

HIAG

Geschäftsbericht

21

Vergütungsbericht

1 Einleitende Bemerkungen

Der Vergütungsbericht der HIAG Immobilien Holding AG gibt einen Überblick über die Vergütungsgrundsätze und das Vergütungssystem der HIAG-Gruppe. Er beschreibt die Festsetzung der Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung und informiert über die gewährten Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung. Der Vergütungsbericht erfüllt die Vorschriften der im Januar 2014 in Kraft getretenen Verordnung gegen übermässige Vergütungen in börsenkotierten Gesellschaften (VegüV) und damit die Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts. Er basiert auf den Richtlinien betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Statuten der HIAG Immobilien Holding AG. Weiter berücksichtigt er die Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von Economiesuisse.

Die vollständigen statutarischen Regelungen betreffend die Abstimmung über die Vergütungen durch die Generalversammlung (Art. 22), den verwendbaren Zusatzbetrag für die Vergütung der zusätzlichen Mitglieder der Geschäftsleitung, soweit ein genehmigter Gesamtbetrag nicht ausreicht (Art. 23), die Regelungen zur erfolgsabhängigen Vergütung und die Zuteilung von Aktien, Wandel- und Optionsrechten (Art. 21), Darlehen und Krediten (Art. 24) sowie das Organisationsreglement der HIAG Immobilien Holding AG sind unter dem folgenden Link auf der Website der Gesellschaft einsehbar.

<https://www.hiag.com/media/yyzp3vib/statuten-2021.pdf>

Die ausgerichteten Vergütungen werden gemäss dem Periodisierungskonzept der Rechnungslegung (Accrual-Prinzip, unabhängig vom Zahlungsstrom) offengelegt, d. h. alle Vergütungen werden in jener Periode (hier Geschäftsjahr) ausgewiesen, in der diese in der Jahresrechnung erfasst werden.

2 Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik von HIAG steht mit der Geschäftsstrategie sowie mit den Zielen und Werten der HIAG-Gruppe in Einklang und basiert auf den folgenden Grundsätzen:

2.1 Risikoadjustierung und Nachhaltigkeit

Die Vergütungspraxis hat zur langfristigen betrieblichen Entwicklung beizutragen. Sie muss das Risikomanagement und das Bestreben nach dauerhaften Wertsteigerungen des Unternehmens sowie nach langfristiger Kunden- und Mitarbeiterbindung unterstützen. Die Vergütungspolitik hat die Anreize so zu setzen, dass ein angemessenes Risikoverhalten von Einzelpersonen gewährleistet wird, um damit Interessenkonflikten entgegenzuwirken.

Das intern gelebte Konzept der Verankerung von Nachhaltigkeit wird bei HIAG laufend auf allen Stufen gestärkt. Erste Nachhaltigkeitsziele (Anstellung eines Projektleiters «Nachhaltigkeit», Aufbau einer Nachhaltigkeitsorganisation und Erstellen eines Nachhaltigkeitsberichts nach den GRI-Standards) wurden vom Verwaltungsrat für das Jahr 2021 definiert, ihre Erreichung ist bereits ab dem Geschäftsjahr 2021 für die kurzfristige, variable Vergütung für den CEO relevant (100% Erfüllungsgrad). Für den CFO werden solche Ziele ab dem Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt.

Vergütungsbericht

2.2 Vertrauen

Die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen und -prozesse basiert auf gegenseitigem Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden. Dieses ist notwendig, da sich zwischen der Leistungserbringung und der Verantwortungsübernahme einerseits sowie der entsprechenden Vergütung andererseits zeitliche Differenzen ergeben und eine Leistungsbeurteilung subjektive Anteile aufweist. Deshalb muss die Freiwilligkeit der Ausrichtung der variablen Komponente gewahrt bleiben und auf den diesbezüglichen Ermessensspielraum hingewiesen werden.

2.3 Leistungs- und Erfolgsorientierung

Die Vergütung hat die individuelle und auch die organisationsbezogene Leistung zu honorieren. Die Orientierung am Gruppenerfolg fördert die Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der HIAG-Gruppe. Die Berücksichtigung der individuellen Leistung dient der Leistungsmotivation, der Steuerung der individuellen Leistungsbeiträge zur Erreichung der Unternehmensziele und der Erhaltung von Leistungsträgern.

2.4 Klar und verständlich

Die Vergütungsregelungen und -modelle sind klar und verständlich formuliert. Mitarbeitende und Aussenstehende sollen die Grundlagen einfach nachvollziehen können.

2.5 Anforderungs- und stufengerecht

Die Bemessung der Vergütung hat auch die Belastungen durch die jeweilige Funktion zu berücksichtigen und bildet die unterschiedlichen Anforderungen der Führungsstufen deutlich und fair ab.

