

# Vergütungsbericht

## Einleitung und Grundsätze

Der Vergütungsbericht der Allreal Holding AG enthält Informationen zur Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung. Der Vergütungsbericht orientiert sich an folgenden Bestimmungen und Richtlinien:

- Schweizerisches Obligationenrecht (OR)
- Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV)
- Richtlinie Corporate Governance (RLCG) der SIX Exchange Regulation AG
- Statuten der Allreal Holding AG

Die Statuten der Allreal Holding AG sind auf der Website von Allreal abrufbar: [www.allreal.ch/nc/investoren/corporate-governance/statutenprotokolle](http://www.allreal.ch/nc/investoren/corporate-governance/statutenprotokolle).

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung ist einfach und transparent aufgebaut. Es zielt darauf ab, mit einer langfristig orientierten obersten Unternehmensführung einen nachhaltigen Geschäftserfolg zu erzielen. Dies soll mit einer wettbewerbsfähigen und leistungsorientierten Vergütungspolitik unterstützt werden.

## 1. Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

### 1.1 Verantwortlichkeit der Generalversammlung

Gemäss Statuten beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung mit bindender Wirkung jährlich sowohl die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Periode bis zur nächsten Generalversammlung als auch die fixe Gesamtvergütung (Grundgehalt und Arbeitgeberbeiträge Kadervorsorge) der Gruppenleitung für das laufende Geschäftsjahr.

Ferner genehmigt die Generalversammlung mit bindender Wirkung die variable Gesamtvergütung der Gruppenleitung und gegebenenfalls des Verwaltungsrats für das vergangene Geschäftsjahr.

Die Generalversammlung vom 16. April 2021 wird demzufolge über die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Periode vom 17. April 2021 bis zur Generalversammlung vom 8. April 2022 und die fixe Gesamtvergütung der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2021 sowie über die variable Gesamtvergütung der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2020 abstimmen.

Verweigert die Generalversammlung die Genehmigung einzelner Vergütungsbestandteile, kann der Verwaltungsrat einen neuen Antrag stellen oder eine neue Generalversammlung einberufen.

### 1.2 Verantwortlichkeit des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat legt der Generalversammlung jährlich einen Vergütungsbericht vor, der über die Vergütungen an Verwaltungsrat und Gruppenleitung Auskunft gibt.

### 1.3 Verantwortlichkeit des Nomination and Compensation Committee

Das Nomination and Compensation Committee behandelt alle Geschäfte des Verwaltungsrats im Bereich der Festlegung der Vergütungen sowie Selektion und Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung.

Die Hauptaufgaben beinhalten zusammenfassend:

- Leitung des Selektionsprozesses und Antragstellung betreffend neuer Mitglieder des Verwaltungsrats und des CEO
- Prüfung und Überwachung des Selektionsprozesses von Mitgliedern der Gruppenleitung sowie der wesentlichen Bedingungen ihrer Anstellungsanträge
- Prüfung und Beantragung des Vergütungssystems und der jährlichen Vergütungen des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse sowie der Gruppenleitung
- Prüfung, Beantragung und Überwachung der Festlegung und des Erreichungsgrads der jährlichen Funktionsziele für die einzelnen Mitglieder der Gruppenleitung
- Prüfung und Überwachung der Höchstzahl der zulässigen, maximalen Mandate für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung
- Regelmässige Überprüfung der statutarischen und reglementarischen Bestimmungen über die Vergütungen von Verwaltungsrat und Gruppenleitung mittels Antragstellung bei Änderungen
- Prüfung und Beantragung des Vergütungsberichts

Einmal im Jahr werden alle für die Beschlussfassung durch den Verwaltungsrat notwendigen Grundlagen sowie die Anträge an die Generalversammlung aufgearbeitet und beantragt. Für die Beurteilung wurde ein Branchenvergleich über die Vergütung bei kotierten Mitbewerbern erstellt. Wie im Vorjahr wurden hierfür keine externen Berater beigezogen.

