

**Vergütungsbericht über die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder
der Warimpex Finanz- und Beteiligungs Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr
2023**

1. Einleitung

1.1. Allgemeines

Der vorliegende Vergütungsbericht über die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 wurde durch den Vorstand und den 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 2023 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 2022 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 von EUR 33,2 Mio. auf EUR 39,9 Mio. um 11 % gestiegenen Umsatzerlöse aus der Vermietung von Büroimmobilien (Umsatzerlöse Investment Properties) ergeben sich aus dem höheren Vermietungsgrad der polnischen Büroimmobilien sowie zusätzlichen Umsätzen aus dem Avior Tower, welcher seit Anfang 2023 vollvermietet ist.

Die Umsatzerlöse im Hotelbereich erhöhten sich in 2023 um 22 % auf EUR 11,3 Mio. im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Die Umsatzentwicklung im ersten Halbjahr des Vorjahres war noch durch die Covid-19-Pandemie beeinträchtigt.

Der Gesamt-Umsatz verbesserte sich um 10 % auf EUR 49,7 Mio., während der direkt den Umsatzerlösen zuordenbare Aufwand um 6 % auf EUR 17,1 Mio. anstieg. Daraus ergibt sich ein um 12 % höheres Bruttoergebnis vom Umsatz in Höhe von EUR 32,6 Mio. (Vorjahr: EUR 29,0 Mio.).

Ergebnis aus der Veräußerung von Immobilien

Im Jahr 2023 fanden im Konzern keine Immobilientransaktionen statt. Im Vorjahreszeitraum wurde die Immobilie B52 in Budapest mit Gewinn veräußert.

EBITDA

Das EBITDA (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und dem Bewertungsergebnis aus

Investment Properties) erhöhte sich von EUR 16,5 Mio. auf EUR 21,6 Mio. Grund dafür sind sowohl die Umsatzsteigerung als auch niedrigere betriebliche Aufwendungen, die neben dem Wegfall von Einmalkosten im Vorjahr auch auf den gesunkenen Rubel-Kurs zurückzuführen sind.

Abschreibungen und Wertänderungen

Aus Abschreibungen und Wertänderungen ergab sich saldiert ein Verlust von EUR 38,2 Mio. (Vorjahr: Gewinn von EUR 42,6 Mio.). Davon betrug das Nettobewertungsergebnis der als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien in 2023 EUR -38,3 Mio., während im Vorjahr noch Bewertungsgewinne iHv. EUR 45,9 Mio. verbucht werden konnten. Die Bewertungsverluste sind auf höhere Zinssätze sowie zum Teil auf niedrigere erwartete Mieteinnahmen zurückzuführen. Bewertungsgewinne ergaben sich aus der Fertigstellung des Mogilska 35 Offices in Krakau sowie aus dem neu gewidmeten Bebauungsplan in Darmstadt.

Im Hotelsegment ergaben sich Netto-Wertaufholungen von EUR 2,1 Mio. (Vorjahr: Wertminderungen EUR 0,8 Mio.).

EBIT

Das EBIT verringerte sich von EUR 59,1 Mio. auf EUR -16,8 Mio.. Dies ist vor allem dem negativen Ergebnis aus Abschreibungen und Wertänderungen iHv. EUR - 38,4 Mio. (Vorjahr: Bewertungsgewinn iHv. EUR 42,6 Mio.) geschuldet.

Finanzergebnis

Das Finanzergebnis (inkl. Ergebnis aus Joint Ventures) veränderte sich von EUR -6,5 Mio. auf EUR -10,5 Mio. Dabei blieb der Finanzaufwand im Jahresvergleich nahezu unverändert; die Erträge aus Wechselkursänderungen im Finanzergebnis sowie aus Joint Ventures fielen hingegen geringer aus.

Periodenergebnis

Das Periodenergebnis der Warimpex-Gruppe ging insgesamt im Vergleich zum Vorjahr von EUR 42,9 Mio. auf EUR -23,8 Mio. zurück.

2. Grundzüge der Vergütungspolitik

Warimpex ist im Geschäftsbereich der Immobilienbestandshaltung und -entwicklung tätig. Dieser Geschäftsbereich ist dadurch gekennzeichnet, dass er Zyklen unterworfen und projektgetrieben ist. Die Erträge der Warimpex stammen einerseits aus der Vermietung von Immobilien und aus dem Hotelbetrieb, 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 mitzubersichtigen.