2.6 Diskriminierungsfrei

Entscheidungen rund um das Arbeitsverhältnis, einschliesslich Entscheidungen zur Vergütung, beruhen ausschliesslich auf den Qualifikationen, der Leistung und dem Verhalten der entsprechenden Person oder auf anderen objektiven und berechtigten unternehmerischen Überlegungen.

Die Vergütungspolitik bildet die Grundlage für die reglementarisch festgelegten Vergütungsstandards sowie das Vergütungsmodell. Die Vergütungsstandards bestimmen die Ziele, Prozesse und Anforderungen für die Ausgestaltung der Vergütung. Weiter legt das Vergütungsmodell für die Empfänger einer variablen Vergütungskomponente das Verhältnis von fix zu variabel sowie die Zuteilungsmechanismen für den variablen Anteil fest.

3 Grundzüge und Elemente sowie Zuständigkeiten und Festsetzung der Vergütungen

3.1 Zuständigkeiten und Festsetzung der Vergütungen

Der Verwaltungsrat legt die Höhe der Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung im Rahmen der von der Generalversammlung genehmigten Beträge mit Unterstützung des Vergütungsausschusses fest. Bei der Diskussion und der Beschlussfassung des Verwaltungsrats über die Entschädigung der Geschäftsleitung sind keine Geschäftsleitungsmitglieder anwesend. Jedem Mitglied des Verwaltungsrats kommt ein Mitspracherecht bei der Festlegung der Entschädigung des Verwaltungsrats zu.

Vergütungsbericht

Da sämtliche Verwaltungsräte, mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten und des General Counsel, die gleiche fixe Entschädigung erhalten, treten die Mitglieder des Verwaltungsrats beim Entscheid über die Entschädigung der Verwaltungsräte nicht in den Ausstand, mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten und des General Counsel bei der Festlegung ihrer Entschädigungen.

3.2 Vergütungsausschuss

Die Generalversammlung wählt die Mitglieder des Vergütungsausschusses je einzeln für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Die Wiederwahl ist zulässig. Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens zwei Mitgliedern; nur die Mitglieder des Verwaltungsrats sind wählbar.

Der Vergütungsausschuss informiert den Verwaltungsrat periodisch über den Verlauf der Sitzungen und weitere vergütungsrelevante Themen. Insbesondere unterstützt der Vergütungsausschuss den Verwaltungsrat bei der Festsetzung und Überprüfung von Vergütungsmodellen und bereitet die Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung vor. Der Verwaltungsrat kann dem Vergütungsausschuss weitere Aufgaben zuweisen. Gemäss Organisationsreglement der Gesellschaft umfasst der Aufgabenbereich des Vergütungsausschusses die folgenden Punkte:

Vergütungspolitik und -grundsätze

- periodische Überprüfung der Ziele und Grundsätze der Vergütungspolitik zuhanden des Verwaltungsrats mit dem Ziel, Mitarbeitende zu fördern und zu halten, um damit die Wettbewerbsfähigkeit und den langfristigen Erfolg der Gesellschaft und der Gruppengesellschaften zu sichern
- Kenntnisnahme von und Evaluation der Umsetzung der vergütungsbezogenen Grundsätze durch die Geschäftsleitung (u. a. betreffend Konzepte für Löhne und Incentives)
- Evaluierung und Vorbereitung der Vergütungsrichtlinien und -programme sowie der anwendbaren Leistungskriterien im Bereich der Vergütung und Stellen entsprechender Anträge an den Verwaltungsrat; dazu gehören neben dem Grundgehalt auch die variable Barvergütung, die Vergütung in Optionen, Aktien und/oder ähnlichen Instrumenten gemäss den anwendbaren Beteiligungsprogrammen, die Vorsorge und/oder zusätzliche Leistungen im Sinn der Gesamtvergütung
- Überprüfung der Wirkung, Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit dieser Programme mindestens alle drei Jahre

Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

- Ausarbeitung von Vorschlägen und Antragstellung an den Verwaltungsrat bezüglich der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats (vorbehältlich des jeweiligen von der Generalversammlung genehmigten bzw. zu genehmigenden maximalen Gesamtbetrags nach Massgabe der Statuten)
- Ausarbeitung von Vorschlägen und Antragstellung an den Verwaltungsrat bezüglich der Vergütung der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung (vorbehältlich des von der Generalversammlung genehmigten bzw. zu genehmigenden maximalen Gesamtbetrags nach Massgabe der Statuten)
- Ausarbeitung von Vorschlägen und Antragstellung an den Verwaltungsrat bezüglich der Vergütung der Leiter Portfoliomanagement und Transaktionen sowie der Arealentwickler
- Ausarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats bezüglich der von der Generalversammlung zu genehmigenden Gesamtbeträge der Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung nach Massgabe der Statuten

Vergütungsbericht

- gegebenenfalls Ausarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats bezüglich des von der Generalversammlung zu genehmigenden Zusatzbetrags für neue Mitglieder der Geschäftsleitung nach Massgabe der Statuten

Ausarbeitung von Beteiligungsprogrammen für Mitarbeiter der Gesellschaft und der Gruppengesellschaften.