Die Anträge für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung werden in einer Sitzung des Verwaltungsrats behandelt, bei der die Mitglieder der Gruppenleitung nicht anwesend sind und diese somit über kein Teilnahme- oder Mitspracherecht verfügen. Für die Diskussion zu den eigenen Vergütungen hat jedes Mitglied des Verwaltungsrats ein Mitspracherecht. Es bestehen keine diesbezüglichen Ausstandsregelungen.

Die Generalversammlung vom 24. April 2020 hat Andrea Sieber (Präsidentin), Philipp Gmür (Mitglied) und Peter Spuhler (Mitglied) in das Nomination and Compensation Committee gewählt.

## 2. Vergütungssystem

### 2.1 Statutarische Regeln

Artikel 30 bis 33 der Statuten der Allreal Holding AG regeln die Grundsätze der Vergütung. Danach ist es möglich, dass Verwaltungsrat und Gruppenleitung neben einer fixen Vergütung auch eine erfolgs- und leistungsabhängige Kompensation sowie Beteiligungspapiere oder Wandel- und Optionsrechte erhalten. Die variablen Vergütungen sind in Abhängigkeit von Leistungszielen auszugestalten.

Für Mitglieder der Gruppenleitung, die erst nach der durch die Generalversammlung erfolgten Genehmigung der fixen Gesamtvergütung für das laufende Jahr ernannt werden, besteht ein Zusatzbetrag von maximal 20 Prozent gegenüber der fixen Gesamtvergütung des Vorgängers. Der Zusatzbetrag darf 50 Prozent des genehmigten Gesamtbetrags der Vergütungen der Gruppenleitung jedoch nicht überschreiten.

Es bestehen keine besonderen statutarischen Regeln betreffend Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung. Der genaue Wortlaut der Statuten ist auf der Website von Allreal abrufbar: [www.allreal.ch/nc/investoren/corporate-governance/statutenprotokolle](http://www.allreal.ch/nc/investoren/corporate-governance/statutenprotokolle).

## 2.2 Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

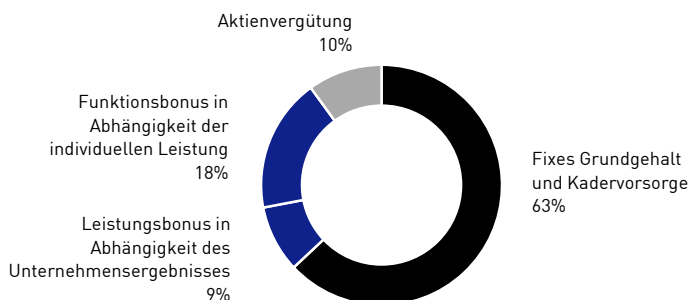
Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein Fixhonorar, das nach der durch die Generalversammlung erfolgten Genehmigung der Jahresrechnung bar ausbezahlt wird.

Die Vergütung berücksichtigt die Beanspruchung und die Verantwortlichkeit der einzelnen Mitglieder und ist nicht an Zielvorgaben der Gesellschaft gebunden. Sie wird periodisch mit den Vergütungen an Verwaltungsräte von kotierten Mitbewerbern aus dem Immobiliensektor verglichen und danach im freien Ermessen der Generalversammlung jährlich beantragt. Es bestehen keine weiteren Vergütungen an den Verwaltungsrat.

## 2.3 Vergütungen an die Mitglieder der Gruppenleitung

Mitglieder der Gruppenleitung erhalten zusätzlich zum fixen Grundgehalt (inklusive Lohnnebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge Kadervorsorge) eine sich am Jahresergebnis des Unternehmens (Leistungsbonus) und an der Erreichung individueller Ziele (Funktionsbonus) orientierende variable Vergütung (Zielbonus), die bar ausbezahlt wird. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder der Gruppenleitung eine sich am langfristigen Erfolg des Unternehmens orientierende variable Vergütung in Form von Aktienzuteilungen.