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. Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2022 eine für alle Vorstandsmitglieder verbindliche

Dienstfahrzeugordnung erlassen, wonach die Inanspruchnahme von Dienstwagen ausschließlich den Geboten der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu folgen hat und – wo dies technisch zweckmäßig und wirtschaftlich ist – auf Umweltbelange (insbesondere geringe Emissionen) bestmöglich Rücksicht zu nehmen ist. Daraus folgt u.a., dass 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 sieht die Dienstfahrzeugordnung die Gewährung von 10 zusätzlichen Urlaubstagen pro Jahr vor.

- **Pensionsregelung:** Für jedes Mitglied des Vorstands kann ein angemessener Betrag (mit Orientierung an bisher gewährten Beträgen) in eine Pensionsrückdeckungsversicherung 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 (Stand 2020) erhält, die in gleicher Weise wie die fixe Vergütung jährlich angepasst wird (VPI 2015). Durch diese Pensionsrückdeckungsversicherung sind neben dem Fall der (vorzeitigen) Alterspension auch die Fälle der Berufsunfähigkeitspension und Hinterbliebenenansprüche abgedeckt. 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. Es sind darüberhinaus auch übliche Regelungen im Hinblick auf den Verfall von Pensionsansprüchen, deren Unverfallbarkeit, deren Obergrenzen und möglicher Kapitalabfindung in den Vorstandsverträgen festzulegen. In 2021 wurden bestehende Pensionszusagen neu gefasst, so dass diese seither nicht mehr als leistungsorientiert, sondern als beitragsorientiert gewertet werden, für welche 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 für eine Gruppe von MitarbeiterInnen bestehende Kollektiv-Unfallversicherung mit einbezogen. Die Versicherungssumme im Todesfall beträgt EUR 300.000,00 pro Person.

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 2023, das den Zeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023 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 2023 die folgenden Vergütungen gewährt:

Für Dr. Franz Jurkowitsch, Vorstandsvorsitzender, wurde eine fixe Vergütung in Höhe von EUR 406.877 (Vorjahr: EUR 350.424) 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 292.211 (Vorjahr: 259.704) in 14 Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Dr. Daniel Folian folgende Nebenleistungen erbracht:

- Beiträge zur Pensions-Rückdeckungsversicherung: EUR 67.912 (Vorjahr: EUR 63.325)
- 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 292.211 (Vorjahr: EUR 259.704) in 14 Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Dr. Alexander Jurkowitsch folgende Nebenleistungen erbracht:

- Beiträge zur Pensions-Rückdeckungsversicherung: EUR 63.263 (Vorjahr: EUR 38.632)
- 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 292.211 (Vorjahr: EUR 259.704) in 14 Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Mag. Florian Petrowsky folgende Nebenleistungen erbracht:

- Beiträge zur Pensions-Rückdeckungsversicherung: EUR 83.446 (Vorjahr: EUR 79.616)
- 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

Für das Geschäftsjahr 2023 betrug das auf die Aktionäre entfallende Konzernperiodenergebnis TEUR - 23.807. Unter Berücksichtigung der Vorgaben der Vergütungspolitik ergab sich damit für 2023 keine variable Vergütung (Jahresbonus) für den Vorstand.

Im Geschäftsjahr 2022 konnte ein auf die Aktionäre entfallendes Konzernperiodenergebnis in Höhe von TEUR 42.864 erzielt werden. Unter Berücksichtigung der Vorgaben der Vergütungspolitik ergab sich daraus eine variable Vergütung (Jahresbonus) in Höhe von EUR 1.927.764, welche nach Maßgabe der Ertrags- und Finanzlage des Konzerns in den Geschäftsjahren 2024 oder 2025 an den Vorstand ausbezahlt werden soll. Dieser Betrag verteilte sich wie folgt auf die Vorstandsmitglieder:

Dr. Franz Jurkowitsch: EUR 642.588

Dr. Daniel Folian, Dr. Alexander Jurkowitsch, Mag. Florian Petrowsky: jeweils EUR 428.392

Anmerkung zum Jahresbonus: 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.