Vorbereitung des Vergütungsberichts und entsprechende Antragstellung an den Verwaltungsrat.

Der CEO und der General Counsel nehmen in der Regel an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teil, ausser wenn ihre eigene Leistung beurteilt oder ihre Vergütung festgelegt wird. Zu den Sitzungen können auch andere Mitglieder des Verwaltungsrats, der CFO oder andere interne oder externe Fachspezialisten beigezogen werden.

Der Vergütungsausschuss setzte sich am 31. Dezember 2021 wie folgt zusammen:

	Gewählt bis
Salome Grisard Varnholt, Vorsitz	Ordentliche Generalversammlung 2022
Balz Halter	Ordentliche Generalversammlung 2022

Der Vergütungsausschuss tagt, so oft es die Geschäfte erfordern, jedoch mindestens zweimal jährlich. Im Berichtsjahr trafen sich die Mitglieder des Vergütungsausschusses zu zwei Sitzungen am 22. Januar 2021 und am 7. Juni 2021 mit einer Sitzungsdauer von je 90 Minuten. Die zwei Mitglieder des Vergütungsausschusses haben an beiden Sitzungen teilgenommen. Es wurden unter anderem folgende Traktanden behandelt:

- Genehmigung der Gesamtvergütungen der Geschäftsleitung für das Jahr 2020
- Genehmigung der individuellen Jahresprämien der Kadermitarbeitenden für das Jahr 2020
- Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats 2020
- Antrag betreffend Vergütung der Geschäftsleitung 2021 und des Verwaltungsrats 2021 an die Generalversammlung.

3.3 Vergütungselemente: Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für ihre Tätigkeit gemäss statutarischen Regelungen eine fixe Vergütung in bar. Diese fixe Vergütung beinhaltet die Entschädigung für Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats im Revisionsausschuss und im Vergütungsausschuss sowie in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften. Das Sitzungsgeld für die Teilnahme an Sitzungen des Investitionsausschusses und des Finanzausschusses beträgt pauschal CHF 750 (physische Sitzungen) und CHF 500 (digitale Sitzungen) pro Person und Sitzung. Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung. Die Gesellschaft oder eine Gruppengesellschaft kann den Mitgliedern des Verwaltungsrats einen Auslagenersatz in Form und Höhe von steuerlich anerkannten Pauschalspesen ausrichten. Zusätzliche Tätigkeiten von Verwaltungsräten für HIAG werden nach Aufwand und zu marktüblichen Stundensätzen vergütet. Marktüblichkeit bedeutet, dass der zur Anwendung kommende Stundensatz für die jeweilige Dienstleistung den von Dritten für solche Dienstleistungen üblicherweise verrechneten Stundensätzen für Mitarbeitende mit entsprechender Qualifikation entspricht. Die statutarischen Regelungen sehen keine aussergesetzlichen Vorsorgeleistungen für Mitglieder des Verwaltungsrats vor.

Vergütungsbericht

Im Berichtsjahr wurden dementsprechend keine solchen Zahlungen geleistet. Der General Counsel ist gleichzeitig Verwaltungsratsmitglied und Mitglied der Geschäftsleitung. Seine Gesamtvergütung wird ausschliesslich unter der Verwaltungsratsvergütung ausgewiesen. Seine Vergütung setzt sich aus einer fixen Entschädigung in bar und einer fixen jährlichen Aktienvergütung zusammen. Die fixe Vergütung in bar wird in 13 Beträgen ausbezahlt. Für die Pauschalspesen und Spesen gelten die gleichen Regelungen wie für die Geschäftsleitung.

3.4 Vergütungselemente: Geschäftsleitung

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung setzt sich aus einer fixen und einer variablen Entschädigung zusammen. Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung. Die Gesellschaft oder eine Gruppengesellschaft kann den Mitgliedern der Geschäftsleitung einen Auslagenersatz in Form und Höhe von steuerlich anerkannten Pauschalspesen ausrichten.

