



VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert Struktur und Höhe der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Der jährlich zu erstellende Bericht richtet sich nach den aktienrechtlichen Vorschriften gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022.

Die Hauptversammlung der LEG Immobilien SE am 17. Mai 2023 hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 mit 85,66 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat hatten Anmerkungen der Investoren zum Vergütungsbericht 2021 Rechnung getragen und in den Vergütungsbericht 2022 aufgenommen. Das betraf zum Beispiel die detaillierten Ausführungen zur Zielerreichung bei der variablen Vergütung sowie zur Beschreibung der für das Geschäftsjahr 2023 festgelegten Ziele der variablen Vergütung.

Vorstand und Aufsichtsrat der LEG sehen sich dem Prinzip der Transparenz verpflichtet. Dementsprechend sind im Vergütungsbericht 2023 zusätzliche grundlegende Ausführungen zu den finanziellen Kennzahlen und deren Bandbreiten im Short Term Incentive (STI), nähere Erläuterungen zur Zielerreichung sowie Ausführungen zu den Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder im Branchenvergleich enthalten.

Das Vergütungssystem des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 entspricht grundsätzlich dem von der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2022 dazu gefassten Beschluss. In diesem Rahmen von dem Aufsichtsrat der Hauptversammlung vorgeschlagenen Anpassungen ergeben sich aus der Tatsache, dass Vorstand und Aufsichtsrat im November 2022 für das Geschäftsjahr 2023 beschlossen haben, die Geschäftsstrategie noch deutlicher auf Kapitaleffizienz und Zukunftsfestigkeit zu fokussieren. Dementsprechend hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 das Vergütungssystem mit Blick auf die finanziellen Leistungskriterien des STI fortgeschrieben und diese stärker auf den Cashflow ausgerichtet:

- Leistungskriterium AFFO je Aktie anstelle FFO I je Aktie: Im Rahmen der Neuausrichtung der Unternehmenssteuerung ist der AFFO (Capex-bereinigter FFO I) als bedeutsamster finanzieller Leistungsindikator für die Konzernsteuerung der LEG definiert worden. Der AFFO berücksichtigt ausgehend vom FFO I (nach nicht beherrschenden Anteilen) wiederkehrende Capex-Maßnahmen (Capex (recurring)). Als wiederkehrende Capex-Maßnahmen werden aktivierte Herstellkosten aus Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen sowie Neubauaktivitäten in Eigenregie definiert. Bei der Ermittlung der Herstellkosten aus Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen werden Konsolidierungseffekte aufgrund von selbst erstellten Leistungen, die aus der Zwischenergebniseliminierung resultieren, eliminiert.
- Leistungskriterium bereinigte EBITDA-Marge anstelle des Ergebnisses aus Vermietung & Verpachtung: Die Neuausrichtung der Unternehmenssteuerung und die damit verbundene Cash-optimierte Steuerung erfordert eine Trennung der operativen Cash-Generierung von den Investitionsausgaben. Daher werden bei der Ermittlung des AFFO der Instandhaltungsaufwand für extern bezogene Leistungen, die ertragswirksam vereinnahmten Fördermittel sowie die bisher in der Position „Sonstiges“ enthaltenen aktivierten Eigenleistungen nicht mehr im Ergebnis aus Vermietung und Verpachtung (bereinigt) ausgewiesen, sondern als Anpassung des bereinigten EBITDA erfasst.

Das mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 hinsichtlich der kurzfristigen variablen Vergütungsanteile fortgeschriebene Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung der LEG Immobilien SE am 17. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem mit 76,44 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Dieses Vergütungssystem gilt mit Abschluss der angepassten Vorstandsstellungsverträge rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 für alle zum Zeitpunkt der Hauptversammlung der LEG Immobilien SE am 17. Mai 2023 bestellten Vorstandsmitglieder.

Im Zusammenhang mit der Anpassung der Steuerung der LEG Immobilien SE aufgrund der aktuellen Marktbedingungen erachtete der Aufsichtsrat es als sachgerecht, die finanziellen Leistungskriterien, die 80 % des STI darstellen, ab dem Geschäftsjahr 2023 umzustellen und als neue finanzielle Leistungskriterien zu 40 % den AFFO je Aktie und zu 40 % die bereinigte EBITDA-Marge heranzuziehen.

Die Investoren begrüßen den Ansatz, die Geschäftsstrategie auf den Cashflow auszurichten. Angesichts der Tatsache, dass im Kapitalmarkt der bisher auch bei der LEG verwandte FFO I und dessen Logik als Steuerungskennzahl weit verbreitet und etabliert ist, hat der Vorstand der LEG einen intensiven Dialog mit Investoren über die mit der neuen Geschäftsstrategie einhergehenden Veränderungen geführt. Im Ergebnis ist der AFFO als relevante und zielgerichtete, deutlich Cashflow-nähere Steuerungsgröße im Kapitalmarkt akzeptiert, zumal bei internationalen Investoren diese Kennzahl ohnehin bereits verankert ist. Diskussionspunkte ergaben sich insofern in erster Linie hinsichtlich der adäquaten Umsetzung dieser Neuausrichtung im Vergütungssystem bei dem finanziellen Leistungskriterium AFFO je Aktie im STI.

Aus Sicht der Investoren waren Teile des AFFO im Geschäftsjahr 2023 direkt durch den Vorstand beeinflussbar. Als beeinflussbare Elemente des AFFO wurden im Wesentlichen ersparte Zinsen aufgrund der Aussetzung der Dividende, die Einstellung des Neubauprogramms, die Reduzierung des Investments je qm und der Übergewinn des Biomasseheizkraftwerks angeführt. Die Kritik der Investoren beruht unter anderem auf der Ad-hoc-Meldung vom 29. Juni 2023, in der veröffentlicht wurde, dass die im November 2022 veröffentlichte AFFO-Range für 2023 von 125 bis 140 Mio. Euro auf 165 bis 180 Mio. Euro angepasst wurde. Grundlage der für das Geschäftsjahr 2023 festgelegten Ziele der variablen Vorstandsvergütung war jedoch die ursprüngliche AFFO-Range von 125 bis 140 Mio. Euro.

Um dem Investorenfeedback Rechnung zu tragen, haben sämtliche im Geschäftsjahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder erklärt, auf den Anteil des STI-Betrages 2023 zu verzichten, der im Hinblick auf das finanzielle Leistungskriterium AFFO je Aktie auf die Zinseinsparungen durch den Dividendenverzicht im Geschäftsjahr 2023, die Einstellung der Neubauaktivitäten und das Unterschreiten der prognostizierten Investitionen von 35 Euro/qm zurückzuführen ist. Nicht verzichtet haben die Vorstandsmitglieder dagegen auf den Anteil des STI-Betrages 2023, der im finanziellen Leistungskriterium AFFO je Aktie auf den Übergewinn des Biomasseheizkraftwerks zurückzuführen ist. Der Forward-Verkauf des Stromes im Oktober 2022 ist nach

einheitlicher Beurteilung von Vorstand und Aufsichtsrat als eine aktive und auf einer richtigen Markteinschätzung beruhende Managemententscheidung zu bewerten.

Angesichts der Bedeutung des Vergütungssystems für die Unternehmenssteuerung hat der Aufsichtsrat ferner im November 2023 einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der sich mit der Vorstandsvergütung und dem Vorstandsvergütungssystem insgesamt beschäftigt. Der Vergütungsausschuss hat unmittelbar seine Tätigkeit aufgenommen. Den Vorsitz des Vergütungsausschusses führt stets ein unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrates.

● Übersicht Vergütungssystem 2023

FIXER VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	GRUNDVERGÜTUNG	• Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird	
	NEBENLEISTUNGEN	• Im Wesentlichen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, für dienstlich veranlasste Fahrten Dienste eines Fahrers nutzbar, verschiedene Versicherungselemente	
	VERSORGUNGSZUSAGE	• Erhalt eines fixen, in dem jeweiligen Dienstvertrag festgeschriebenen Betrags in eine rückgedeckte Unterstützungskasse	
VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	KURZFRISTIGER VARIABLER VERGÜTUNGSANTEIL (STI)	Plantyp	• Tantieme
		Begrenzung/Cap	• 200% des Zielbetrags
		Leistungskriterien	• 40%: bereinigte EBITDA-Marge • 40%: AFFO I je Aktie • 20%: ESG-Ziele • Kriterienbasierter Anpassungsfaktor (0,8-1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von außerordentlichen Entwicklungen
		Auszahlung	• Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres
	LANGFRISTIGER VARIABLER VERGÜTUNGSANTEIL (LTI)	Plantyp	• Performance Share Plan
		Begrenzung/Cap	• 250% des Zielbetrags
		Leistungskriterien	• 80%: Relevanter Total Shareholder Return im Vergleich zu relevantem Index (EPRA NAREIT Germany) • 20%: ESG-Ziele
		Laufzeit einer Performance-Periode	• Vier Jahre
		Auszahlung	• Nach der vierjährigen Performance-Periode • Kaufverpflichtung von LEG-Aktien i. H. v. 25% der Auszahlung
		MALUS/CLAWBACK	• Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich
AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG	• Verpflichtung zum Erwerb von LEG-Aktien in Höhe eines Bruttogrundgehalts innerhalb von vier Jahren • Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit		
MAXIMALVERGÜTUNG	• Vorstandsvorsitzender: 4.800.000 € • Ordentliche Vorstandsmitglieder: 3.100.000 €		

Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2023 folgende Vorstandsmitglieder an:

- Lars von Lackum, Vorstandsvorsitzender (CEO)
- Dr. Kathrin Köhling, Finanzvorstand (CFO) – seit 1. April 2023
- Dr. Volker Wiegel, operativer Vorstand (COO)
- Susanne Schröter-Crossan, Finanzvorstand (CFO) – bis 31. März 2023

Nebentätigkeiten des Vorstands

Die Übernahme von Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, insbesondere die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten und Mandaten in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen außerhalb des LEG-Konzerns, bedarf der vorherigen Zustimmung des Präsidiums. Auf Wunsch der LEG Immobilien SE übernehmen Vorstandsmitglieder auch Aufgaben oder Organstellungen in verbundenen Unternehmen der LEG Immobilien SE. Gleiches gilt für die Übernahme von Funktionen in Verbänden und ähnlichen Zusammenschlüssen, soweit hieran ein Interesse der LEG Immobilien SE besteht. Die Übernahme solcher Aufgaben begründet kein weiteres Dienstverhältnis der Vorstandsmitglieder. Die Anzahl der Mandate bei Gesellschaften und vergleichbaren Körperschaften, an denen die LEG Immobilien SE direkt oder indirekt zu weniger als 51% des jeweiligen Kapitals oder, wenn höher, der Stimmrechte, beteiligt ist, ist auf vier beschränkt. Von dieser Beschränkung nicht umfasst sind Mandate bei wohnungswirtschaftlichen Verbänden, bei der LEG NRW Mieter-Stiftung und bei der Stiftung „Dein Zuhause hilft“. Für den Fall, dass Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds gegenüber verbundenen Unternehmen bestehen, wird die entsprechende Vergütung nicht an das Vorstandsmitglied abgeführt, sondern direkt an die LEG NRW GmbH, eine Konzerntochter der LEG Immobilien SE; damit wird die Vergütung im Ergebnis entsprechend der Empfehlung G.15 DCGK auf die Vergütung angerechnet, die die Vorstandsmitglieder von der LEG Immobilien SE erhalten.

Soweit Vorstandsmitglieder für die Übernahme von Nebentätigkeiten außerhalb des LEG-Konzerns eine gesonderte Vergütung erhalten, entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall entsprechend der Empfehlung G.16 DCGK, ob das Vorstandsmitglied diese Vergütung vereinbaren darf oder ob diese Vergütung auf seine gegenüber der LEG Immobilien SE bestehenden Vergütungsansprüche angerechnet wird. Das einzige konzernexterne Aufsichtsratsmandat nimmt derzeit Dr. Kathrin Köhling im Aufsichtsrat der Deutscheeteiligungs AG wahr. Der Aufsichtsrat hat entschieden, dass die Vergütung, die Dr. Kathrin Köhling für diese Tätigkeit erhält, nicht auf ihre Vergütung als Vorstandsmitglied der LEG Immobilien SE angerechnet wird. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats ist es im Interesse der LEG Immobilien SE, dass ihre Vorstandsmitglieder im Rahmen einzelner konzernexterner Aufsichtsratsmandate Impulse erhalten, die sie auch im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit einbringen können.

Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 („Fortgeschriebenes Vergütungssystem“)

AFFO als Cash-orientierte Steuerungsgröße

Das fortgeschriebene Vergütungssystem unterstützt die drei grundlegenden Kernaktivitäten der LEG Immobilien SE:

- Optimierung des Kerngeschäfts,
- Ausbau der Wertschöpfungskette sowie
- Portfolio-Stärkung.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll diese grundlegenden Elemente des LEG-Geschäftsmodells weiter stärken.

