der Warimpex-Gruppe verbesserte sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum deutlich von EUR -31,1 Mio. auf EUR 12,0 Mio., da zum einen Verluste aus Immobilienbewertungen und der Währungsumrechnung wegfielen und zum anderen Buchgewinne durch Anteils- und Darlehensankäufe sowie ein besseres operatives Ergebnis erzielt werden konnten.

2. Grundzüge der Vergütungspolitik

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 ist die Ertragslage 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 Vergütungspolitik der Gesellschaft verfolgt insbesondere das Ziel, diese Besonderheiten der Geschäftsstrategie auch bei der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mitzuberechnen.

Die folgende Darstellung der Grundzüge der Vergütungspolitik gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungselemente und deren Verbindung mit den Zielen und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und soll dem Leser ein umfassendes Verständnis der Rahmenbedingungen für die im Vergütungsbericht dargestellte Gesamtvergütung ermöglichen.

2.1. Vorstandsvergütung

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder verfolgt das Ziel, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Gleichzeitig muss die Gesamtvergütung im nationalen und internationalen Vergleich 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 Vorstands, berücksichtigt aber auch die individuelle Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt, sowie besondere Anforderungen aus der jeweiligen Aufgabenstellung.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten die nachfolgend aufgelisteten fixen (erfolgsunabhängigen) und variablen (leistungsabhängigen) Vergütungsbestandteile:

- 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 Funktion 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.

- Jedes Vorstandsmitglied soll jährlich eine variable Vergütung erhalten, die in der Spanne zwischen 1,0% und 1,5% des konsolidierten und testierten Periodenergebnisses nach IFRS des jeweils vorherigen Geschäftsjahres der Gesellschaft (auf die Aktionäre des Mutterunternehmens entfallender Ergebnisanteil) 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 Funktion im Vorstand entsprechend berücksichtigt werden sollen. Auf die Festsetzung von zusätzlichen, nichtfinanziellen Kriterien für die variable Vorstandsvergütung wird derzeit verzichtet. Es gibt keine besonderen über die gesetzlichen Regelungen hinausgehenden Möglichkeiten der Rückforderung von gewährten variablen Teilen der Vorstandsvergütung.

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

Die Vorstandsmitglieder sollen zusätzliche Vorteile erhalten, nämlich die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung, eine Abfertigung, eine Betriebspension, die Einbeziehung in eine Unfall- und Hinterbliebenenpensionsversicherung und die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens:

- **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 zu 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 Rückkaufswertes oder nach Wunsch des Vorstandsmitglieds auf die Mitnahme oder direkte Übernahme einer Pensions-Rückdeckungsversicherung durch das Vorstandsmitglied. Im Geschäftsjahr wurden bestehende Pensionszusagen neu gefasst, so dass es sich nunmehr um beitragsorientierte Pensionspläne handelt, für welche Dotierungen von Rückstellungen nicht mehr erforderlich sind.
- **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 Stichtag für die Bemessung und Berechnung des Abfertigungsanspruches soll jenes Datum herangezogen werden, an 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 im Todesfall mit maximal EUR 300.000,00 und für den Fall der dauernden 100%-igen Invalidität mit maximal EUR 600.000,00 begrenzt. Anmerkung: Es besteht keine gesonderte Unfallversicherung für Vorstandsmitglieder. Vorstandsmitglieder werden in die bestehende Kollektiv-Unfallversicherung für eine Gruppe von MitarbeiterInnen mit einbezogen. Die Versicherungssumme im Todesfall beträgt EUR 300.000,- pro Person.
- **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.

2.2. Aufsichtsratsvergütung

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 einer angemessenen Relation 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 verbundene(n) Aufgaben und Verantwortung. Dadurch fördert die Vergütungspolitik die Umsetzung der Geschäftsstrategie und die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

Jedes Aufsichtsratsmitglied kann 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 von der Teilnahme abhängiges 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 für die Teilnahme an einer Aufsichtsratssitzung vorgesehene Sitzungsgeld, sein Stellvertreter das für diesen vorgesehene Aufsichtsratssitzungsgeld.

3. Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

3.1. Darstellung der Gesamtvergütung

3.1.1. Grundlegendes

Um den Aktionären der Warimpex einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Tabelle 1 (Vorstandsvergütung) abgebildet, die auf der

vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme 37 (Austrian Reporting and Auditing Committee) basiert.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021, das den Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2021 umfasste, waren ausschließlich

- Dr. Franz Jurkowitsch, Vorsitzender des Vorstands,
- Dr. Daniel Folian, stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes,
- Dr. Alexander Jurkowitsch, Mitglied des Vorstands,
- Mag. Florian Petrowsky, Mitglied des Vorstands,

Mitglieder des Vorstands der Warimpex (gemeinsam die "**Mitglieder des Vorstands**", die "**Vorstandsmitglieder**" oder der "**Vorstand**").

3.1.2. Fixe Vergütungsbestandteile

Unter Berücksichtigung der Vorgaben der Vergütungspolitik wurden im Geschäftsjahr 2021 die folgenden Vergütungen gewährt:

Für Dr. Franz Jurkowitsch, Vorstandsvorsitzender, wurde eine fixe Vergütung in Höhe von EUR 348.684 (Vorjahr: EUR 347.466) in 14 Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Dr. Franz Jurkowitsch folgende Nebenleistungen erbracht:

- D&O-Versicherung und Unfallversicherung: Über diese Versicherungen hat die Gesellschaft Verträge abgeschlossen und bezahlt dafür pauschale Prämienbeträge, die nicht auf einzelne Personen aufgeteilt werden.
- Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Dr. Franz Jurkowitsch ausbezahlt worden.
- Dienstwagen entsprechend der Vergütungspolitik

Für Dr. Daniel Folian, stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes, wurde eine fixe Vergütung in Höhe von EUR 258.080 (Vorjahr: 256.897) in 14 Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Dr. Daniel Folian folgende Nebenleistungen erbracht:

- Beiträge zur Pensions-Rückdeckungsversicherung: EUR 57.212 (Vorjahr: EUR 47.881)
- D&O-Versicherung und Unfallversicherung: Über diese Versicherungen hat die Gesellschaft Verträge abgeschlossen und bezahlt dafür pauschale Prämienbeträge, die nicht auf einzelne Personen aufgeteilt werden.
- Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Dr. Daniel Folian ausbezahlt worden.
- Kein Dienstwagen, stattdessen Zusatzurlaub gemäß Vergütungspolitik

Für Dr. Alexander Jurkowitsch, Vorstandsmitglied, wurde eine fixe Vergütung in Höhe von EUR 258.080 (Vorjahr: EUR 256.897) in 14 Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Dr. Alexander Jurkowitsch folgende Nebenleistungen erbracht:

- Beiträge zur Pensions-Rückdeckungsversicherung: EUR 93.306 (Vorjahr: EUR 81.035)
- D&O-Versicherung und Unfallversicherung: Über diese Versicherungen hat die Gesellschaft Verträge abgeschlossen und bezahlt dafür pauschale Prämienbeträge, die nicht auf einzelne Personen aufgeteilt werden.
- Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Dr. Alexander Jurkowitsch ausbezahlt worden.
- Dienstwagen entsprechend der Vergütungspolitik

Für Mag. Florian Petrowsky, Vorstandsmitglied, wurde eine fixe Vergütung in Höhe von EUR 258.080 (Vorjahr: EUR 256.897) in 14 Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Mag. Florian Petrowsky folgende Nebenleistungen erbracht:

- Beiträge zur Pensions-Rückdeckungsversicherung: EUR 62.971 (Vorjahr: EUR 40.030)
- D&O-Versicherung und Unfallversicherung: Über diese Versicherungen hat die Gesellschaft Verträge abgeschlossen und bezahlt dafür pauschale Prämienbeträge, die nicht auf einzelne Personen aufgeteilt werden.
- Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Mag. Florian Petrowsky ausbezahlt worden.
- Dienstwagen entsprechend der Vergütungspolitik

3.1.3. Variable Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr konnte ein auf die Aktionäre entfallendes Konzernperiodenergebnis in Höhe von TEUR 12.274 erzielt werden. Unter Berücksichtigung der Vorgaben der Vergütungspolitik ergab sich daraus eine variable Vergütung (Jahresbonus) in Höhe von EUR 552.336, welche im Geschäftsjahr 2022 an den Vorstand ausbezahlt werden soll. Dieser Betrag verteilt sich wie folgt auf die Vorstandsmitglieder:

Dr. Franz Jurkowitsch: EUR 184.112

Dr. Daniel Folian, Dr. Alexander Jurkowitsch, Mag. Florian Petrowsky: jeweils EUR 122.741

Für das Geschäftsjahr 2020 bestand aufgrund des negativen Konzernergebnisses kein Anspruch auf eine variable Vergütung (Jahresbonus) für die Vorstandsmitglieder.