	Vergütung		
	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	
Instrumente	Basissalär Vorsorge Nebenleistungen	Individuelle Zielprämie Barauszahlung	LTIP 50% in Aktien (jährliche Zuteilung) 50% in bar (Auszahlung am Ende des LTIPs)
Einflussfaktoren	Funktion, Erfahrung, Qualifikation und Markt	Erreichung von individuellen jährlichen Leistungszielen	Erreichung von langfristigem Wertzuwachs für die Aktionäre
Zweck	Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung	Fokus auf Jahresziele und Unternehmenserfolg	Mitarbeiterbindung Fokus auf langfristigen Unter- nehmenserfolg

Fixe Vergütung der Geschäftsleitung

Die fixe Vergütung besteht aus einem Basissalär sowie allfälligen weiteren Vergütungselementen, die nicht erfolgsabhängig sind (wie Kinderzulagen oder Ausbildungszulagen) und unter «Übrige Vergütungskomponenten» in Ziffer 4.2 ausgewiesen sind. Die fixe Vergütung wird in bar ausbezahlt.

Bezüglich der Offenlegung von Dienst- und Sachleistungen sowie Spesen wird auf die steuerliche Betrachtung abgestellt. Die Kleinspesen werden auf Basis einer von den Steuerbehörden genehmigten Pauschalregelung und die übrigen Spesen nach Aufwand ausgerichtet. Sie sind nicht in der Vergütung aufgerechnet.

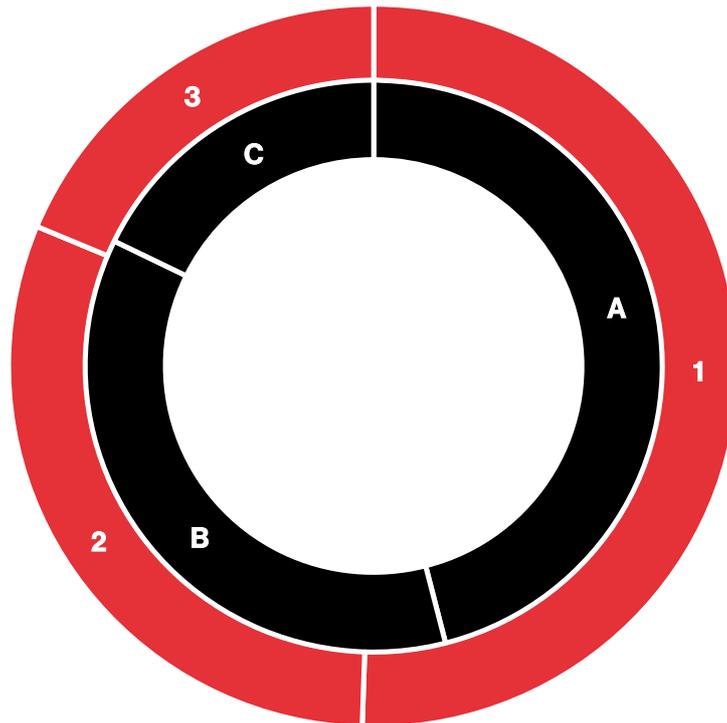
Variable Vergütung der Geschäftsleitung

Die variable Vergütung besteht gemäss Statuten aus zwei Komponenten: einer jährlichen, individuellen Zielprämie und einem «Long-Term-Incentive-Plan» (LTIP).

Vergütungsbericht

Die Gewichtung der fixen und variablen Vergütungen für die Geschäftsjahre 2021 und 2020 sieht wie folgt aus (Geschäftsleitung «rot», CEO «schwarz»):

Geschäftsjahr 2021



Geschäftsleitung

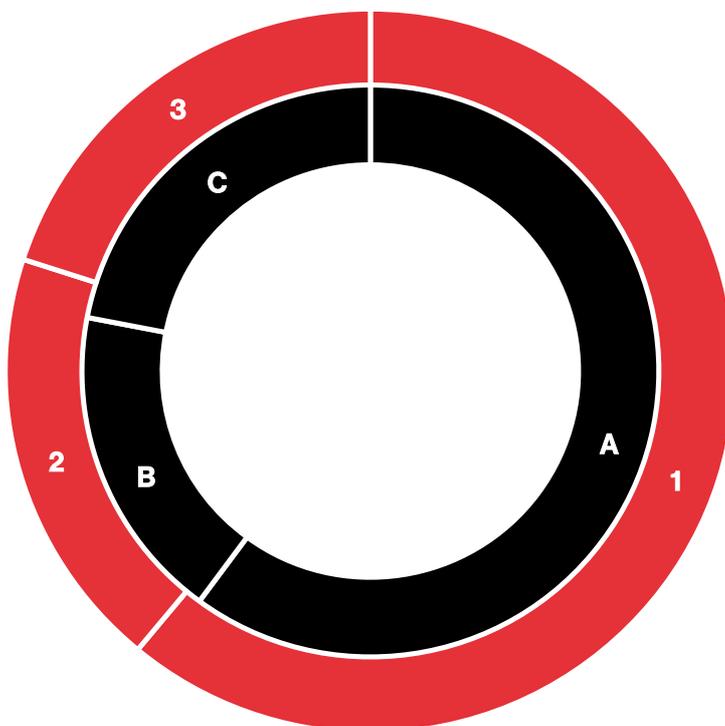
1	Fixe Vergütung	50.5%
2	LTIP	30.8%
3	Individuelle Zielprämie	18.7%