Daher finden sich im Vergütungssystem die wesentlichen finanziellen Leistungsindikatoren für die Konzernsteuerung wieder. Neben internen Kennzahlen wird dabei insbesondere beim langfristigen variablen Vergütungsanteil der Fokus auf externe, kapitalmarktorientierte Kennzahlen gelegt und sich ferner an kurz- und langfristigen Zielen der LEG Immobilien SE orientiert.

Dabei haben die strategischen Entscheidungen der LEG Immobilien SE nicht nur Auswirkungen auf die betriebswirtschaftlichen Interessen des Unternehmens, sondern auch auf die Interessen diverser Stakeholder. Die LEG Immobilien SE ist sich dieser Verantwortung bewusst und hat darum u. a. eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die integraler Teil der Unternehmensstrategie ist und elementare Handlungsfelder in Bezug auf Umwelt, Soziales und Governance betrifft. Dadurch will die LEG Immobilien SE Nachhaltigkeit effizient sowie zuverlässig steuern und gestalten. Die LEG Immobilien SE versteht nachhaltiges Handeln und Wirtschaften als unternehmerische Verpflichtung und erfüllt diese Verpflichtung gegenüber ihren Stakeholdern. Nachhaltigkeitsaspekte werden daher bei der Vergütung des Vorstands sowohl im STI (kurzfristiger variabler Vergütungsanteil) als auch im LTI (langfristiger variabler Vergütungsanteil) mit jeweils 20% berücksichtigt.

Das erfolgreiche Geschäftsjahr 2023 hat gezeigt, dass das LEG-Geschäftsmodell in Verbindung mit der Cash-orientierten Steuerung der richtige Weg ist, die LEG im aktuell herausfordernden Umfeld zu lenken. Der AFFO je Aktie ist im aktuellen Zinsumfeld aus LEG-Sicht das geeignete finanzielle Leistungskriterium und die damit einhergehende Cash-Steuerung ist der richtige Steuerungsmechanismus, um die LEG als Immobilienunternehmen erfolgreich in dem aktuellen geopolitisch und wirtschaftlich unsicheren Umfeld erfolgreich zu steuern.

Zusammenfassung

Zusammenfassend sind neben den aufgegriffenen Investorenanregungen folgende Punkte in die Ausgestaltung des fortgeschriebenen Vergütungssystems eingeflossen:

- Unterstützung der Unternehmensstrategie,
- Fokus auf die langfristige und nachhaltige finanzielle Entwicklung der LEG Immobilien SE,
- ökologisch orientierte Verbesserung im Sinne der Klimaschutzziele, Optimierung der Kunden- und Mitarbeiterorientierung sowie fortwährende Anpassung der Governance an höchste Standards (ESG),
- leistungsabhängige Vergütung des Vorstands bei gleichzeitiger Sicherstellung einer ambitionierten Zielsetzung (Pay-for-Performance),
- Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären,
- Berücksichtigung der Interessen der weiteren Stakeholder der LEG Immobilien SE und eine dementsprechende Ausrichtung der Vorstandsvergütung,
- Berücksichtigung der Marktpraxis.

Konkretisierung des fortgeschriebenen Vergütungssystems

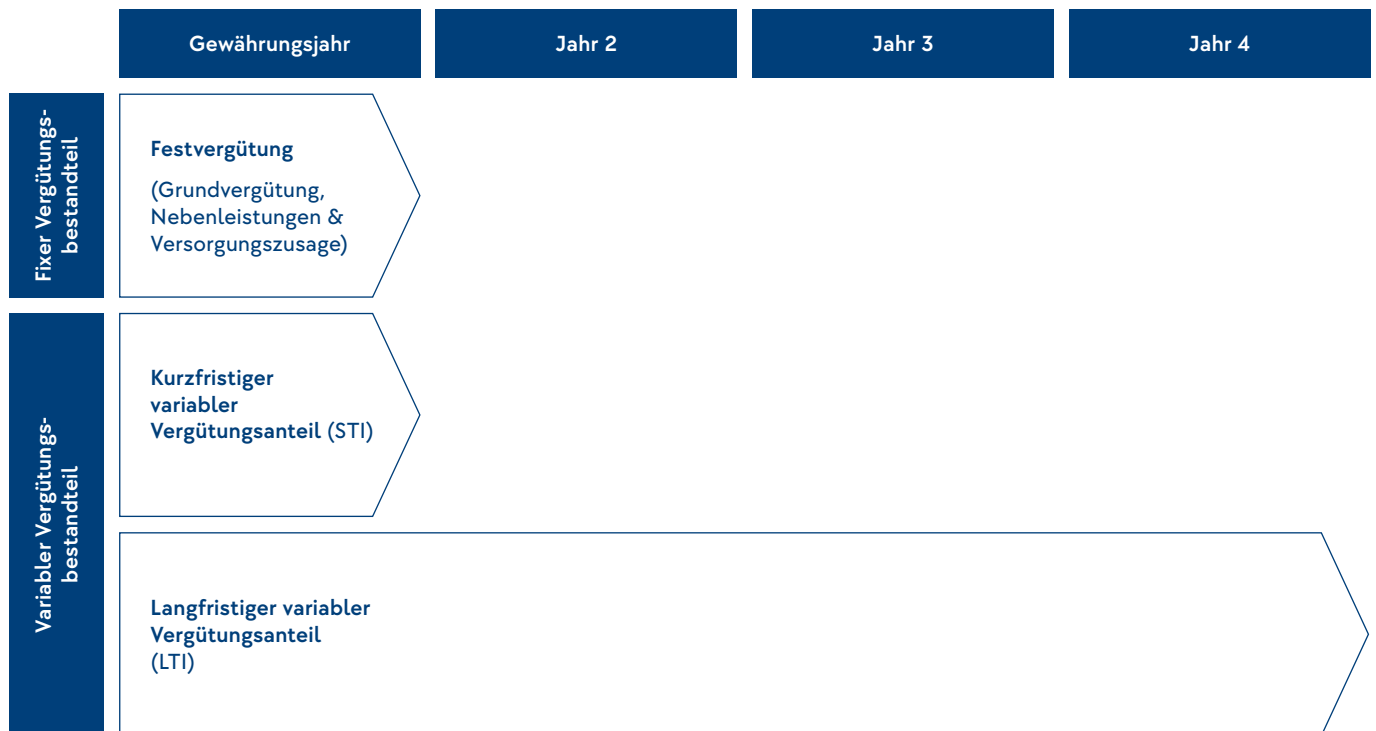
Das fortgeschriebene Vergütungssystem besteht aus fixen und variablen Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet. Im Hinblick auf diese Gesamtvergütung hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen vertraglich vereinbarten individuellen Maximalbetrag festgelegt (Maximalvergütung) im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG.

Der fixe Vergütungsbestandteil setzt sich aus der Grundvergütung, Nebenleistungen sowie Aufwendungen für die betriebliche Altersvorsorge zusammen.

Der variable Vergütungsbestandteil enthält einen kurzfristigen variablen Vergütungsanteil (Short-Term Incentive = STI) sowie einen langfristigen variablen Vergütungsanteil (Long-Term Incentive = LTI).

Die einzelnen regulären Bestandteile des Vergütungssystems stellen sich im zeitlichen Ablauf wie folgt dar:

● **Vergütungssystem im zeitlichen Ablauf**



Die jeweiligen für das Geschäftsjahr 2023 vertraglich geregelten Jahreszielwerte der einzelnen Vergütungsbestandteile bei 100 %-iger Zielerreichung zeigt nachstehende Übersicht:

● Vergütungsbestandteile

in T€	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling ¹ CFO		Dr. Volker Wiegel COO	Susanne Schröter-Crossan ² ehemals CFO	
		Jahr	Zeitanteilig		Jahr	Zeitanteilig
Grundvergütung	950	375	281	550	550	275
Einjährige variable Vergütung (STI)	600	250	188	375	375	188
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.000	425	319	650	650	325
Zielvergütung	2.550	1.050	788	1.575	1.575	788

¹ Beginn der Vorstandstätigkeit zum 1. April 2023.

² Ende des Vorstandsanstellungsvertrags zum 30. Juni 2023.

Susanne Schröter-Crossan ist zum 31. März 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden und hat einen Anspruch auf ihre Vergütung zeitan- teilig bis zum Auslaufen ihres Vorstandsanstellungsvertrags zum 30. Juni 2023. Dr. Kathrin Köhling hat für das Geschäftsjahr 2023 mit Beginn ihres Vorstandsanstellungsvertrages zum 1. April 2023 einen Vergütungsanspruch, der für den STI 2023 und den LTI 2023 zeitan- teilig berechnet wird.

Angemessenheit des fortgeschriebenen Vergütungssystems und der Vergütungshöhe

Die Zielvergütung umfasst die Grundvergütung, den kurzfristigen variablen Vergütungsanteil (STI) und den langfristigen variablen Ver- gütungsanteil (LTI) bezogen auf jeweils 100% Zielerreichung. Die Zielvergütung wurde mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2022 an- gepasst. Der Aufsichtsrat hat sich bei der Festlegung der Vergütung im Geschäftsjahr 2022 von einem unabhängigen Vergütungsberater (hkp///group) beraten lassen. Bei der Anpassung im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems 2022 hat der unabhängige Vergütungsberater (hkp///group) neben dem Wettbewerbsvergleich auch die Lage der LEG Immobilien SE und deren Ertragsentwicklung in den vergangenen Jahren sowie die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

Die Angemessenheit der Vergütung hat der Aufsichtsrat im Ge- schäftsjahr 2023 erneut durch den externen Berater MB Board Advisory verproben lassen. Gemäß der Empfehlung G.3 DCGK hat der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder geeignete Vergleichsgruppen anderer Unter- nehmen herangezogen.

Da die LEG Immobilien SE im MDAX gelistet ist, bestand die erste Vergleichsgruppe aus den Unternehmen dieses Indexes. Der MDAX bildet insbesondere hinsichtlich der Marktkapitalisierung eine geeig- nete Vergleichsgruppe.

Ergänzend wurde die LEG Immobilien SE mit ausgewählten Immobilien- gesellschaften verglichen, um den Branchenvergleich zu berück- sichtigen. Im Rahmen der Marktvergleiche wurden neben der Grund- vergütung die kurz- und langfristigen variablen Vergütungsanteile betrachtet.

Die Positionierung in den Vergleichsgruppen erfolgt auf Basis der gleichgewichteten Größenkennzahlen Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und Marktkapitalisierung. Die Zielvergütung des CEO sowie der ordentlichen Vorstandsmitglieder liegt auch nach der Anpassung der Vergütungshöhen zum 1. Januar 2024 in beiden Vergleichsmärkten innerhalb der marktüblichen Bandbreite.

Die Gesamtdirektvergütungen des CEO und COO der LEG Immo- bilien SE liegen innerhalb des marktüblichen Rahmens, die des CFO darunter. Der langfristige variable Vergütungsanteil liegt bei COO und CFO innerhalb des Marktrahmens, wobei die des COO oberhalb des Medians und die des CFO nahe dem unteren Quartil positioniert ist. Der höhere Anteil des langfristigen im Vergleich zum kurzfristigen variablen Vergütungsanteil entspricht den aktienrechtlichen Vorga- ben einer überwiegend langfristigen Bemessungsgrundlage variabler Vergütungskomponenten sowie der entsprechenden Empfehlung des DCGK. Die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder der LEG Immobilien SE ist im MDAX marktüblich.

Fixe Vergütungsbestandteile des fortgeschriebenen Vergütungssystems: Grundvergütung

Den Vorstandsmitgliedern wird die Grundvergütung monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt (pro rata temporis).

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder ver- traglich festgelegte Nebenleistungen:

- Die Vorstandsmitglieder erhalten Regelbeiträge in Höhe von bis zu 50 % zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, jedoch maximal den Betrag, der sich ergäbe, wenn das Vorstandsmitglied gesetzlich krankenversichert wäre.
- Soweit die Vorstandsmitglieder freiwillig in der gesetzlichen Ren- tenversicherung versichert oder Mitglied eines an die Stelle der gesetzlichen Rentenversicherung tretenden berufsständischen Versorgungswerks sind, erhalten die Vorstandsmitglieder 50 % der Regelbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Diese Rege- lung gilt auch für arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusagen, bei denen die LEG Immobilien SE Vertragspartner ist. Solche Versorgungszusagen sind begrenzt auf eine jährliche Zahlung von 20 Tsd. Euro für Lars von Lackum und 15 Tsd. Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder.