Anmerkung zum Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2019: Da sich der jeweilige Jahresbonus auf das Konzernergebnis bezieht, steht dieses erst mit der Aufstellung des Konzernabschlusses, also im

jeweiligen Folgejahr, fest. Daher wird der Bonus üblicherweise im Folgejahr bzw. fallweise auch über mehrere Jahre verteilt ausgezahlt.

Die variable Vergütung (Jahresbonus), auf welche der Anspruch aufgrund des Konzernergebnisses 2019 entstanden ist, wurde in Teilbeträgen, und zwar jeweils zur Hälfte in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 ausbezahlt.

3.1.4. Langfristige variable Vergütungsbestandteile (Long Term Incentive-Programme)

Es bestehen derzeit keine Long Term Incentive-Programme für die Mitglieder des Vorstands.

3.1.5. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen.

Diesbezüglich zeigt sich das folgende Bild:

Die Warimpex notiert an der Wiener und Warschauer Börse und ist vor allem außerhalb Österreichs tätig. Eine aktuelle Studie¹ der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien von Juni 2021 zeigt, dass die durchschnittliche Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2020 EUR 1,9 Mio. betrug. Die variable Vergütung ist zumeist an den finanziellen Erfolg des Unternehmens geknüpft. Die variable Vergütung beträgt im Schnitt fast die Hälfte (im Jahr 2020 rund 43%) der Gesamtvergütung des durchschnittlichen Vorstandsgehalts von ATX-Unternehmen. Warimpex notiert nicht im ATX, eine Studie über alle börsennotierten Unternehmen liegt jedoch nicht vor. Gemessen an diesen Informationen zeigt sich, dass die Vorstandsvergütung bei Warimpex deutlich unter der durchschnittlichen Vergütung dieser Benchmark liegt.

3.2. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Bei Warimpex gibt es kein Aktien-Optionsprogramm und den Vorstandsmitgliedern wurden weder Aktien angeboten noch gewährt.

¹ Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen 2020, Gehälter-Ranking und Vergütungsberichte, Juni 2021
https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/Managergagen_2021.pdf

3.3. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

3.4. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Tabelle 1: Vorstandsvergütung

<i>(in Tsd. EUR)</i>	2020			
	Jurkowitsch F.	Folian	Jurkowitsch A.	Petrowsky
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	347	257	257	257
- Beiträge Pensions-Rückdeckungsversicherung	-	48	81	40
Zwischensumme	347	305	338	297
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus	-	-	-	-
<i>Auszahlung Vorjahresbonus</i>	462	308	308	308
Summe	347	305	338	297
<i>Relativer Anteil der fixen Bestandteile (in %)</i>	100	100	100	100
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0	0	0	0
Summe Vorstand gesamt		1.287		

<i>(in Tsd. EUR)</i>	2021			
	Jurkowitsch F.	Folian	Jurkowitsch A.	Petrowsky
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	349	258	258	258
- Beiträge Pensions-Rückdeckungsversicherung	-	57	93	63
Zwischensumme	349	315	351	321
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus	184	123	123	123
<i>Auszahlung Bonus 2019</i>	462	308	308	308
Summe	533	438	474	444
<i>Relativer Anteil der fixen Bestandteile (in %)</i>	65	72	74	72
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	35	28	26	28
Summe Vorstand gesamt		1.889		

4. Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

4.1. Darstellung der Gesamtvergütung

4.1.1. Grundlegendes

Um den Aktionären der Warimpex einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 98a AktG iVm § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder in Tabelle 2 (Aufsichtsratsvergütung) abgebildet, die auf der vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme 37 basiert.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021, das den Zeitraum von 01.01.2021 bis 31.12.2021 umfasste, waren als Kapitalvertreter

- Dipl.Kfm. Günter Korp, Vorsitzender des Aufsichtsrats,
- Dr. Thomas Aistleitner, Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats,
- Harald Wengust, Mitglied des Aufsichtsrats,
- Gina Goëss, Mitglied des Aufsichtsrats,
- Hubert Staszewski, Mitglied des Aufsichtsrats,

als Mitglieder des Aufsichtsrats der Warimpex (gemeinsam die "**Mitglieder des Aufsichtsrats**", die "**Aufsichtsratsmitglieder**" oder der "**Aufsichtsrat**") bestellt.