Marco Feusi (CEO)

A	Fixe Vergütung	46.0%
B	LTIP	36.2%
C	Individuelle Zielprämie	17.8%

Vergütungsbericht

Geschäftsjahr 2020



Geschäftsleitung

1	Fixe Vergütung	61.0%
2	LTIP	19.0%
3	Individuelle Zielprämie	20.0%

Marco Feusi (CEO)

A	Fixe Vergütung	60.1%
B	LTIP	17.9%
C	Individuelle Zielprämie	22.0%

Individuelle Zielprämie

Die individuelle Zielprämie für das aktuelle Geschäftsjahr wird basierend auf individuellen Zielen des einzelnen Mitglieds der Geschäftsleitung bestimmt. Alle für ein Mitglied der Geschäftsleitung konkret festgelegten Ziele werden berücksichtigt, um die individuelle Zielprämie zu bestimmen. Die Auszahlung erfolgt in bar. Die individuelle Zielprämie des CEO wird durch den Vergütungsausschuss festgelegt. Die individuellen Zielprämien der restlichen Mitglieder der Geschäftsleitung (CFO) werden durch den CEO festgelegt und dem Vergütungsausschuss vorgelegt. Bei Verfehlen der Ziele wird die Zielprämie in ihrer Höhe entweder entsprechend gekürzt oder kann gesamthaft entfallen. Im Berichtsjahr wurden die individuellen Ziele vom CEO zu 100% und von der Geschäftsleitung (CFO, Laurent Spindler bis 31. August 2021 und Rico Müller ab 1. September 2021) zu 100% erreicht.

Vergütungsbericht

LTIP

Der LTIP verknüpft die Vergütung der Kadermitarbeitenden mit den langfristigen Wertschöpfungszielen in der HIAG-Gruppe und stimmt dadurch die langfristigen Interessen der Schlüsselmitarbeitenden und der Aktionäre aufeinander ab.

Die Laufzeit des LTIP beträgt fünf Jahre (2020-2024). Er bezieht sich auf den «Return on Equity» (ROE) und lässt die Planteilnehmer ausgehend von einem definierten Schwellenwert an einer «Überrendite» partizipieren. Diese Messgrösse ist für alle Planteilnehmer gleich.

Leistungen unter dem LTIP werden fällig, wenn die Aktionäre mindestens einen ROE in der Höhe des Schwellenwerts erhalten haben. Dieser beträgt im ersten Planjahr 4.0%, im zweiten bis fünften Planjahren 5.5%.

50% des LTIP werden jährlich in Form von gesperrten Planteilnehmeraktien zugeteilt. Als Berechnungsgrundlage dient der per Ende des jeweiligen Jahres erreichte durchschnittliche ROE. Die den Planteilnehmern zustehenden Planteilnehmeraktien werden im folgenden Geschäftsjahr durch die Arbeitgeberin auf Rechnung der Planteilnehmer erworben, aus dem Bestand eigener Aktien entnommen oder aus bedingtem Kapital geschaffen und in ein von der Arbeitgeberin bestimmtes Depot eingebucht. Massgebend ist der Schlusskurs am Tag der Zuteilung. Der Erwerb durch die Planteilnehmer erfolgt mit einer Sperrfrist von 5 Jahren ab Datum des Erwerbs. Die Planteilnehmeraktien werden dem Planteilnehmer mit einem Abschlag von 25.274% zugeteilt.

Die andere Hälfte des Incentives besteht aus einer Zahlung in Bargeld. Dieser «Cash»-Anteil wird nur dann vollständig ausbezahlt, wenn sich der Planteilnehmer am 31. März 2025 in ungekündigtem Arbeitsverhältnis befindet.

Die definitive Abrechnung des Plans wird im ersten Semester 2025 stattfinden.

Nebenleistungen

Nebenleistungen sind in erster Linie Sozial- und Vorsorgepläne, die einen angemessenen Rentenbeitrag sowie eine angemessene Absicherung bei Risiken im Todes- oder Invaliditätsfall gewähren. Die Planleistungen gehen nicht über den gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zulässigen Umfang hinaus und decken sich mit der üblichen Marktpraxis. Der Pensionsplan besteht aus einem BVG-Plan, einem Basisplan und einem Kaderplan. Im Rahmen des BVG-Plans und des Basisplans leistet der Arbeitgeber den gleichen Beitrag wie der Arbeitnehmer. Im Rahmen des Kaderplans leistet der Arbeitgeber einen höheren Beitrag als der Arbeitnehmer. Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten keine besonderen Nebenleistungen. Sie erhalten eine Pauschalentschädigung für Geschäfts- und Repräsentationsspesen in Übereinstimmung mit dem von den zuständigen kantonalen Steuerbehörden genehmigten Spesenreglement.