- Des Weiteren stellt die LEG Immobilien SE den Vorstandsmitgliedern jeweils einen angemessenen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung. Sämtliche Kosten des Unterhalts und des Gebrauchs des Dienstwagens werden von der LEG Immobilien SE getragen. Zudem können die Vorstandsmitglieder für dienstlich veranlasste Fahrten die Dienste eines Fahrers nutzen. Die den Vorstandsmitgliedern durch die Stellung eines Dienstwagens gewährten Leistungen sind für den geldwerten Vorteil, der durch die private Nutzung veranlasst wird, auf einen Gegenwert von 80 Tsd. Euro für jedes Vorstandsmitglied begrenzt. Die Einkommensteuer auf diese Leistungen ist vom jeweiligen Vorstandsmitglied zu tragen. Zudem werden den Vorstandsmitgliedern entstandene Auslagen und Reisekosten erstattet.
- Daneben hat die LEG Immobilien SE für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung abgeschlossen, die auch Unfälle im Privatbereich abdeckt. Die Leistungen an den Versicherten bzw. seine Erben betragen maximal 500 Tsd. Euro für den Todesfall bzw. 1.000 Tsd. Euro bei Invalidität.
- Für die Vorstandsmitglieder wurden Vermögenshaftpflichtversicherungen (D&O-Versicherungen) abgeschlossen. Die D&O-Versicherungen enthalten jeweils einen gesetzlichen Selbstbehalt von 10% des Schadens, begrenzt je Kalenderjahr auf das 1,5-Fache der festen jährlichen Vergütung.

Leistungen und Zusagen an Vorstandsmitglieder, deren Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 geendet hat

Susanne Schröter-Crossan ist aus persönlichen Gründen im besten gegenseitigen Einvernehmen zum 31. März 2023 aus dem Vorstand der LEG Immobilien SE ausgeschieden. Die Gesellschaft und Susanne Schröter-Crossan haben vereinbart, dass ihr Vorstandsstellungsvertrag bis zu dessen regulärem Ende zum 30. Juni 2023 weiterläuft. Auf dieser Basis berechnen sich unter anderem die Ansprüche aus dem STI 2023 und den laufenden LTIs 2020, 2021, 2022 und zeitanteilig der LTI 2023. Die Aktienerwerbsverpflichtung aus dem LTI 2022 und dem LTI 2023 findet keine Anwendung.

Konkret wurde unter anderem vereinbart, dass Susanne Schröter-Crossan bis zum Beendigungszeitpunkt ihre Grundvergütung in Höhe von 45.833,33 Euro brutto pro Monat, zahlbar jeweils zum Monatsende nach Maßgabe der Regelungen des Anstellungsvertrags 2022 erhielt. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde der STI nach Maßgabe des STI-Plans 2022 nur für den Zeitraum bis zum Beendigungszeitpunkt gewährt und entsprechend auf den zeitanteiligen Zielbetrag in Höhe

von 187,5 Tsd. Euro gekürzt. Für das Geschäftsjahr 2020 wurde der LTI zu den bisher maßgeblichen Bedingungen des Vorstandsstellungsvertrags 2020 gewährt. Die im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung anstehende Tranche des Performance-Zeitraums 3 wird unverändert nach Maßgabe des Vorstandsstellungsvertrags 2020 abgerechnet und ausgezahlt. Der LTI für das Geschäftsjahr 2020 wurde nach Maßgabe des Vorstandsstellungsvertrags 2020 unter Berücksichtigung des unterjährigen Eintritts von Schröter-Crossan zum 1. Juli 2020 gewährt und entsprechend auf den zeitanteiligen Zielbetrag für die Tranche für den Performance-Zeitraum 3 auf 74.166,66 Euro gekürzt. Für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 wird der jeweilige LTI zu den bisher maßgeblichen Bedingungen gemäß der Vorstandsstellungsverträge 2021 und 2022 nach Maßgabe des jeweiligen Long Term Incentive-Plans gewährt. Die maßgeblichen Zielfestlegungen finden weiterhin Anwendung. Eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt. Für das Geschäftsjahr 2023 wird der LTI zu den bisher maßgeblichen Bedingungen des Vorstandsstellungsvertrags 2022 nach Maßgabe des LTI-Plans 2022 gewährt. Der LTI für das Geschäftsjahr 2023 wird nach Maßgabe des LTI-Plans 2022 nur für den Zeitraum bis zum Beendigungszeitpunkt gewährt und entsprechend der Zielbetrag des LTI auf 325.000,00 Euro gekürzt. Die Aktienerwerbsverpflichtung gemäß LTI-Plan 2022 findet keine Anwendung.

Susanne Schröter-Crossan hatte aus dem Anstellungsvertrag 2022 Ansprüche auf Nebenleistungen (Betriebliche Altersvorsorge, Zuschuss Renten- und Krankenversicherung, Unfallversicherung, Dienstwagen etc.). Die Nebenleistungen wurden bis zum Beendigungszeitpunkt nach Maßgabe der vertraglichen Regelung für das Geschäftsjahr 2023 zeitanteilig gewährt.

Versorgungszusage

Zugunsten der Vorstandsmitglieder gewährt die LEG Immobilien SE pro Kalenderjahr als arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge einen fixen, in dem jeweiligen Vorstandsstellungsvertrag festgeschriebenen Betrag. Dieser Betrag wird in eine rückgedeckte Unterstützungskasse eingezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt wird dieser Betrag pro rata temporis gekürzt. Zusätzlich kann der als Teil der Nebenleistungen vorgesehene Zuschuss zu Altersvorsorgeleistungen des Vorstandsmitglieds anstelle eines solchen Zuschusses ebenfalls in die Unterstützungskasse eingezahlt werden.

Die betriebliche Altersvorsorge der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 ist in nachfolgender Tabelle dargestellt.

● Gewährte betriebliche Altersversorgung

in €	Betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse mit einem jährlich zu zahlenden fixen Betrag			Betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse, Versorgungswerk bzw. Deutsche Rentenversicherung		
	Betrag pro Jahr	Kapitalabfindung Betrag	Kapitalabfindung im Jahr	Betrag pro Jahr	Kapitalabfindung Betrag	Kapitalabfindung im Jahr
Lars von Lackum	100.000	2.325.000	2042	8.147	187.851	2042
Dr. Kathrin Köhling	35.000	928.731	2050	6.110 ¹	³	³
Dr. Volker Wiegel	50.000	1.141.667	2043	8.147 ²	³	³

¹ Die betriebliche Altersversorgung erfolgt für Dr. Kathrin Köhling über die Deutsche Rentenversicherung.

² Die betriebliche Altersversorgung erfolgt für Dr. Volker Wiegel über das Versorgungswerk der Rechtsanwälte.

³ Eine monatliche Auszahlung erfolgt mit Rentenbeginn. Eine Kapitalabfindung ist nicht vorgesehen.

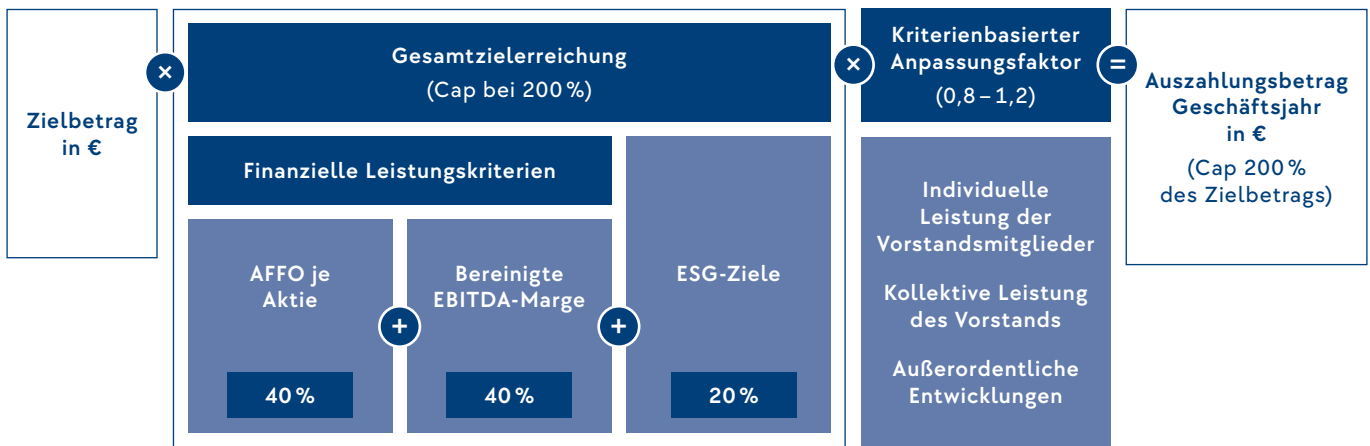
Susanne Schröter-Crossan hat im Geschäftsjahr 2023 gemäß der Regelung in ihrem Vorstandsstellungsvertrag Beiträge für betriebliche Altersvorsorge über eine Unterstützungskasse in Höhe von 166.246,52 Euro erhalten.

Kurzfristiger variabler Vergütungsanteil „Short Term Incentive“ (STI)

Der STI dient der Sicherstellung eines profitablen und organischen Wachstums sowie der Erreichung der operativen, jährlichen Zielsetzungen. Der STI besteht aus einer jährlichen Zahlung, die auf Grundlage folgender finanzieller und nichtfinanzieller Erfolgsziele bemessen wird:

- AFFO je Aktie,
- Bereinigte EBITDA-Marge,
- Nichtfinanzielle Environmental-, Social- und Governance-Ziele (ESG-Ziele).

● Kurzfristig variabler Vergütungsanteil



Finanzielle Leistungskriterien des STI

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für den AFFO je Aktie und die bereinigte EBITDA-Marge leiten sich aus dem jährlichen Wirtschaftsplan ab, den der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr genehmigt hat. Der Wirtschaftsplan spiegelt sich in der externen Guidance für das Geschäftsjahr 2023 wider und wurde dem Kapitalmarkt am 9. November 2022 kommuniziert. Die finanziellen Leistungskriterien werden jeweils mit 40% gewichtet.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat am 23. Februar 2023 für die finanziellen Leistungskriterien folgende Zielwerte festgelegt:

● Finanzielles Leistungskriterium des STI 2023

Finanzielles Leistungskriterium	Zielwert	Bandbreiten
AFFO je Aktie	1,50 €	0% Minimalwert: 1,20 € 100% Zielerreichung: 1,50 € 200% Maximalwert: ≥ 1,80 €
Bereinigte EBITDA-Marge	77,7%	0% Minimalwert: 62,16% 100% Zielerreichung: 77,70% 200% Maximalwert: ≥ 93,24%

Die finanziellen Leistungskriterien werden mit jeweils 40% gewichtet. Die ESG-Ziele, die aus der gesonderten nichtfinanziellen Erklärung abgeleitet werden, werden in Summe mit 20% gewichtet, wobei die drei ESG-Teilziele gleich gewichtet sind. Zudem verfügt der STI über einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2. Die Zielerreichung der Erfolgsziele ist jeweils auf 200% begrenzt.

Bei der Ermittlung der auszuzahlenden STI-Beträge für die finanziellen Leistungskriterien ist der tatsächlich erreichte Wert je Teilziel mit dem aus dem verabschiedeten Wirtschaftsplan abgeleiteten Zielwert zu vergleichen. Aus der prozentualen Abweichung vom Ist-Wert zum Zielwert ist anhand der vertraglich vereinbarten Gewichtung zunächst die Zielerreichung zu ermitteln. Aus der Zielerreichung ist dann jeweils der erreichte STI-Teilbetrag abzuleiten.

Bei Erreichen des Zielwertes beträgt die Zielerreichung 100%. Wird der Zielwert um 20% übertroffen, so wird der Maximalwert von 200% Zielerreichung erreicht. Wird der Zielwert um 20% unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0%. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielwerten (0%; 100%; 200%) werden linear interpoliert.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte sind an dem Wirtschaftsplan orientiert, der vor Beginn des Geschäftsjahres verabschiedet wird. Die festgelegten Zielwerte sind gemäß den in den Vorstandsstellungsverträgen definierten Regelungen mit Blick auf die Effekte aus nicht im Wirtschaftsplan berücksichtigten An- und Verkäufen sowie aus Änderungen des Konsolidierungskreises zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Unterjährige Anpassungen aus den Forecasts finden grundsätzlich keine Berücksichtigung. Mit Blick darauf waren

im Geschäftsjahr 2023 keine Anpassungen der Zielwerte der finanziellen Leistungskriterien AFFO je Aktie und Bereinigte EBITDA-Marge erforderlich, die der Aufsichtsrat orientiert am Wirtschaftsplan 2023 festgelegt hat.

● Finanzielle Leistungskriterien – STI / AFFO je Aktie

	Ziel laut Wirtschaftsplan 2023	Istwert 2023
AFFO je Aktie	1,50 €	2,44 €

Damit ist das finanzielle Leistungskriterium AFFO je Aktie zu 200 % erfüllt.