Das Vergütungssystem sieht langfristig eine Aufteilung auf 63 Prozent fixe und 37 Prozent variable Vergütungen vor:



### Fixes Grundgehalt

Die Höhe des fixen Grundgehalts in bar ist abhängig vom Aufgaben- und Verantwortungsbereich, von der Erfahrung sowie vom Leistungsausweis. Das Grundgehalt wird beim Eintritt ins Unternehmen beziehungsweise bei Berufung in die Gruppenleitung festgelegt und orientiert sich am Lohnniveau des Schweizer Immobiliensektors. Hierzu werden regelmässig Vergleiche zu den Vergütungshöhen bei kotierten Mitbewerbern gemacht und jährlich durch das Nomination and Compensation Committee überprüft.

### Zielbonus

Der jährlich im Voraus festgelegte Zielbonus setzt sich zusammen aus Leistungs- und Funktionsbonus.

### Leistungsbonus

Der Leistungsbonus orientiert sich am budgetierten operativen Unternehmensergebnis (Unternehmensergebnis exklusive Neubewertungseffekt). Bei Erreichung des Budgets wird der Leistungsbonus im Folgejahr – nach Genehmigung der Jahresrechnung durch die Generalversammlung – ausbezahlt und liegt pro Mitglied der Gruppenleitung bei maximal 18 Prozent des Grundgehalts. Liegt das operative Unternehmensergebnis 10 oder mehr Prozent unter Budget, wird kein Leistungsbonus ausbezahlt. Bei einem operativen Unternehmensergebnis von 10 und mehr Prozent über Budget werden 150 Prozent des vereinbarten Leistungsbonus ausbezahlt (Cap). Der Leistungsbonus für ein weniger als 10 Prozent über oder unter Budget liegendes operatives Unternehmensergebnis wird linear errechnet.

Mit einem Unternehmensergebnis exklusive Neubewertungseffekt von CHF 124.7 Millionen fiel das Resultat 4.0 Prozent höher aus als budgetiert (2019: +6.3%).

### Funktionsbonus

Der Funktionsbonus ist abhängig von der vom Mitglied der Gruppenleitung in seinem Verantwortungs- und Funktionsbereich erbrachten Leistung und damit von der individuellen Zielerreichung. Der Anteil des Funktionsbonus kann maximal 66 Prozent des Zielbonus betragen und liegt pro Mitglied der Gruppenleitung bei maximal 36 Prozent des Grundgehalts. Werden die individuellen Ziele nicht erreicht, wird kein Bonus ausbezahlt.

	2020			2019		
	Funktionsbonus 100% Zielerreichung	Funktionsbonus effektive Zielerreichung		Funktionsbonus 100% Zielerreichung	Funktionsbonus effektive Zielerreichung	
	in CHF Mio.	in CHF Mio.	in %	in CHF Mio.	in CHF Mio.	in %
Roger Herzog, CEO	0.200	0.164	82	0.130	0.091	70
Übrige Mitglieder der Gruppenleitung <sup>1</sup>	0.415	0.325	78	0.355	0.271	76
<b>Total</b>	<b>0.615</b>	<b>0.489</b>	<b>80</b>	<b>0.485</b>	<b>0.362</b>	<b>74</b>

<sup>1</sup> Erweiterung der Gruppenleitung um eine Person im Geschäftsjahr 2020

Die individuellen Ziele des CEO für das Geschäftsjahr 2020 beinhalteten einerseits quantitative Vorgaben für Zukäufe von Rendite- und Entwicklungsliegenschaften und andererseits Aufgaben in den Bereichen der Strategie- und Organisationsentwicklung.

Für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung wurden im Geschäftsjahr 2020 und in Abhängigkeit ihres Verantwortungsbereichs quantitative Vorgaben für die Refinanzierung von Finanzverbindlichkeiten, den Ausbau der Rendite- und Entwicklungsliegenschaften sowie detaillierte Budgets definiert. Darüber hinaus umfassten die individuellen Zielvorgaben Themen in den Bereichen Strategieüberprüfung, Effizienzsteigerungen, Risikomanagement und Organisationsentwicklung.

Im Geschäftsjahr 2020 betrug die individuelle Zielerreichung im Durchschnitt für die gesamte Gruppenleitung 80 Prozent (2019: 74%) mit einer Spannweite je nach Mitglied der Gruppenleitung von 70 bis 94 Prozent.