Vergütungsbericht

3.5 Benchmarking

Die Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung orientieren sich an den Ansätzen der an der SIX Swiss Exchange kotierten Schweizer Immobilienunternehmen:

Allreal Holding AG	Investis Holding	Plazza AG	Warteck Invest AG
Espace Real Estate AG	Mobimo Holding AG	PSP Swiss Property AG	Züblin Immobilien Holding AG
Intershop Holding AG	Peach Property Group AG	Swiss Prime Site AG	Zug Estates Holding AG

Der Verwaltungsrat führt periodisch ein Benchmarking auf Basis der Vergütungsberichte dieser Immobilienunternehmen durch. Der Verwaltungsrat berücksichtigt dabei auch Informationen seiner Mitglieder aus Funktionen in anderen Unternehmen. Bisher wurden für das Benchmarking keine externen Berater beigezogen. Diesem Benchmarking werden sowohl die fixen Lohnbestandteile als auch die variablen Lohnbestandteile unterzogen.

3.6 Weitere Informationen betreffend die Arbeitsverhältnisse der Geschäftsleitung

Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung sind unbefristet und beinhalten Kündigungsfristen von sechs Monaten. Sie enthalten keine ungewöhnlichen Bestimmungen, insbesondere keine Abgangsentschädigungen oder Sonderklauseln für den Fall eines Wechsels der Kontrolle über die Gesellschaft. Gemäss Statuten ist die Vereinbarung von Konkurrenzverboten für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsvertrags nicht zulässig.

Zusammenfassung der Vorsorgepläne der Geschäftsleitung

Die Mitglieder der Geschäftsleitung unterstehen den jeweiligen Vorsorgeplänen der arbeitgebenden Gruppengesellschaften. Die Bestimmungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung weichen nicht von den für alle anderen Mitarbeitenden geltenden Regelungen ab.

4 Vergütungen, Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung sowie nahestehende Personen (geprüft)

Die folgenden Tabellen zeigen eine Bruttodarstellung der Vergütungen, d. h. inklusive Arbeitgeberbeiträge.

Vergütungsbericht

4.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat

Geschäftsjahr 2021

2021 in TCHF	Fixe Vergütung	Sitzungsgeld Investitions-ausschuss	Sitzungsgeld Finanz-ausschuss	Zusätzliche Dienstleistungen	Aktienvergütungen	Arbeitgeberbeiträge AHV/IV	Bruttovergütung	Spesenpauschale
Dr. Felix Grisard, Präsident Investitions-, Revisions- und Finanzausschuss	300 ¹	–	–	–	–	43 ²	343	12
Balz Halter, Vizepräsident Investitions-, Vergütungs-, und Revisionsausschuss	70	7	–	–	–	5	82	–
Salome Grisard Varnholt Vergütungs- und Investitions- ausschuss	70	8	–	–	–	5	83	–
Dr. Jvo Grundler General Counsel	500	–	–	–	27 ⁴	84 ²	611 ³	6
Dr. Christian Wiesendanger Finanzausschuss (ab 22.04.2021)	48	–	10	–	–	4	62	–
Anja Meyer (ab 29.09.2021) Investitionsausschuss	18	–	–	–	–	1	19	–
Dr. Walter Jakob Vergütungs- und Revisionsausschuss (bis 21.04.2021)	22	–	–	–	–	–	22	–
Total Vergütungen an den Verwaltungsrat	1'028	15	10	–	27	142	1'222	18

¹ Der Präsident trifft sich zwischen den Verwaltungsratssitzungen wöchentlich mit dem CEO, um strategische Fragen zu diskutieren.

² Inkl. Altersvorsorgeleistungen.

³ Die fixe Vergütung gilt für die Verwaltungsratsfunktion sowie für die General-Counsel-Funktion.

⁴ Diese Position umfasst die arbeitsvertragliche Aktienvergütung. Sowohl die Aktien, die im Rahmen der aktienbasierten Vergütung zugeteilt worden sind, als auch diejenigen, die ausserhalb der aktienbasierten Vergütung erworben worden sind, werden den Mitarbeitenden entsprechend der fünfjährigen Sperrfrist mit einem Diskont von 25.274% (diskontierter Steuerwert) auf die anteilige Vergütung bzw. Zahlung angerechnet.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2021 nicht ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2021 sind die Bruttovergütungen des Verwaltungsrats gegenüber dem Vorjahr (TCHF 1'222; Vorjahr: TCHF 1'204) um TCHF 18 (+1.5%) gestiegen. Die Zunahme der Vergütung resultiert aus der Erweiterung des Verwaltungsrats um Anja Meyer (ab 29.09.2021). Dr. Christian Wiesendanger ist am 22.04.2021 gewählt worden und hat dabei Dr. Walter Jakob nahtlos abgelöst.