STI-Auszahlungsbeträge 2023 / AFFO je Aktie unbereinigt

Insgesamt würden sich grundsätzlich folgende Auszahlungsbeträge ergeben:

● STI-Auszahlungsbeträge 2023 / AFFO je Aktie unbereinigt

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling ¹ CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2023	480.000,00	150.000,00	300.000,00

¹ Anspruch für den Zeitraum ab 1. April 2023

Um Investorenfeedback Rechnung zu tragen, haben – wie eingangs beschrieben – sämtliche im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder erklärt, auf den Teil des sich grundsätzlich ergebenden Auszahlungsbetrags des STI 2023 zu verzichten, der im Hinblick auf das finanzielle Leistungskriterium AFFO je Aktie auf die Zinseinsparungen durch den Dividendenverzicht im Geschäftsjahr 2023, die Einstellung der Neubauaktivitäten und das Unterschreiten der prognostizierten Investitionen von 35 Euro/qm zurückzuführen ist. Die Investitionen von 35 Euro/qm wurden erreicht. Relevant für die Ermittlung des Betrags des STI, auf den die Vorstandsmitglieder dann verzichtet haben, sind daher die Effekte in Höhe von insgesamt 39,7 Mio. Euro aus den Zinseinsparungen durch den Dividendenverzicht im Geschäftsjahr 2023 und aus den Einstellungen der Neubauaktivitäten. Ohne Berücksichtigung des sich aufgrund dieser Effekte ergebenden Betrags von 39,7 Mio. Euro wäre für das finanzielle Leistungskriterium AFFO je Aktie folgender fiktiv bereinigter Ist-Wert erreicht worden:

● Finanzielle Leistungskriterien – STI / AFFO je Aktie fiktiv bereinigt

	Fiktiv bereinigtes Ziel laut Wirtschaftsplanning 2023	Istwert 2023
AFFO je Aktie	2,07 €	2,44 €

Ohne Berücksichtigung der auf die Zinseinsparungen durch den Dividendenverzicht im Geschäftsjahr 2023 und die Einstellung der Neubauaktivitäten zurückzuführenden Effekte wäre der AFFO je Aktie anstatt zu 200 % nur zu 190 % erreicht worden. Die in diesem Fall um 10 %-Punkte geringere Zielerreichung des finanziellen Leistungskriteriums AFFO je Aktie würde im Vergleich zu den sich grundsätzlich ergebenden Auszahlungsbeträgen des STI 2023 zu einem für

Lars von Lackum um 24.043 Euro, für Dr. Kathrin Köhling um 7.514 Euro und für Dr. Volker Wiegel um 15.027 Euro verminderten Auszahlungsbetrag des STI 2023 führen. Auf diesen Teil des sich grundsätzlich ergebenden Auszahlungsbetrags des STI 2023 haben die Vorstandsmitglieder, wie oben dargestellt, gegenüber der Gesellschaft verzichtet. Daraus ergeben sich für die Vorstandsmitglieder die nachfolgend dargestellten tatsächlichen Auszahlungsbeträge des STI 2023:

● STI-Auszahlungsbeträge 2023 / AFFO je Aktie nach Verzicht

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling ¹ CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2023	455.957,00	142.486,50	284.973,00

¹ Anspruch für den Zeitraum ab 1. April 2023

● Finanzielle Leistungskriterien – STI / Bereinigte EBITDA-Marge

	Zielwert laut Wirtschaftsplan 2023	Tatsächlich erreichter IST-Wert	Zielerreichung auf Basis vertraglich vereinbarter Gewichtung	STI- Teilbetrag
Bereinigte EBITDA- Marge	77,7%	80,6%	159%	63%

Somit wird dieses finanzielle Leistungskriterium zu 159 % erreicht.

● STI-Auszahlungsbeträge 2023 / Bereinigte EBITDA-Marge

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling ¹ CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2023/ bereinigte EBITDA-Marge	380.640,00	118.950,00	237.900,00

¹ Anspruch für den Zeitraum ab 1. April 2023

ESG-Ziele des STI:

Die ESG-Ziele werden aus der gesonderten nichtfinanziellen Erklärung der LEG Immobilien SE sowie aus strategischen Überlegungen und zukünftigen Projekten abgeleitet. Für die ESG-Ziele werden Kriterien aus den Kategorien Environmental, Social und Governance definiert und mit konkreten Zielvorgaben operationalisiert. Den Zielen sind quantitativ oder qualitativ messbare Kriterien zugeordnet, die nach Abschluss des Geschäftsjahres durch einen Ziel-/Ist-Vergleich die Feststellung eines messbaren Grads der Zielerreichung ermöglichen. Die konkreten ESG-Ziele sowie den Minimal- und Maximalwert legt der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres im Einvernehmen mit den Vorstandsmitgliedern fest.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat die folgenden ESG-Ziele definiert:

● ESG-Ziele für den STI 2023

Environmental	Social	Governance
Ziel: Reduktion um 4.000 t CO ₂ durch Modernisierung und Kundenverhaltensänderung	Ziel: Lösungsgeschwindigkeit für Anfragen von Mietern im Umgang mit offenen Forderungen	Ziel 1: 85% der aktiven Arbeitnehmer*innen der LEG Nord FM, der Biomasse Heizkraftwerk Siegerland GmbH & Co. KG und der TSP-TechnikServicePlus GmbH haben die Compliance-Schulung absolviert Ziel 2: 99% der aktiven Arbeitnehmer*innen der übrigen Gesellschaften des LEG-Konzerns (§ 15 AktG) haben die Compliance-Schulung absolviert
Zielwerte: 0% Minimalwert: 3.600 Tonnen CO ₂ 100% Zielerreichung: 4.000 Tonnen CO ₂ 200% Maximalwert: 4.400 Tonnen CO ₂	Zielwerte: 0% = 18 Kalendertage 100% = 13 Kalendertage 200% = 8 Kalendertage	Zielwerte: 0% Minimalwert: 80% (Ziel 1), 94% (Ziel 2) 100% Zielerreichung: 85% (Ziel 1), 99% (Ziel 2) 200% Maximalwert: 100% (Ziel 1), 100% (Ziel 2)

Environmental-Ziel des STI 2023:

Ziel ist die Einsparung von 4.000 Tonnen Kohlendioxid (CO₂) im Geschäftsjahr 2023. Hierzu zählen zum einen die im Geschäftsjahr 2023 beendeten, gemäß § 555b Nr. 1 bis 3 BGB als Modernisierungsmaßnahmen qualifizierten Sanierungsmaßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung bezogen auf den im Geschäftsbericht zum 31. Dezember 2022 enthaltenen Bestand. Nachgewiesen wird die Einsparung durch Energieeinsparberechnungen und die daraus resultierende Reduktion an CO₂-Endenergieemissionen. Des Weiteren werden alle im Geschäftsjahr 2023 bewirkten CO₂-Emissionsreduktionen berücksichtigt, welche nachweislich auf Maßnahmen zur Nutzerverhaltensänderung zurückzuführen sind. Der Nachweis kann ebenso durch explizit für Einzelmaßnahmen im Geschäftsjahr 2023 erstellte Studien oder Gutachten anerkannter Experten erfolgen wie durch die Anwendung einer bekannten wissenschaftlich quantifizierten und verifizierten und in einer Peer-Review-Veröffentlichung publizierten Methode zur Beeinflussung des Nutzerverhaltens im Kontext der Raumwärmenutzung.

Für diese CO₂-Einsparungen gilt, dass diese klimabereinigt erreicht werden sollen, also für ein laut Deutscher Wetterdienst im langfristigen Mittel für Deutschland zu erwartendes durchschnittliches Jahr.

Im Geschäftsjahr 2023 konnten aufgrund von Kundenverhaltensänderungen, bewirkt durch Heizplakate, in Summe 6.011 Tonnen CO₂ eingespart werden. Dass Heizplakate entsprechende Kundenverhaltensänderungen bewirken, wurde in einer Studie im Zuge des Newton-Projektes im Jahr 2022 ermittelt. Die LEG hat über ihre Reportingsysteme und über ihr Qualitätsmanagement sowohl sichergestellt, dass eine wirksame Maßnahme zur Nutzerverhaltensänderung vorgenommen wurde, als auch die Rechnungslogik zur Ermittlung der aus den Energieeinsparberechnungen resultierenden Reduktion an CO₂-Endenergieemissionen belastbar ist. Darüber hinaus konnten weitere 2.717 Tonnen CO₂ durch Modernisierungsmaßnahmen eingespart werden. Insgesamt konnte somit der CO₂-Verbrauch um 8.728 Tonnen reduziert werden.

Social-Ziel des STI 2023:

Ziel ist, die Lösungsgeschwindigkeit von 13 Kalendertagen für Mieteranfragen im Umgang mit offenen Forderungen (Basis: durchschnittliche Brutto-Bearbeitungsdauer 2022) nicht zu überschreiten. Dabei wird die durchschnittliche Zeitdauer vom Eingang bis zum Abschluss des entsprechenden Tickets betrachtet. Für das Jahr 2022 lag diese Zeitdauer bei 12,9 Kalendertagen. Allerdings war für das Geschäftsjahr 2023 von einem deutlichen Anstieg des Volumens aufgrund des wesentlichen Anstiegs der Nebkostennachzahlungen auszugehen, begleitet von längeren Bearbeitungszeiten bei der öffentlichen Hand, der mit einer gleichbleibenden FTE-Stärke zu bewältigen sein würde. Dennoch sollte die Bearbeitungszeit stabil gehalten werden. Unter dem Abschluss eines Tickets ist zum Beispiel zu verstehen:

- Beratung zum Wohngeld
- Ratenzahlung
- Einleitung Mahnverfahren
- Einleitung Räumungsverfahren
- Sonstige Sonderfälle.

Als Nachweis zur Zielerreichung besteht ein entsprechendes systembasiertes Reporting. Das Reporting zeigte eine durchschnittliche Bearbeitungszeit von 11,5 Tagen im Geschäftsjahr 2023.

Governance-Ziel des STI 2023:

Ziel ist, die Durchführungsquote im Hinblick auf Compliance-Schulungen im Vergleich zum Vorjahr zu erhöhen. Dabei wird unterschieden zwischen der LEG-Mitarbeiterschaft bezogen auf die LEG Management, LEG Wohnen NRW, EnergieServicePlus, LCS Consulting und Service, LEG Bauen, LEG Consult, LWS Plus sowie Youtilly einerseits und der LEG-Mitarbeiterschaft der TSP andererseits. Die Differenzierung zwischen den beiden Gruppen beruht zum einen darauf, dass eine Einführung des Konzern-Schulungstools in einigen Unternehmen des Konzerns nicht zeitgleich mit dem Rest-Konzern möglich war und zum anderen eine flächendeckende Schulung in Bereichen, deren Mitarbeiter selten im Büro vor Ort sind (z. B. Handwerker, Grünpfleger), schwieriger umsetzbar ist als im übrigen Konzern. Die Mitarbeiter-Definition soll gewährleisten, dass nur solche Mitarbeiter einbezogen

werden, die in einem aktiven Arbeitsverhältnis stehen (z. B. keine Mitarbeiter in passiver Altersteilzeit, Langzeitkranke, Mitarbeiter in Elternzeit oder Freigestellte) und die aufgrund ihrer Zugehörigkeitsdauer zur LEG (mindestens drei Monate) genügend Gelegenheit hatten, die Schulung durchzuführen.

Der Nachweis zur Zielerreichung erfolgte über das nunmehr konzernweit eingeführte Konzern-Schulungstool. Die Teilnahmequote der definierten Gruppe 1 der LEG-Mitarbeiterschaft betrug 98,6 % und die der Gruppe 2 99,9 %.

Die ESG-Ziele werden insgesamt mit 20 % gewichtet. Dabei werden alle Teilziele (Environmental, Social und Governance) untereinander jeweils gleich gewichtet.

● Zielerreichung ESG STI 2023

	Tatsächlich erreicht	Zielerreichung in %	ESG-Ziel Teilbetrag (gewichtet in %)
Environmental	8.728 t CO ₂ -Einsparung	200	66,7
Social	11,5 Tage	130	43,3
Governance	Ziel 1: 98,6 % Teilnahmequote Ziel 2: 99,9 % Teilnahmequote	Ziel 1: 190,9 Ziel 2: 192,0 Ø 191,2	63,7
Summe			173,7

Die Zielerreichung der nichtfinanziellen Ziele beträgt im Geschäftsjahr 2023: 173,7 %.

● STI-Auszahlungsbeträge 2023 – ESG-Ziele

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling ¹ CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2023 – ESG-Ziele	208.495,00	65.154,80	130.309,00

¹ Anspruch für den Zeitraum ab 1. April 2023

STI 2023-Gesamtzielerreichung:

Aus der gewichteten Teilzielerreichung ergibt sich der Gesamtzielerreichungsgrad des STI. Der Vorstand hat im Hinblick auf den STI 2023 einen Gesamtzielerreichungsgrad von 174 % erreicht.