### Vergütung in Aktien

Zusätzlich zum variablen Zielbonus wird den Mitgliedern der Gruppenleitung eine variable Vergütungskomponente in Form von Aktien ausgerichtet werden. Der Börsenwert der zugeteilten Namenaktien der Allreal Holding AG soll 20 Prozent des für das jeweilige Jahr relevanten fixen Grundgehalts nicht übersteigen. Die effektive Höhe der Vergütungsfestsetzung in Aktien erfolgt jährlich durch den Verwaltungsrat. Über die Hälfte der zugeteilten Aktien kann der Begünstigte sofort verfügen, über die weiteren Aktien nach drei Jahren, sofern sein Arbeitsverhältnis dann ungekündigt ist.

## 2.4 Anpassungen in der Berichtsperiode

Im Vergleich zum Vorjahr wurde keine Anpassung am Vergütungssystem vorgenommen.

Zur Erreichung der langfristigen Vorgaben in Bezug auf die fixen und variablen Vergütungsanteile für die Gruppenleitung wurde jedoch in der Berichtsperiode das fixe Grundgehalt des CEO um 11 Prozent gesenkt, um dafür seinen variablen Anteil an der Gesamtvergütung zu erhöhen.

## 3. Vergütungen im Geschäftsjahr 2020

### 3.1 Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten Fixhonorare von total CHF 0.63 Millionen (2019: CHF 0.69 Mio.).

Name	Funktion	CHF Mio. 2020	CHF Mio. 2019
Ralph-Thomas Honegger	Präsident	0.15	0.15
Andrea Sieber	Vizepräsidentin	0.08	0.08
Philipp Gmür	Mitglied	0.08	0.08
Peter Mettler	Mitglied bis 06.12.2019	–	0.06
Peter Spuhler	Mitglied	0.08	0.08
Olivier Steimer	Mitglied	0.08	0.08
Thomas Stenz	Mitglied	0.08	0.08
Jürg Stöckli	Mitglied	0.08	0.08
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>0.63</b>	<b>0.69</b>

### 3.2 Vergütungen an die Mitglieder der Gruppenleitung

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder der Gruppenleitung hat im Vergleich zur Vorjahresperiode um 10.5 Prozent auf CHF 3.44 Millionen zugenommen (2019: CHF 3.11 Mio.). Die Veränderung hängt im Wesentlichen mit der Erweiterung der

Gruppenleitung auf fünf Personen zusammen. Von der Gesamtvergütung in Höhe von CHF 3.44 Millionen entfallen CHF 0.31 Millionen auf Personen, die in der Berichtsperiode in die Gruppenleitung eingetreten sind.

Die höchste Gesamtvergütung entfällt mit CHF 1.24 Millionen wie im Vorjahr auf Roger Herzog, CEO (2019: CHF 1.20 Mio.). Seine Vergütung und jene der übrigen Mitglieder setzen sich wie folgt zusammen:

	2020		2019	
	CHF Mio.	Anteil	CHF Mio.	Anteil
Roger Herzog, CEO				
Fixes Grundgehalt	0.65	53%	0.73	61%
Arbeitgeberbeiträge Kadervorsorge	0.17	14%	0.17	14%
Variabler Bonus als Barzahlung	0.29	23%	0.18	15%
Variable Vergütung in Aktien <sup>1</sup>	0.13	10%	0.12	10%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.24</b>	<b>100%</b>	<b>1.20</b>	<b>100%</b>
Übrige Mitglieder der Gruppenleitung				
Fixes Grundgehalt	1.16	53%	1.04	55%
Arbeitgeberbeiträge Kadervorsorge	0.24	11%	0.17	9%
Variabler Bonus als Barzahlung	0.57	26%	0.50	26%
Variable Vergütung in Aktien <sup>1</sup>	0.23	10%	0.20	10%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.20</b>	<b>100%</b>	<b>1.91</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> berechnet zum Marktwert per Zuteilungsdatum