Vergütungsbericht

Geschäftsjahr 2020

2020 in TCHF	Fixe Vergütung	Sitzungsgeld Investitionsausschuss	Zusätzliche Dienstleistungen	Aktienvergütungen	Arbeitgeberbeiträge AHV/IV	Bruttovergütung	Spesepauschale
Dr. Felix Grisard, Präsident							
Investitions- und Revisionsausschuss	300 ¹	8	–	–	41 ²	349	–
Salome Grisard Varnholt							
Vergütungs- und Investitionsausschuss	70	8	–	–	6	84	–
Dr. Walter Jakob							
Vergütungs- und Revisionsausschuss	70	–	4	–	–	74	–
Balz Halter							
Investitionsausschuss	70	8	–	–	6	84	–
Dr. Jvo Grundler							
General Counsel	300	–	–	239 ⁴	74	613 ³	6
Total Vergütungen an den Verwaltungsrat	810	24	4	239	127	1'204	6

¹ Der Präsident trifft sich zwischen den Verwaltungsratssitzungen wöchentlich mit dem CEO, um strategische Fragen zu diskutieren.

² Inkl. Altersvorsorgeleistungen.

³ Die fixe Vergütung gilt für die Verwaltungsratsfunktion sowie für die General-Counsel-Funktion.

⁴ Diese Position umfasst die arbeitsvertragliche Aktienvergütung. Sowohl die Aktien, die im Rahmen der aktienbasierten Vergütung zugeteilt worden sind, als auch diejenigen, die ausserhalb der aktienbasierten Vergütung erworben worden sind, werden den Mitarbeitenden entsprechend der fünfjährigen Sperrfrist mit einem Diskont von 25.274% (diskontierter Steuerwert) auf die anteilige Vergütung bzw. Zahlung angerechnet.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2020 nicht ausgerichtet.

4.2 Vergütungen an die Geschäftsleitung

Die HIAG-Geschäftsleitung besteht aus dem CEO, dem CFO und dem General Counsel. Die Vergütung der Geschäftsleitung beinhaltet die Vergütungen an den CEO und den CFO. Der General Counsel ist gleichzeitig Verwaltungsratsmitglied und Mitglied der Geschäftsleitung. Seine Gesamtvergütung wird ausschliesslich unter der Verwaltungsratsvergütung ausgewiesen.

Vergütungsbericht

in TCHF	Total		Davon	
	Geschäftsleitung		Marco Feusi (CEO)	
Geschäftsjahr	2021 ¹	2020	2021	2020
Basissalär in bar (netto)	1'160	1'105	845	845
Variable Vergütung in bar (individuelle Zielprämie, netto)	455	385	325	325
LTIP für das Jahr 2021 (auszahlbar in bar in 2025, netto) ²	464	61	428	44
LTIP für das Jahr 2021 (aktienbasierte Vergütung, netto)	288	305	252	220
Übrige Vergütungskomponenten ³	29	7	7	7
Altersvorsorgeleistungen	72	59	36	32
Übrige Sozialleistungen ⁴	223	138	175	105
Total Vergütungen an die Geschäftsleitung (brutto)	2'691	2'060	2'068	1'578
Pauschalspesen	26	24	12	12

¹ Die gesamten Vergütungen an die Geschäftsleitung beinhalten die Leistungen an den CEO (Marco Feusi), den neuen CFO (Rico Müller ab 1.9.2021) sowie den ehemaligen CFO (Laurent Spindler bis 31.10.2021).

² Diese Beträge entsprechen dem Anteil 2021 am gesamten maximalen Bonuskorb des LTIP. Die Rückstellung für den in bar auszahlbaren Anteil beläuft sich auf TCHF 507 per 31.12.2021 (Vorjahr: TCHF 61).

³ Kinderzulagen und Ausbildungszulagen.

⁴ AHV, ALV, BU, NBU, FAK, UVG.

Veränderung in der Geschäftsleitung im Berichtsjahr:

Die maximale variable, individuelle Zielprämie des CEO wurde für das Jahr 2021 von TCHF 390 auf TCHF 325 reduziert.