● STI-Auszahlungsbeträge 2023 (ohne diskretionären Faktor)

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling ¹ CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2023/AFFO je Aktie	455.957,00	142.486,00	284.973,00
STI 2023/bereinigte EBITDA-Marge	380.640,00	118.950,00	237.900,00
STI 2023/ESG	208.495,00	65.155,00	130.309,00
STI 2023 gesamt	1.045.092,00	326.591,00	653.182,00

¹ Anspruch für den Zeitraum ab 1. April 2023

STI 2023-Gesamtzielerreichung Susanne Schröter-Crossan

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde der STI für Susanne Schröter-Crossan nach Maßgabe des STI-Plans 2022 nur für den Zeitraum bis zum Beendigungszeitpunkt ihres Vorstandsstellungsvertrags zum 30. Juni 2023 gewährt. Sie hat einen STI-Anspruch für das Geschäftsjahr 2023 in Höhe von 224.177,50 Euro.

Kriterienbasierter Anpassungsfaktor STI 2023:

Die Regelungen zum STI sehen neben den finanziellen Leistungskriterien und den ESG-Zielen einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 vor. Die Kriterien, auf deren Basis die Höhe des Anpassungsfaktors beurteilt wird, sind vor Beginn des betroffenen Geschäftsjahres zu definieren. Für den kriterienbasierten Anpassungsfaktor hat der Aufsichtsrat im Dezember 2022 für das Geschäftsjahr 2023 folgendes Kriterium festgelegt:

- Erfolgreiche Führung der LEG in einem vom Ukrainekrieg, den Herausforderungen der Klimakrise und einem unsicheren finanzwirtschaftlichen Umfeld mit hohen Zinsen und hoher Inflation geprägten Markt.

Zudem hat sich der Aufsichtsrat in Umsetzung der Empfehlung G.11 Satz 1 DCGK das Recht vorbehalten, außergewöhnliche Entwicklungen im Rahmen des kriterienbasierten Anpassungsfaktors zu berücksichtigen.

Der Aufsichtsrat hat – einer Empfehlung des Vergütungsausschusses folgend – beschlossen, mit Blick auf die erfolgreiche Führung der LEG in einem vom Ukrainekrieg, den Herausforderungen der Klimakrise und einem unsicheren finanzwirtschaftlichen Umfeld mit hohen Zinsen und hoher Inflation geprägten Markt einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor in Höhe von 1,0 festzulegen. Der kriterienbasierte Anpassungsfaktor wurde bei der Ermittlung der Vorstandsvergütung angewandt.

● STI-Auszahlungsbeträge 2023 (mit diskretionärem Faktor)

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling ¹ CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2023 ohne diskretionären Faktor	1.045.092,00	326.591,00	653.152,00
STI 2023 mit diskretionärem Faktor von 1,0	1.045.092,00	326.591,00	653.152,00

¹ Anspruch für den Zeitraum ab 1. April 2023

Die Auszahlungsbeträge aus dem STI sind für Lars von Lackum auf 1.200 Tsd. Euro und zeitanteilig für Dr. Kathrin Köhling auf 375 Tsd. Euro sowie für Dr. Volker Wiegel auf 750 Tsd. Euro begrenzt.

Gemäß den Regelungen in der Aufhebungsvereinbarung mit Susanne Schröter-Crossan vom März 2023 ist der Auszahlungsbetrag aus ihrem STI 2023 auf 375 Tsd. Euro gedeckelt.

Der nach der vorstehenden Ermittlung zu zahlende STI wird spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der LEG Immobilien SE für das Geschäftsjahr 2023 abgerechnet und an das jeweilige Vorstandsmitglied ausgezahlt.

Langfristiger variabler Vergütungsanteil „Long Term Incentive“ (LTI)

Zusätzlich zu einem STI haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen an der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierten LTI. Dieser LTI wird für jedes Geschäftsjahr neu ausgelobt und ist jeweils auf einen vierjährigen Performance-Zeitraum ausgelegt.

Derzeit laufen für die Vorstandsmitglieder drei verschiedene LTI-Programme, die sich nach unterschiedlichen Regelungen richten: Das bis zum Geschäftsjahr 2020 geltende LTI-Programm, das für das Geschäftsjahr 2021 geltende LTI-Programm sowie das ab dem Geschäftsjahr 2022 geltende LTI-Programm.

Für die Vorstandsmitglieder bestehen noch LTI-Ansprüche aus den einschlägigen Vorstandsanstellungsverträgen vor dem Geschäftsjahr 2021, gemäß deren LTI-Planbedingungen es noch zu Auszahlungen im Geschäftsjahr 2024 für die Tranche des LTI 2020 kommen kann, deren Performance-Zeitraum 3 im Geschäftsjahr 2023 endete. Als im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung sind dabei allein die Auszahlungen aus dem bis zum Geschäftsjahr 2020 geltenden LTI 2020 anzusehen.

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die seit dem Geschäftsjahr 2022 geltenden LTI-Planbedingungen gegeben. Der LTI für das Geschäftsjahr 2022 ist eine Weiterentwicklung des LTI 2021. Diese LTI-Tranchen führen erst nach Ablauf des vierjährigen Performance-Zeitraums zu einer gewährten Vergütung. Im Anschluss an die Darstellung der laufenden LTI-Programme wird über die Zielerreichung des im Geschäftsjahr 2023 als gewährte Vergütung auszuweisenden LTI 2020 berichtet.

LTI-Planbedingungen ab 2022 (LTI 2022 / LTI 2023)

Seit dem Geschäftsjahr 2022 erhalten die Vorstandsmitglieder erstmalig einen LTI in Form eines virtuellen Performance Share Plans bezogen auf einen vierjährigen Performance-Zeitraum.

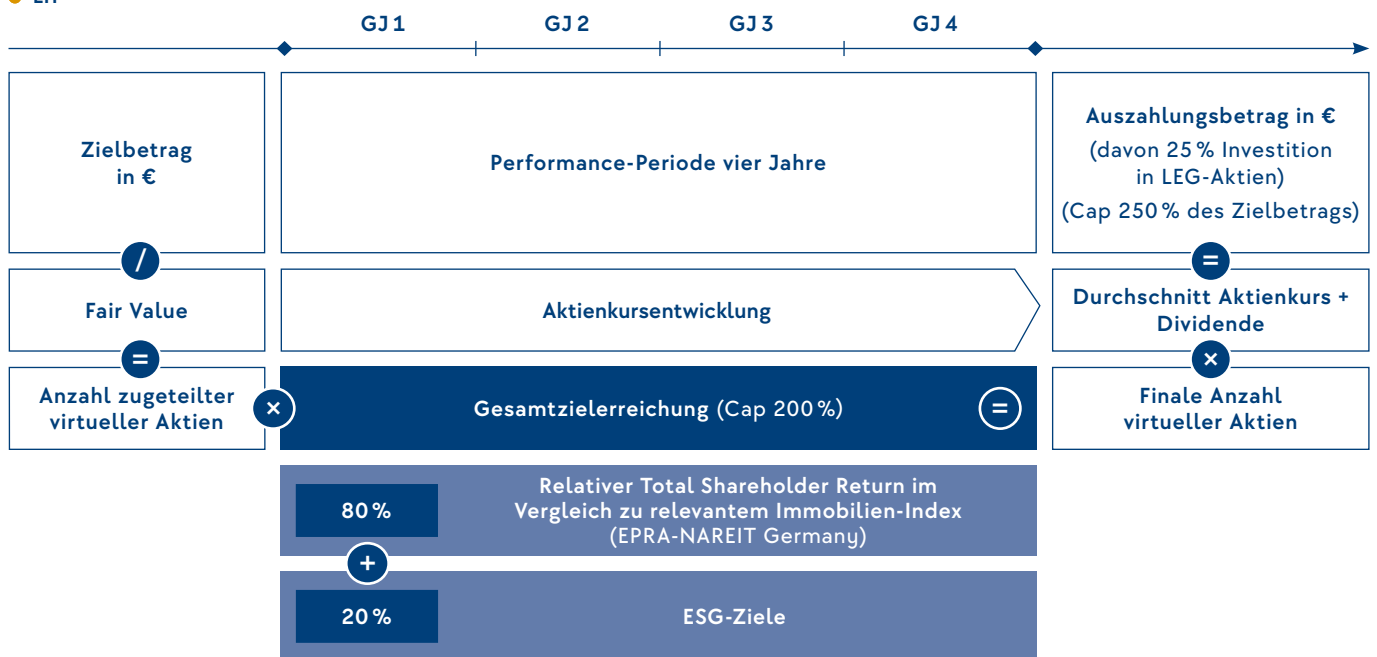
Für die Ermittlung des LTI 2022 und des LTI 2023 sind folgende finanzielle und nichtfinanzielle Erfolgsziele maßgeblich:

- Entwicklung des relativen Total Shareholder Return im Vergleich zum relevanten Immobilien Index (EPRA Germany) (80%)
- Nichtfinanzielle Environmental-, Social- und Governance-Ziele (ESG-Ziele) (20%).

Der nach Ablauf des jeweiligen Performance-Zeitraums ermittelte Gesamtbetrag des für ein Geschäftsjahr ausgelobten LTI ist auf maximal 250% des Zielbetrages begrenzt (2,5-facher Wert des individuellen Zielbetrags). Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 25% der Auszahlung aus dem LTI in von der Gesellschaft ausgegebene Aktien zu investieren und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten. Für die Gesamtzielerreichung ist ein Cap von 200% festgelegt.

Das im LTI 2022 verwendete finanzielle Leistungskriterium ist mit einer Gewichtung von 80% der relative Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zu einem relevanten Immobilien-Index. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, insofern den EPRA Germany Index als Vergleichsindex heranzuziehen. Der EPRA Germany Index besteht aus den wichtigsten nationalen börsennotierten Wettbewerbern der LEG Immobilien SE und stellt dementsprechend eine relevante Vergleichsgruppe dar.

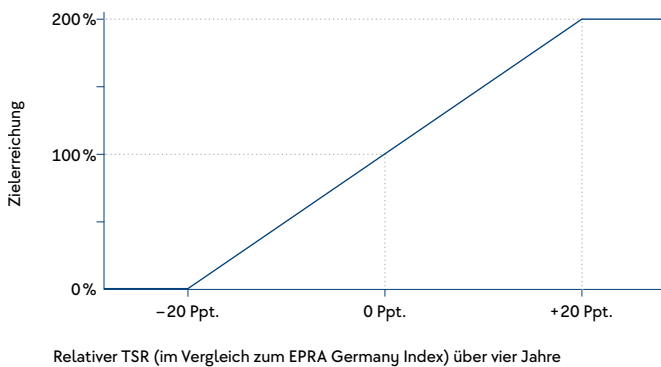
● LTI



Der TSR beschreibt die Entwicklung des Aktienkurses der LEG Immobilien SE bezogen auf die Performance-Periode einschließlich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden pro Aktie. Der relative TSR beschreibt die Differenz in %-Punkten zwischen der Kursänderung inklusive fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden der Aktie der LEG Immobilien SE und der Veränderung des EPRA Germany Index über die Performance-Periode.

Die Zielerreichung des relativen TSR beträgt 100 %, wenn der relative TSR der LEG Immobilien SE 0 Prozentpunkte beträgt, das heißt, wenn die Aktienkursentwicklung inklusive reinvestierter Brutto-Dividenden der LEG Immobilien SE der Entwicklung des EPRA Germany Index entspricht. Liegt der relative TSR 20 %-Punkte oder mehr unterhalb des TSR des Vergleichsindex, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem relativen TSR von 20 %-Punkte oder mehr oberhalb des TSR des Vergleichsindex beträgt die Zielerreichung 200 %. Ein darüber hinaus erhöhter relativer TSR führt nicht zu einer weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielwerten werden linear interpoliert.

● Zielerreichungskurve relativer TSR



Wie auch beim STI werden auch für die jeweilige LTI-Tranche konkrete ESG-Ziele festgelegt. Dabei werden andere ESG-Ziele als beim STI verwendet, um eine Doppelincentivierung zu vermeiden. Die konkreten ESG-Ziele für die jeweilige Tranche legt der Aufsichtsrat vor Beginn der entsprechenden Performance-Periode fest. Dabei werden diese Ziele genau definiert und eine klare Messbarkeit sichergestellt.