Von der gesamten an die Mitglieder der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2020 bestimmten Vergütung in Höhe von CHF 3.44 Millionen entfallen 65 Prozent auf die fixen Vergütungen (Jahresgrundgehalt und Beiträge Vorsorgeeinrichtungen) und 35 Prozent auf den variablen Lohnanteil (Leistungs- und Funktionsboni sowie Aktien) (2019: 68% / 32%). Die variablen Vergütungen werden nach Beschlussfassung der Generalversammlung ausbezahlt. Der Anteil der variablen Komponente an der Gesamtvergütung lag je nach Mitglied der Gruppenleitung zwischen 33 und 40 Prozent und wurde aufgrund der in Ziffer 2.3 beschriebenen Grundsätze und Erläuterungen hergeleitet.

Das Total der variablen Boni für alle Mitglieder der Gruppenleitung in Höhe von CHF 0.86 Millionen (2019: CHF 0.68 Mio.) teilt sich auf in Leistungsboni von CHF 0.37 Millionen und in Funktionsboni von CHF 0.49 Millionen (2019: CHF 0.32 Mio. / CHF 0.36 Mio.).

#### 4. Vergleich der ausgerichteten Vergütungen mit den an der Generalversammlung vom 24. April 2020 genehmigten Vergütungen

##### 4.1 Fixe Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Zeitraum	Ausgerichtete Vergütungen CHF Mio.	Genehmigte Vergütungen CHF Mio.
01.01.2020–31.12.2020	0.63	0.70

## 4.2 Fixe Vergütungen an die Mitglieder der Gruppenleitung

Zeitraum	Ausgerichtete Vergütungen CHF Mio.	Genehmigte Vergütungen CHF Mio.
01.01.2020–31.12.2020	2.22	2.25

## 4.3 Variable Vergütungen an die Mitglieder der Gruppenleitung

Zeitraum	Ausgerichtete Vergütungen CHF Mio.	Genehmigte Vergütungen CHF Mio.
01.01.2019–31.12.2019	0.99	1.00

## 5. Weitere Transaktionen mit Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung

### 5.1 Ehemalige Organmitglieder

Sowohl in der Berichtsperiode als auch im Vorjahr wurden weder Darlehen, Kredite oder Sicherheiten an ehemalige Organmitglieder gewährt noch Vergütungen etwelcher Art geleistet.

### 5.2 Nahestehende Personen

Es wurden wie im Vorjahr keine nicht marktüblichen Vergütungen an nahestehende Personen ausgerichtet.

### 5.3 Darlehen und Kredite

Wie im Vorjahr wurden im Geschäftsjahr 2020 den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung oder ihnen nahestehenden Personen keine Darlehen, Kredite oder Sicherheiten gewährt. Es sind somit keine Forderungen ausstehend.

### 5.4 Management-Transaktionen

Im Geschäftsjahr 2020 wurden drei Management-Transaktionen mit Aktien der Allreal Holding AG registriert, die auf der Website der SIX Exchange Regulation AG abrufbar sind:

Datum	Funktion	Transaktion	Anzahl Aktien	Transaktionswert CHF Mio.
13.03.2020	Mitglied des Verwaltungsrats	Kauf	250	0.048
15.05.2020	Mitglied des Verwaltungsrats	Kauf	250	0.044
15.05.2020	Mitglied der Gruppenleitung	Kauf	691	0.120

Darüber hinaus wurden in der Berichtsperiode total 1392 Aktien der Allreal Holding AG an aktive und an ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung als Teil ihrer Vergütung aus den Vorjahren zugeteilt (2019: 1424 Aktien).

Für Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung vgl. Seite 93 des Geschäftsberichts.

An die Generalversammlung der  
Allreal Holding AG, Baar

Zürich, 10. Februar 2021

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Allreal Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen in den Kapiteln 3 bis 5 auf den Seiten 50 bis 52 des Vergütungsberichts.



### 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 Allreal Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG



Tobias Meyer  
(Qualified  
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)



Tatjana Schütz  
(Qualified  
Signature)

Zugelassene Revisionsexpertin