4.1.2. Fixe Vergütungsbestandteile

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

Im Geschäftsjahr 2021 wurde an die Mitglieder des Aufsichtsrates keine fixe Vergütung geleistet.

4.1.3. Variable Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine variable Vergütung, allerdings ein von der Teilnahme abhängiges 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, Stellvertretung 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 Aufsichtsratsitzung vorgesehene Sitzungsgeld, sein Stellvertreter das für diesen vorgesehene Aufsichtsratsitzungsgeld.

Gemäß § 110 ArbVG entsendete Arbeitnehmervertreter gehören dem Aufsichtsrat nicht an.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden in Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile an Aufsichtsratsmitglieder ausgezahlt.

Eine Übersicht über die Sitzungsgelder, auf welche die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 Anspruch erworben haben, welche aber in 2021 noch nicht oder nur zum Teil ausbezahlt wurden, kann der Tabelle 2 (Aufsichtsratsvergütung) entnommen werden.

4.1.4. Zusätzliche Bestandteile der Vergütung

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

4.1.5. Verhältnis der jeweiligen Bestandteile der Vergütung

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

4.1.6. Langfristige variable Vergütungsbestandteile (Long Term Incentive-Programme)

Es besteht derzeit kein Long Term Incentive-Programme für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

4.1.7. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats hat im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020 der Vergütungspolitik entsprochen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen mit einem diversifizierten Beteiligungsportfolio gewonnen werden können. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei einer ausgewogenen Altersstruktur sowie der Internationalität und des Berufshintergrunds der Mitglieder. Indem die Vergütungspolitik eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats fördert, unterstützt sie zugleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Eine gender-spezifische Diversität soll bei einer Neuwahl in den Aufsichtsrat verstärkt Berücksichtigung finden.

4.2. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Bei Warimpex ist derzeit kein Aktien-Optionsprogramm eingerichtet und den Aufsichtsratsmitgliedern wurden weder Aktien angeboten noch gewährt.

4.3. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

4.4. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im vergangenen Geschäftsjahr 2021 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Tabelle 2: Aufsichtsratsvergütung

(in Tsd. EUR) 2020 *)	Korp	Aistleitner	Wengust	De Gelsey	Staszewski
Fixvergütung für 2019	62,0	46,0	32,0	10,0	20,0
Sitzungsgelder für 2020 (Anspruch)	76,5	49,5	24,0	-	15,0
Summe 2020 ausbezahlt	62,0	46,0	32,0	10,0	20,0

(in Tsd. EUR) 2021 *)	Korp	Aistleitner	Wengust	Goëss	Staszewski
Sitzungsgelder (Anspruch)	63,0	42,0	19,5	6,0	15,0
Sitzungsgelder für 2021 (Auszahlung)	76,5	49,5	24,0	-	15,0
Summe 2021 ausbezahlt	0,0	6,0	13,5	3,0	12,0

*) Die Fixvergütung wurde in der Hauptversammlung vom 05.10.2020 für das Geschäftsjahr 2019 beschlossen. Auf die Sitzungsgelder haben die betreffenden Aufsichtsratsmitglieder aufgrund ihrer Teilnahme an den entsprechenden Sitzungen Anspruch. Die Sitzungsgelder für 2021 wurden bis zum Ende des Geschäftsjahres noch nicht oder nur zum Teil ausbezahlt.

5. Sonstige Informationen

Im Folgenden wird die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft dargestellt:

(in Tsd. EUR)	2021	2020	Veränderung in %
Auf die Aktionäre entfallendes Konzernergebnis *)	16.499	-29.691	-
Gesamtvergütung Vorstand	1.889	1.287	47%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte in Österreich	110	127	-13%

*) Als maßgebliche Größe für den wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft wird das auf die Aktionäre entfallende Konzernergebnis herangezogen, da dies auch die Bezugsgröße für die variable Vergütung des Vorstands darstellt.

***) Aufgrund des sehr unterschiedlichen Lohnniveaus in den einzelnen Ländern, in denen Warimpex tätig ist, wird hier auf die Beschäftigten in Österreich auf Vollzeitbasis abgestellt.