Folgende vom Aufsichtsrat am 3. November 2022 verabschiedete gleichgewichtete ESG-Ziele gelten für den Performancezeitraum 2023 – 2026 des LTI 2023:

● Gleichgewichtete ESG-Ziele für den Performancezeitraum 2023 – 2026 des LTI 2023

Environment	Social
Ziel: Die Reduktion der persistenten relativen CO ₂ -Emissionseinsparungskosten in Euro/Tonne um 10 %, welche durch dauerhafte bauliche Anpassungen an Wohngebäuden der LEG erreicht wird.	Ziel: Messwert des „Trust Index“ für den LEG-Konzern von mindestens 70 %, welcher bei der im Jahr 2026 stattfindenden Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ ermittelt wird.
Zielgrößen: 0% Minimalwert: –6 % 100% Zielerreichung: –10 % 200% Maximalwert: –14 %	Zielgrößen: 0% Minimalwert: 60 % 100% Zielerreichung: 70 % 200% Maximalwert: 80 %

LTI-Planbedingungen für den im Geschäftsjahr 2021 ausgelobten LTI (LTI 2021)

Der LTI 2021 ist als Performance Cash Plan ausgestaltet. Für die Ermittlung des LTI 2021 sind folgende finanzielle und nichtfinanzielle Erfolgsziele maßgeblich:

- Entwicklung des absoluten Total Shareholder Return (40 %),
- Entwicklung des Kurses der Aktie der LEG Immobilien SE im Vergleich zum relevanten Index EPRA Germany (40 %),
- Nichtfinanzielle Environmental-, Social- und Governance-Ziele (ESG-Ziele) (20 %).

Der Auszahlungsbetrag des LTI 2021 ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Die im LTI 2021 verwendeten finanziellen Leistungskriterien sind die Entwicklung des absoluten TSR sowie die Aktienkursentwicklung der LEG Immobilien SE im Vergleich zu der des EPRA Germany Index. Damit sind diese Leistungskriterien auf eine Wertsteigerung aus Sicht der Aktionäre ausgerichtet und incentivieren die Generierung von Shareholder-Value.

Der absolute TSR beschreibt grundsätzlich die Entwicklung des Aktienkurses der LEG Immobilien SE bezogen auf die Performance-Periode einschließlich der in diesem Zeitraum gezahlten Dividenden pro Aktie.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der absolute TSR der LEG Immobilien SE-Aktie 0 %-Punkte von der für die jeweilige Tranche festgelegten Zielvorgabe abweicht. Liegt der absolute TSR 10 %-Punkte oder mehr unterhalb der Zielvorgabe, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem absoluten TSR, der 10 %-Punkte oberhalb der Zielvorgabe liegt, beträgt die Zielerreichung 200 %. Ein darüber hinaus erhöhter TSR führt nicht zu einer weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielwerten werden linear interpoliert.

Zur Feststellung der Zielerreichung des Erfolgsziels „relative Aktienkursentwicklung“ wird die Kursentwicklung der LEG Immobilien SE-Aktie in Prozent in der jeweiligen Performance-Periode mit der Entwicklung des EPRA Germany Index in Prozent verglichen. Der EPRA Germany Index besteht aus den wichtigsten nationalen börsennotierten Wettbewerbern der LEG Immobilien SE und stellt dementsprechend eine passende Vergleichsgruppe dar.

Für die ESG-Ziele wurden Kriterien aus den Kategorien Umwelt, Soziales und Governance definiert und mit konkreten Zielvorgaben operationalisiert. Die konkreten Ziel- sowie die Minimal- und Maximalwerte legte der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres fest; dabei hatte der Aufsichtsrat von den für den STI festgelegten ESG-Zielen abweichende ESG-Ziele festzusetzen. Die Zielerreichung beurteilte der Aufsichtsrat anhand zur Erfolgsmessung der jeweiligen ESG-Ziele geeigneter quantitativer bzw. qualitativer Erhebungen. Der Zielerreichungsgrad für die ESG-Ziele ist ebenfalls auf 200 % begrenzt.

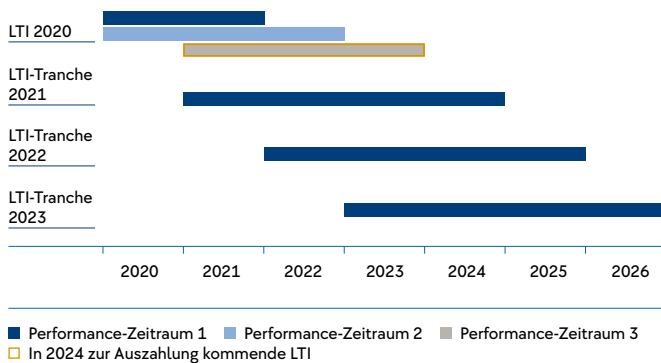
Die Auszahlung des LTI 2021 erfolgt nach Ablauf des vierjährigen Performancezeitraums im Geschäftsjahr 2025. Über die Zielerreichung und eine gewährte Vergütung aus dem Performance Share Plan 2021 – 2024 wird im Vergütungsbericht 2024 ausführlich berichtet.

LTI-Planbedingungen für die in dem Geschäftsjahr 2020 ausgelobten LTIs (LTI 2020)

Das bis zum 31. Dezember 2020 geltende LTI-Programm LTI 2020 war auf vier Jahre ausgelegt und wurde jedes Geschäftsjahr neu ausgelobt.

Der LTI 2020 für ein Geschäftsjahr teilte sich dabei in drei gleich große Tranchen auf die folgenden drei Performance-Zeiträume auf:

- Performance-Zeitraum 1: (ggf. anteiliges) Geschäftsjahr der Auslobung des LTI (relevantes Geschäftsjahr) bis zum Ende des ersten auf das relevante Geschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres,
- Performance-Zeitraum 2: relevantes Geschäftsjahr bis zum Ende des zweiten auf das relevante Geschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres,
- Performance-Zeitraum 3: Geschäftsjahr nach dem relevanten Geschäftsjahr bis zum Ende des dritten auf das relevante Geschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres.

Performance-Zeiträume LTI

Die für die Tranche des LTI 2020 / Performance-Zeitraum 3 maßgeblichen Erfolgsziele sind:

- durchschnittliche Entwicklung des Total Shareholder Return,
- Entwicklung des Kurses der Aktie der LEG Immobilien SE im Vergleich zur Entwicklung des relevanten Index, des EPRA Germany

Folgende Zielwerte gelten für das LTI-Programm 2020:

LTI – Shareholder Return

in %	Zielerreichungsgrad		
	80	100	120 (Maximum)
Total Shareholder Return Ø p. a.	5,6	7,0	8,4
Performance im Vergleich zum EPRA Germany Index	90	100	110

Der Auszahlungsbetrag der Tranche des LTI 2020 / Performance-Zeitraum 3 kann ein Drittel des Zielbetrags des LTI 2020 nicht überschreiten, auch wenn der ermittelte Zielerreichungsgrad in Bezug auf beide Erfolgsziele im Performance-Zeitraum insgesamt über 100% liegt.

Im Geschäftsjahr 2023 gewährter LTI**LTI 2020 / Performance-Zeitraum 3:**

Für die im Geschäftsjahr 2023 gewährte Tranche des LTI 2020 / Performance-Zeitraum 3 wurden hinsichtlich des Erfolgsziels Total Shareholder Return folgende Werte erzielt:

Zielerreichung Total Shareholder Return

in %	2021	2022	2023
Total Shareholder Return p. a.	5,63	-46,31	19,34
Total Shareholder Return Performancezeitraum 3 Ø p. a.			-7,11

Der Zielerreichungsgrad des Teilziels Total Shareholder Return beträgt 0%.

Die Performance gegenüber dem EPRA Germany Index war in dem jeweils relevanten Betrachtungszeitraum von 2021 bis 2023 wie folgt:

Zielerreichung EPRA

in %	
Performance im Vergleich zum EPRA Germany Index	107,18

Der Zielerreichungsgrad des Teilziels „Entwicklung des Kurses der Aktie der LEG Immobilien SE im Vergleich zum EPRA Germany Index“ beträgt 114,36%.

Die Zielerreichung wird für jedes Erfolgsziel unabhängig von den anderen Teilzielen ermittelt. Eine Verrechnung erfolgt, soweit rechnerisch möglich, innerhalb einer Tranche dergestalt, dass die Zielunterbreitung bei einem Erfolgsziel durch eine Zielüberschreitung bei einem anderen Erfolgsziel ausgeglichen werden kann.

Insgesamt ergibt sich für die Tranche des LTI 2020 / Performance-Zeitraum 3 eine Zielerreichung von 57,18%.

Auszahlungsbeträge Tranche des LTI 2020 / Performance-Zeitraum 3

	Lars von Lackum CEO	Susanne Schröter-Crossan Ehemals CFO	Dr. Volker Wiegel COO
LTI-2020-Tranche 3	85.579,6 €	42.408,51 €	65.757,0 €

Entwicklung der Rückstellung

Für die laufenden LTI-Programme 2020 bis 2024 wurden auf Grundlage versicherungsmathematischer Gutachten die erforderlichen Rückstellungen gebildet bzw. aufgelöst und im Personalaufwand in Höhe von 6,2 Mio. Euro ausgewiesen. Die Inanspruchnahme der

Rückstellungen betrifft die im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlten LTI-Programme 2019 Tranche 3 und 2020 Tranche 2. Die Rückstellung hinsichtlich der Long Term Incentive-Pläne betrug zum 31. Dezember 2023 rd. 7,4 Mio. Euro (31. Dezember 2022: rd. 1,6 Mio. Euro).

in €	Rückstellung 31.12.2022	Rückstellungszuführung per 31.12.2023	Rückstellungs- Inanspruchnahme per 31.12.2023	Rückstellung 31.12.2023
Lars von Lackum	666.187,80	2.719.390,98	179.600,40	3.202.978,38
Dr. Kathrin Köhling	0,00	548.276,78	0,00	548.276,78
Dr. Volker Wiegel	497.318,09	1.777.377,46	138.000,00	2.136.691,55
Susanne Schröter-Crossan	438.759,92	1.161.566,36	74.166,00	1.526.160,28
Gesamt	1.599.265,81	6.206.611,58	391.766,40	7.414.106,99

Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, bei Eintreten der nachfolgend dargestellten Voraussetzungen die variablen Vergütungsbestandteile einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Begeht ein Vorstandsmitglied mindestens grob fahrlässig einen schwerwiegenden Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien (Compliance-Verstoß), so hat der Aufsichtsrat das Recht, die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig herabzusetzen und damit einzubehalten. Zudem kann der Aufsichtsrat den Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zurückzufordern, wenn sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende, vom Abschlussprüfer geprüfte und vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss fehlerhaft war und unter Zugrundelegung eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung geschuldet worden wäre. Auf ein Verschulden der Vorstandsmitglieder kommt es in diesem Fall nicht an.

Eine Rückforderung aufgrund der Clawback-Regelung ist ausgeschlossen, wenn der Auszahlungszeitpunkt bereits mehr als zwei Jahre zurückliegt. Gesetzliche Rückforderungsmöglichkeiten, wie z. B. die Geltendmachung von Schadensersatz, bleiben hiervon unberührt bestehen.

Im Geschäftsjahr 2023 lag kein Malus- oder Clawback-Tatbestand vor.

Aktienhalterverpflichtung (Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines = SOG)

Unabhängig von der Verpflichtung zum Aktienwerb nach den Regelungen des LTI ist jedes Vorstandsmitglied seit dem 1. Januar 2021 verpflichtet, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase LEG Immobilien SE-Aktien in Höhe einer Brutto-Jahresgrundvergütung zu erwerben und über die gesamte Laufzeit seines Vorstandsstellungsvertrages zu halten. Das SOG-Ziel beträgt 100% der Brutto-Jahresgrundvergütung. Während der Aufbauphase ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, in jedem der vier Aufbaujahre LEG Immobilien SE-Aktien in Höhe von 25% der jeweils geltenden Brutto-Jahresgrundvergütung zu erwerben. Die Anzahl der im jeweiligen Aufbaujahr zu erwerbenden LEG Immobilien SE-Aktien wird ermittelt, indem zu Beginn eines jeden Aufbaujahres die gültige Brutto-Jahresvergütung durch den kaufmännisch auf volle Stücke gerundeten Wert dividiert wird, der sich aus der Ermittlung des arithmetischen Mittels der Schlusskurse der LEG Immobilien SE-Aktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse über die letzten 30 Börsenhandelstage vor dem ersten Tag des jeweiligen Aufbaujahres ergibt. Bereits gehaltene Aktien eines Vorstandsmitglieds werden dabei angerechnet.

Für die Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 haben die Vorstandsmitglieder das SOG-Ziel erreicht. Für Dr. Kathrin Köhling startete die Aktienerwerbs- und -halterverpflichtung ab Beginn ihres Vorstandsstellungsvertrages am 1. April 2023, für Susanne Schröter-Crossan endete die Aktienerwerbs- und -halterverpflichtung zum Beendigungszeitpunkt ihres Vorstandsstellungsvertrages zum 30. Juni 2023. Die Erwerbsverpflichtung aus dem LTI 2022 und dem LTI 2023 findet für Susanne Schröter-Crossan keine Anwendung.