Am 31. August 2021 schied Laurent Spindler aus der Geschäftsleitung aus. Gemäss Vereinbarung vom 19. April 2021 wurde ihm das Basissalär bis zum 31. Oktober 2021 (ordentliche Kündigungsfrist) vergütet. Ferner wurde ihm mit dem Austritt im Oktober 2021 eine variable Vergütung (auf der Basis individueller Ziele) ausbezahlt. Mit dieser Auszahlung sind alle vertraglichen Bestimmungen erfüllt worden.

Im Geschäftsjahr 2021 waren die Vergütungen der Geschäftsleitung (TCHF 2'691) um TCHF 631 (+31%) höher als im Vorjahr (TCHF 2'060). Die Zunahme der Vergütung ist auf folgende Gründe zurückzuführen:

Infolge der zeitlichen Überschneidung im Rahmen des CFO-Wechsels (Eintritt Rico Müller, 1. September 2021; Austritt Laurent Spindler, 31. Oktober 2021) resultierte ein höheres Basissalär sowie eine höhere individuelle Prämie im Vergleich zum Vorjahr.

Durch den positiven Geschäftsgang 2021 wurde ein ROE von 11.1% erzielt, und somit wurde der CAP (maximal möglicher Ausschüttungsbetrag) von 6.5% gemäss LTIP-Model erreicht. Dies hat eine Erhöhung der LTIP-Ausschüttung und somit auch der LTIP-Rückstellung im Vergleich zum Vorjahr zur Folge. Des Weiteren wurde per 31. Dezember 2021 als Folge der besseren Planbarkeit eine grundsätzliche Neubeurteilung der Berechnung der LTIP-Rückstellung bezüglich «Cash-Komponente» vorgenommen. Deren Berechnung basiert nun auf der Annahme einer 100%-igen Zielerreichung (6.5% ROE) über die Jahre 2021-2024. Diese Schätzungsänderung führte zu einer einmaligen Erhöhung der LTIP-Rückstellung von TCHF 305.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2021 nicht ausgerichtet.

Vergütungsbericht

4.3 Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung

Es wurden im Jahr 2021 keine Darlehen und Kredite an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung gewährt, noch waren solche per 31. Dezember 2021 ausstehend.

4.4 Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen

Es wurden 2021 keine nicht marktüblichen Vergütungen, Darlehen oder Kredite an nahestehende Personen ausgerichtet oder gewährt, noch waren solche per 31. Dezember 2021 ausstehend.

5 Vergleich der ausgerichteten Vergütungen mit den an der Generalversammlung genehmigten Vergütungen

Verwaltungsrat

in TCHF	Genehmigte Vergütungen Generalversammlung vom 22. April 2021	Vergütungen 2021 gemäss Ziffer 4
Fixe Vergütung und Sitzungsgeld in bar (netto)	900	1'053
Aktienbasierte Vergütung	300	27
Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen	100	–
Gesetzliche Arbeitgeberbeiträge und Altersvorsorgeleistungen	200	142
Total Vergütungen an den Verwaltungsrat (brutto)	1'500	1'222

Die gesamten Vergütungen an den Verwaltungsrat in der Höhe von TCHF 1'222 liegen unter der von der Generalversammlung genehmigten Vergütung von TCHF 1'500.

Die Änderung der Vergütung von Dr. Jvo Gundler im Geschäftsjahr 2021 (Aufteilung Basissalär und aktienbasierte Vergütung) führte dazu, dass die ausbezahlte Höhe der fixen Vergütungen für den Verwaltungsrat über dem genehmigten Betrag lag, diejenige der aktienbasierten Vergütung hingegen wesentlich darunter.

Geschäftsleitung

in TCHF	Genehmigte Vergütungen Generalversammlung vom 22. April 2021	Vergütungen 2021 gemäss Ziffer 4
Basissalär in bar (netto)	1'200	1'160
Variable Vergütung in bar (individuelle Zielprämie, netto)	600	455
LTIP für das Jahr 2021	600	752
Übrige Vergütungskomponenten, gesetzliche Arbeitgeberbeiträge und Altersvorsorgeleistungen	400	324
Total Vergütungen an die Geschäftsleitung (brutto)	2'800	2'691

Die gesamten Vergütungen an die Geschäftsleitung in der Höhe von TCHF 2'691 liegen unter der von der Generalversammlung genehmigten Vergütung von TCHF 2'800 (siehe Erläuterungen in Kapitel 4.2).

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht



Ernst & Young AG
Aeschengraben 27
Postfach
CH-4002 Basel

Telefon: +41 58 286 86 86
Fax: +41 58 286 86 00
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
HIAG Immobilien Holding AG, Basel

Basel, 11. März 2022

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der HIAG Immobilien Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) welche in Abschnitt 4 des Vergütungsberichts (auf den Seiten 73 bis 85) ausgewiesen werden.



Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der HIAG Immobilien Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Fabian Meier
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Daniel Zaugg
Zugelassener Revisionsexperte