Der Jahresbonus 2022 wurde noch nicht an die Vorstandsmitglieder 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 der Warschauer Börse und ist vor allem außerhalb Österreichs tätig. Eine Studie der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien von September 2023 zeigt, dass die durchschnittliche Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 EUR 2,3 Mio. betrug. Die variable Vergütung ist zumeist an den finanziellen Erfolg des Unternehmens geknüpft. Bezogen auf das durchschnittliche ATX-Vorstandsgehalt von 2,3 Mio. Euro im Jahr 2022 macht das Grund- bzw. Fixgehalt 36,7 % aus, 48,9 % stammen aus der variablen Vergütungskomponente und 14,4 % kommen aus sonstigen Gehaltsbestandteilen (wie Beendigungszahlungen, Beiträge in Pensionskassen, Versicherungsleistungen, Sachbezüge wie etwa Dienstwagen etc.).¹ 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.

¹ Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen 2022, August 2023

https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ifam/dividendenpolitik_und_vorstandsverguetung/Vorstandsverguetung-in-den-ATX-Unternehmen-2022-August-2023.pdf

3.2. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

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

3.3. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

3.4. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Tabelle 1: Vorstandsvergütung

<i>(in Tsd. EUR)</i>	2022			
	Jurkowitsch F.	Folian	Jurkowitsch A.	Petrowsky
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	350	260	260	260
- Beiträge Pensions-Rückdeckungsversicherung	-	63	39	80
Zwischensumme	350	323	299	340
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus	643	428	428	428
<i>Auszahlung Vorjahresbonus</i>	184	123	123	123
Summe	993	751	727	768
<i>Relativer Anteil der fixen Bestandteile (in %)</i>	35%	43%	41%	44%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	65%	57%	59%	56%
Summe Vorstand gesamt		3.239		

<i>(in Tsd. EUR)</i>	2023			
	Jurkowitsch F.	Folian	Jurkowitsch A.	Petrowsky
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	407	292	292	292
- Beiträge Pensions-Rückdeckungsversicherung	-	68	63	83
Zwischensumme	407	360	355	375
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
<i>Auszahlung Vorjahresbonus</i>				
Summe	407	360	355	375
<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		1.497		

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 2023, das den Zeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023 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 kann jährlich eine fixe Vergütung erhalten. Der jeweils an die Gesamtheit der Mitglieder des Aufsichtsrats zu leistenden 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 2023 wurde an die Mitglieder des Aufsichtsrates keine fixe Vergütung geleistet.

4.1.3. Variable Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine erfolgsabhängige variable Vergütung, sondern 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 2023 wurden in Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile an Aufsichtsratsmitglieder ausgezahlt.

Der Betrag der Sitzungsgelder, auf welche die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 Anspruch erworben haben, welche aber in 2023 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 variable Vergütung in Form von anwesenheitsbedingten Sitzungsgeldern 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 2022 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 2023 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 2023 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Tabelle 2: Aufsichtsratsvergütung

(in Tsd. EUR) 2022 *)	Korp	Aistleitner	Wengust	Goëss	Staszewski
Sitzungsgelder (Anspruch)	64,5	48,0	23,3	15,0	15,0
Sitzungsgelder für 2021 (Auszahlung)	63,0	36,0	6,0	3,0	3,0
Summe 2022 ausbezahlt	0,0	36,0	0,0	12,0	12,0

(in Tsd. EUR) 2023 *)	Korp	Aistleitner	Wengust	Goëss	Staszewski
Sitzungsgelder (Anspruch)	73,5	49,5	27,0	15,0	15,0
Sitzungsgelder für 2022 (Auszahlung)	64,5	12,0	23,3	3,0	3,0
Summe 2023 ausbezahlt	0,0	37,5	0,0	12,0	12,0

*) Auf die Sitzungsgelder haben die betreffenden Aufsichtsratsmitglieder aufgrund ihrer Teilnahme an den entsprechenden Sitzungen Anspruch. Die Sitzungsgelder 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)	2022	2023	Veränderung in %
Auf die Aktionäre entfallendes Konzernergebnis *)	42.839	-23.794	n/a
Gesamtvergütung Vorstand	3.239	1.497	-54%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte in Österreich **)	118	123	4%

*) 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.