Für Dr. Volker Wiegel wird zur Erfüllung seiner Aktienhalterverpflichtung für das Aufbaujahr 2023 ein erworbener Aktienüberhang aus dem Geschäftsjahr 2022 von 548 Aktien angerechnet.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der LEG Immobilien SE-Aktien, die von den Vorstandsmitgliedern zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines zum jeweils maßgeblichen Zeitpunkt gehalten wurden.

● Erfüllung der Share Ownership Guidelines (SOG)

	Ist-Aktienzahl zum 31.12.2022	Prozentsatz Grundvergütung	Erforderlich			Nachgewiesen		
			Betrag in T€	25% der Grundvergütung in T€	Anzahl zu erwerbender Aktien in 2023 gemäß SOG	Betrag in T€	Nachweislich erworbene Aktienzahl in 2023	Ist-Aktienzahl zum 31.12.2023
Lars von Lackum	8.103	100	950	238	3.834	210	3.897	12.000
Dr. Volker Wiegel	2.906	100	550	138	2.220	102	1.675	4.581

	Ist-Aktienzahl zum 01.04.2023	Prozentsatz Grundvergütung	Erforderlich			Nachgewiesen		
			Betrag in T€	25% der Grundvergütung in T€	Anzahl zu erwerbender Aktien bis 31.03.2024 gemäß SOG ¹	Betrag in T€	Nachweislich erworbene Aktienzahl in 2023	Ist-Aktienzahl zum 31.12.2023
Dr. Kathrin Köhling ²	2.125	100	375	94	1.514	9	185	2.310

¹ Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der letzten 30 Börsenhandelstage im Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 61,95 Euro.

² Beginn der Vorstandstätigkeit zum 1. April 2023

Gesamtvergütung des Vorstands

Die dem Vorstand für das Geschäftsjahr 2023 und 2022 gewährte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wird in der folgenden Tabelle gezeigt. Die Tabelle enthält die Vergütungsbestandteile für

die im Berichtsjahr erbrachte Tätigkeit der Vorstandsmitglieder bzw. derjenigen, deren Bemessungszeitraum im Berichtsjahr endete („gewährte Vergütung“); Ansprüche von Vorstandsmitgliedern auf rechtlich fällige, ihnen aber noch nicht zugeflossene Vergütungen („geschuldete Vergütung“) bestehen nicht.

● Gewährte Zuwendungen

	Lars von Lackum, CEO				Dr. Kathrin Köhling ¹ , CFO			
	2023		2022		2023		2022	
	T€	in %	T€	in %	T€	in %	T€	in %
Festvergütung	950	45	950	50	281	44	-	-
Nebenleistungen	27	1	30	2	24	4	-	-
Summe fixe Vergütungsbestandteile	977	46	980	52	305	48	-	-
Summe einjährige variable Vergütung (STI)	1.045	50	557	28	327	52	-	-
Einjährige variable Vergütung (STI 2022)	-	-	557	28	-	-	-	-
Einjährige variable Vergütung (STI 2023)	1.045	50	-	-	327	52	-	-
Summe mehrjährige variable Vergütung (LTI)	86	4	180	10	-	-	-	-
LTI 2019 Tranche 3 (2020 bis 2022)	-	-	90	5	-	-	-	-
LTI 2020 Tranche 2 (2020 bis 2022)	-	-	90	5	-	-	-	-
LTI 2020 Tranche 3 (2020 bis 2022)	86	4	-	-	-	-	-	-
Transaktionsbonus (Deferral 2020)	-	-	194	10	-	-	-	-
Summe variable Vergütungsbestandteile	1.131	54	930	48	327	52	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung i. S. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	2.108	100	1.910	100	632	100	-	-
Versorgungsaufwand	108	-	108	-	41	-	-	-
Gesamtvergütung	2.216	-	2.018	-	673	-	-	-

¹ Beginn der Vorstandstätigkeit zum 1. April 2023

● Gewährte Zuwendungen

	Dr. Volker Wiegel, COO				Susanne Schröter-Crossan ² , CFO			
	2023		2022		2023		2022	
	T€	in %	T€	in %	T€	in %	T€	in %
Festvergütung	550	42	550	45	275	50	550	52
Nebenleistungen	39	3	41	3	8	1	27	3
Summe fixe Vergütungsbestandteile	589	45	591	48	283	51	577	55
Summe einjährige variable Vergütung (STI)	653	50	348	29	224	41	348	32
Einjährige variable Vergütung (STI 2022)	–	–	348	29	–	–	–	0
Einjährige variable Vergütung (STI 2023)	653	50	–	–	224	41	348	32
Summe mehrjährige variable Vergütung (LTI)	66	5	138	12	42	8	74	7
LTI 2019 Tranche 3 (2020 bis 2022)	–	–	69	6	–	–	–	0
LTI 2020 Tranche 2 (2020 bis 2022)	–	–	69	6	–	–	74	7
LTI 2020 Tranche 3 (2020 bis 2022)	66	5	–	–	42	8	–	–
Transaktionsbonus (Deferral 2020)	–	–	134	11	–	–	67	6
Summe variable Vergütungsbestandteile	719	55	620	52	266	49	489	45
Summe gewährte und geschuldete Vergütung i. S. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	1.308	100	1.211	100	549	100	1.066	100
Versorgungsaufwand	58	–	58	–	29	–	58	–
Gesamtvergütung	1.366	–	1.269	–	578	–	1.124	–

² Ende des Vorstandsanstellungsvertrags zum 30. Juni 2023

Die fixen Vergütungsbestandteile, der kurzfristige variable Vergütungsanteil (STI 2023) sowie der langfristige variable Vergütungsanteil (Tranche des LTI 2020 Tranche/Performance-Zeitraum 3) fallen unabhängig vom Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Auszahlung unter die „gewährte Vergütung“, da die jeweils zugrunde liegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2023 erbracht wurde.

Neben der Höhe der Vergütung ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gewährten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die im Vorstandsvergütungssystem angegebenen Werte der relativen Anteile beziehen sich allein auf die Zielvergütung. Die tatsächlich erreichten Werte der relativen Anteile können daher erheblich von den im Vorstandsvergütungssystem angegebenen Werten der relativen Anteile abweichen, die sich auf die Zielwerte beziehen. Für eine transparente Berichterstattung wird der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersvorsorge zusätzlich angegeben, auch wenn dieser Versorgungsaufwand keine im Berichtsjahr gewährte Vergütung darstellt.

Den Vorstandsmitgliedern wurden von Dritten keine Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG gewährt oder geschuldet.

Maximalvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Die für die Tätigkeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds insgesamt gewährte Vergütung für ein Geschäftsjahr – einschließlich Grundvergütung, variabler Vergütungsbestandteile, betrieblicher Altersvorsorge und Nebenleistungen – beträgt maximal bei Lars von Lackum 4.800 Tsd. Euro, bei Dr. Kathrin Köhling 3.100 Tsd. Euro, bei Susanne Schröter-Crossan 3.100 Tsd. Euro und bei Dr. Volker Wiegel 3.100 Tsd. Euro. Sollte die maximale Vergütung für ein Geschäftsjahr überschritten werden, wird der Auszahlungsbetrag der Tranchen des LTI des entsprechenden Geschäftsjahres gekürzt. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird nach Gewährung sämtlicher Vergütungsbestandteile für dieses Geschäftsjahr berichtet. Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wurde mit den Vorstandsvergütungen im MDAX, DAX 50 ESG und in der Peergroup verprobt und lag mit Ausnahme der Maximalvergütung von Dr. Kathrin Köhling im Vergleich zum MDAX, zum DAX 50 ESG und zur Peergroup innerhalb der marktüblichen Bandbreite; die Maximalvergütung von Dr. Kathrin Köhling lag unterhalb der marktüblichen Bandbreite und wurde zum 1. Januar 2024 angehoben (dazu unten „Ausblick 2024 – Handlungsfelder aus der Angemessenheitsprüfung zur Vergütungshöhe“).

Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2023 bestanden gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern mit Ausnahme von Susanne Schröter-Crossan keine Vergütungsverpflichtungen gemäß § 162 Abs. 1 AktG. Susanne Schröter-Crossan hat noch, wie im Kontext beschrieben, Anspruch aus dem STI 2023 und den laufenden LTIs 2020 bis 2023.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Wird die Bestellung zum Mitglied des Vorstands der LEG Immobilien SE widerrufen, kann der Dienstvertrag von beiden Parteien mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigungsfrist verlängert sich, soweit gemäß § 622 Abs. 2 BGB eine etwaige längere Kündigungsfrist vorgesehen ist. Eine etwaige Kündigungsmöglichkeit gemäß § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.

Abfindungen

Die Dienstverträge sehen keine Ansprüche der Vorstandsmitglieder auf Zahlung einer Abfindung im Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Bestellung vor, jedoch die Möglichkeit, dass der Aufsichtsrat eine solche Zahlung vereinbart.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen („Abfindungs-Cap“) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit dieses Vertrages überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung dieses Vertrages aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund besteht kein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Zahlungen.

Change of Control

Im Falle eines Unternehmenskontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder das Recht, innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten ab dem Kontrollwechsel mit einer Frist von weiteren drei Monaten zum Monatsende ihr Amt als Mitglied des Vorstands aus wichtigem Grund niederzulegen und den Vorstands-Dienstvertrag zu kündigen (Sonderkündigungsrecht).

Die im Falle einer Ausübung des Sonderkündigungsrechts geltenden Abfindungsregelungen sehen vor, dass die Zahlung im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels zwei Jahresvergütungen beträgt, jedoch beschränkt auf den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags.

Sterbegeld

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Vertrags, so wird die Vergütung einschließlich STI und LTI bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrags in Folge des Todes abgerechnet und entsprechend der Regelung des Dienstvertrags an die Erben ausgezahlt. Darüber hinaus haben Witwe*r und Kinder, soweit diese noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Bezüge für den Rest des Sterbemonats und die drei darauffolgenden Monate, längstens jedoch bis zum ohne den Tod des Vorstandsmitgliedes eingetretenen Ende der Laufzeit des Dienstvertrags.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Vergütungssystem Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht nach § 9.1 der Satzung der LEG Immobilien SE aus sechs Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden.

Gemäß Satzung sind sämtliche Vergütungen für die Aufsichtsrats-tätigkeit jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine entsprechend zeitan-teilige Vergütung.

Die ordentliche Hauptversammlung hat am 19. Mai 2022 mit 97,34 % der abgegebenen gültigen Stimmen ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossen. Das Vergütungssystem setzt sich danach wie folgt zusammen:

● Regelungen der Aufsichtsratsvergütung

Feste Vergütung	Die feste Vergütung eines OARM beträgt 90 Tsd. €. ¹
Differenzierung	Der ARV erhält das 2,5-Fache der festen Vergütung eines OARM und der SARV das 1,25-Fache der festen Vergütung eines OARM.
Ausschussvergütung	Die Mitglieder eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 25.000,0 €; der Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte. Für die Mitgliedschaft und den Vorsitz im Nominierungsausschuss wird keine Vergütung gezahlt. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses haben für das Geschäftsjahr 2023 jeweils individuell auf ihren aus der Ausschussmitgliedschaft folgenden Vergütungsanspruch verzichtet.
Sitzungsgeld	Es werden keine Sitzungsgelder gezahlt.

¹ ARV = Aufsichtsratsvorsitzender; SARV = Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender; OARM = Ordentliches Aufsichtsratsmitglied

Die funktionsbezogene Differenzierung der Vergütung des Vorsitzenden im Vergleich zur Vergütung des stellvertretenden Vorsitzenden sowie im Vergleich zur Vergütung der Ordentlichen Aufsichtsratsmitglieder spiegelt die größere Verantwortung sowie die größere Aufgabenvielfalt und den damit verbundenen höheren zeitlichen Aufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden wider und steht im Einklang mit Grundsatz 25 sowie mit der Empfehlung G.17 des DCGK. Die Differenzierung bei der LEG Immobilien SE ist marktüblich. Als Vergleichsmärkte zur Überprüfung der Vergütung des Aufsichtsrats wurden Unternehmen des MDAX und des DAX 50 ESG herangezogen.

Da die Aufsichtsratsvergütung im Markt in den vergangenen Jahren einer spürbaren Dynamik unterlag, hat der Aufsichtsrat der LEG Immobilien SE im Geschäftsjahr 2023 durch MB Board Advisory erneut überprüfen lassen, wie sich die Vergütung angesichts der aktuellen Entwicklungen in den Markt einfügt. Die Aufsichtsratsbezüge sollen zum einen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen. Zum anderen sollen Höhe und Systematik zeitgemäß und marktgerecht sein. Im externen Vergleich bildete, analog zur Vorstandsvergütung, der MDAX den Vergleichsmaßstab. Zudem wurden die Bezüge ausgewählter Immobiliengesellschaften im Detail verglichen. Der Vergleich ergab, dass die Aufsichtsratsvergütung im oberen Bereich des Marktes positioniert ist.

Im Berichtsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat auch auf Anregung von Investoren einen Vergütungsausschuss eingerichtet, um der hohen Bedeutung einer sachgerechten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder angemessene Rechnung zu tragen. Der Aufsichtsrat der LEG Immobilien SE hat somit fünf Ausschüsse etabliert, von denen vier gleichrangig vergütet werden. Die Mitglieder des Ende November 2023 neu gebildeten Vergütungsausschusses haben auf die für das Geschäftsjahr 2023 für die Tätigkeit im Vergütungsausschuss angefallene Vergütung verzichtet.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt auf Empfehlung des Vergütungsausschusses, der Hauptversammlung im Mai 2024 die Anhebung der Ausschussvergütung auf das 75. Perzentil des Marktes (MDAX) von derzeit 25.000 Euro auf 30.000 Euro für Ausschussmitglieder (Ausschussvorsitzender: 60.000 Euro) zu empfehlen, um so der immer wichtiger und intensiver werdenden Zuarbeit der Ausschüsse Rechnung zu tragen und um auch in Bezug auf die Ausschussvergütung konsistent zu der angestrebten vergütungspolitischen Positionierung des Aufsichtsrats zu sein.

● Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Name des Mitglieds	2023							
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld ¹		Gesamt	Veränderung
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %		
Michael Zimmer (Vorsitzender)	225,0	81,82	50,0	18,18	–	–	275,0	7,5
Stefan Jütte ²	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Johannes Ludewig ²	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Jochen Scharpe	90,0	78,3	25,0	21,7	–	–	115,0	4,5
Dr. Claus Nolting (stellv. Vorsitzender)	112,5	60,0	75,0	40,0	–	–	187,5	15,5
Martin Wiesmann	90,0	54,5	75,0	45,5	–	–	165,0	17,2
Dr. Sylvia Eichelberg	90,0	78,3	25,0	21,7	–	–	115,0	14,7
Dr. Katrin Suder	90,0	64,3	50,0	35,7	–	–	140,0	62,8
Summe	697,5	69,9	546,0	54,7	–	–	997,5	6,6

● Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Name des Mitglieds	2022							
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld ¹		Gesamt	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	
Michael Zimmer (Vorsitzender)	207,6	81,2	46,2	18,1	2,0	0,8	255,8	
Stefan Jütte ²	34,80	78,2	7,7	17,3	2,0	4,5	44,5	
Dr. Johannes Ludewig ²	27,80	78,3	7,7	21,7	0,0	0,0	35,5	
Dr. Jochen Scharpe	83,0	75,4	23,1	21,0	4,0	3,6	110,1	
Dr. Claus Nolting (stellv. Vorsitzender)	96,9	59,7	61,5	37,9	4,0	2,5	162,4	
Martin Wiesmann	83,0	58,9	53,8	38,2	4,0	2,8	140,8	
Dr. Sylvia Eichelberg	83,0	82,8	15,3	15,3	2,0	2,0	100,3	
Dr. Katrin Suder	55,3	64,3	30,7	35,7	0,0	0,0	86,0	
Summe	671,4	71,8	246,0	26,3	18,0	1,9	935,4	

¹ Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 19. Mai 2022 wurde das Sitzungsgeld abgeschafft; in 2022 anteilig ermittelt

² bis zum 19. Mai 2022

Die Aufsichtsratsmitglieder sind nicht verpflichtet, Aktien an der LEG Immobilien SE zu kaufen und zu halten.

Ausblick 2024: Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Die LEG bewegt sich unverändert zum Vorjahr in einem risikobehafteten Umfeld, welches das Tagesgeschäft der LEG direkt beeinflusst. Ursachen sind die im Vergleich zum Zeitraum vor 2022 deutlich erhöhten geopolitischen Risiken, der erhöhte inflationsbedingte Preisdruck insbesondere im Bereich Material- und Energiekosten, steigende Zinsen und volatile Kapitalmärkte, Abwertungen im Immobilienbestand, hohe Volatilität der Energiepreise, Lieferengpässe, Material- und Fachkräftemangel sowie eine stark ansteigende Regulatorik für den energetischen Wohnraum und die Mietpreispolitik. Vor diesem Hintergrund sind sich Vorstand und Aufsichtsrat einig, dass sich die Geschäftsstrategie und die im letzten Jahr eingeführte Cash-orientierte Steuerung über die Kennzahlen AFFO je Aktie und bereinigte EBITDA-Marge im Geschäftsjahr 2023 bewährt haben und auch im Geschäftsjahr 2024 unverändert fortgeführt werden.

Dementsprechend sind auch die verabschiedete Wirtschaftsplanung 2024, die Guidance 2024 und die Verzielung der Vorstandsvergütung 2024 auf diese Geschäftsstrategie und Unternehmenssteuerung ausgerichtet.

Die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 beruht auf dem im Geschäftsjahr 2022 verabschiedeten und im Geschäftsjahr 2023 fortgeschriebenen Vergütungssystem. Die Hauptversammlung der LEG Immobilien SE hat am 17. Mai 2023 das ihr vorgelegte entsprechend angepasste Vorstandsvergütungssystem gebilligt. Wie eingangs beschrieben, berichtet die LEG Immobilien SE aufgrund der Fortschreibung ihrer Geschäftsstrategie ab dem Geschäftsjahr 2023 im Rahmen der Guidance nicht mehr die Kennzahl FFO I, sondern stattdessen den AFFO. Der AFFO berücksichtigt ausgehend vom FFO I (nach nicht beherrschenden Anteilen) wiederkehrende Capex-Maßnahmen (Capex (recurring)). Als wiederkehrende Capex-Maßnahmen werden aktivierte Herstellkosten aus Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen sowie Neubauaktivitäten in Eigenregie definiert. Bei der Ermittlung der Herstellkosten aus Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen werden Konsolidierungseffekte aufgrund von selbsterstellten Leistungen, die aus der Zwischenergebniseliminierung resultieren, eliminiert.

Ausschließlich angepasst im Vergütungssystem wurden die finanziellen Erfolgsziele (STI-Planbedingungen). Abweichend von den bis dahin definierten finanziellen Leistungskriterien wurden als finanzielle Leistungskriterien zu 40% der AFFO je Aktie und zu 40% die bereinigte EBITDA-Marge als neue finanzielle Leistungskriterien definiert. Beide finanzielle Leistungskriterien zusammen machen insgesamt 80% des STI aus.

Vorstand und Aufsichtsrat ist bewusst, dass das AFFO-Ziel 2024 herausfordernd ist. Der positive einmalige Sondereffekt aus dem Forward-Verkauf der grünen Stromproduktion des LEG-Biomasseheizkraftwerks im Geschäftsjahr 2023 und der Anstieg der Zinsausgaben ist zu kompensieren. Es ist darüber hinaus zu gewährleisten, dass die Investitionen in das bestehende Portfolio in Höhe von 32 Euro/qm erreicht werden. In diesem Kontext hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 7. November 2023 die finanziellen Leistungskriterien des STI festgelegt. Der Aufsichtsrat betrachtet die Ziele als ambitioniert, da das erhöhte AFFO-Ziel nur erreicht wird, wenn der Vorstand sowohl

den positiven Einmaleffekt aus der grünen Stromerzeugung im Geschäftsjahr 2023 überkompensiert als auch höhere Finanzierungskosten und allgemeine Kostensteigerungen bewältigt.

Die Ziele der variablen Vorstandsvergütung für das Folgejahr muss der Aufsichtsrat gemäß den Vorstandsstellungsverträgen vor Ablauf des Folgejahres festlegen. Der entsprechende Aufsichtsratsbeschluss wird nach Verabschiedung des Wirtschaftsplans für das kommende Jahr gefasst, da sich die entsprechenden Teilziele am Wirtschaftsplan orientieren. Das betrifft zum Beispiel die finanziellen Leistungskriterien des STI, den AFFO je Aktie und die bereinigte EBITDA-Marge. Die für das Folgejahr festgelegten Zielwerte der variablen Vorstandsvergütung werden mit den Q3-Zahlen des laufenden Jahres veröffentlicht. Unterjährige Forecast-Anpassungen werden bei der Berechnung der Zielerreichung nicht berücksichtigt.

Dem Vorstand gehörten zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 aktuell folgende Vorstandsmitglieder an:

- Lars von Lackum, Vorstandsvorsitzender (CEO)
- Dr. Kathrin Köhling, Finanzvorstand (CFO)
- Dr. Volker Wiegel, operativer Vorstand (COO)

Handlungsfelder aus der Angemessenheitsprüfung zur Vergütungshöhe

Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023 durch den externen Berater MB Board Advisory verproben lassen. Der externe Berater hat unter Berücksichtigung der zunehmenden Herausforderungen an den Vorstand im gegenwärtigen Marktumfeld und der gestiegenen Lebenshaltungskosten empfohlen, die Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder anzuheben und die Vergütung für Dr. Kathrin Köhling mit Wirkung zum 1. Januar 2024 auf ein dem Verantwortungsbereich eines CFO eines MDAX-Unternehmens entsprechendes angemessenes Vergütungsniveau anzunähern.

Mit Dr. Kathrin Köhling, CFO, wurde bei ihrem Eintritt zum 1. April 2023 zunächst eine geringere Vergütung als die Vergütung eines COO und die Vergütung ihrer Vorgängerin vereinbart. Damit hatte der Aufsichtsrat dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich um eine interne Kandidatin sowie um eine Erstbestellung handelte. Eine temporäre Positionierung leicht unterhalb des Marktrahmens bei einer internen Kandidatin mit erstmaliger Bestellung entspricht gängiger Marktpraxis. Die Vergütungshöhe soll nun schrittweise auf ein dem Verantwortungsbereich eines CFO eines MDAX-Unternehmens entsprechendes angemessenes Vergütungsniveau angehoben werden.

Der Aufsichtsrat der LEG Immobilien SE hat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses am 22. Dezember 2023 eine Anhebung der Zielgesamtvergütung für Dr. Kathrin Köhling auf 1.356 Tsd. Euro zum 1. Januar 2024 beschlossen. Dies liegt im Marktrahmen und entspricht der Hälfte der Differenz zur aktuellen Vergütungshöhe des COO. Konkret wird das Fixgehalt von 375 Tsd. Euro auf 480 Tsd. Euro, der STI von 250 Tsd. Euro auf 356 Tsd. Euro und der LTI von 425 Tsd. Euro auf 520 Tsd. Euro erhöht. Der Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) wird auf rd. 50 Tsd. Euro bAV-Beitrag erhöht. Dies entspricht dann einer Zielgesamtvergütung (inkl. Nebenleistungen und Beitrag zur bAV) von 1.433 Tsd. Euro. Nach weiterer erfolgreicher Bewährung, spätestens bei einer erneuten Bestellung, soll die Vergütung von Dr. Kathrin Köhling auf die Höhe der Vergütung des COO

angehoben werden. Dr. Kathrin Köhling kann bei voller Zielerreichung (STI 200 %/LTI 250 %) eine maximal mögliche Vergütung von 2.492.000,00 Euro brutto erreichen.

Nach den Vorstandsanstellungsverträgen wird das Gehalt der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft, der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und der Entwicklung der Lebenshaltungskosten alle zwei Jahre überprüft. Die letzte Anpassung wurde zum Januar 2022 umgesetzt. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat auch die Vergütung des CEO und des COO überprüft:

Die Nebenleistungen entsprechen der üblichen Marktpraxis, die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge fallen im Marktvergleich unterdurchschnittlich aus. Deshalb hat der Vergütungsausschuss dem Aufsichtsrat vorgeschlagen, den Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge zu erhöhen. Unter Berücksichtigung der zunehmenden Herausforderungen für den Vorstand im gegenwärtigen Marktumfeld und der gestiegenen Lebenshaltungskosten hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses beschlossen, die Vergütung und den Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge anzupassen unter Beachtung des relativen Anteils des bAV-Beitrags in Höhe von circa 11 % der Grundvergütung. In der konkreten Ausgestaltung der Vergütungsanpassung für den Vorstand wurden anstelle der Erhöhung des bAV-Beitrags für eine Erhöhung der Grundvergütung (nur CFO) und für alle drei Vorstandsmitglieder eine Erhöhung des Zielwertes des kurzfristigen Vergütungsanteils (STI) vorgesehen.

Konkret wurden ab dem Geschäftsjahr 2024 das Fixgehalt des CEO von 950 Tsd. Euro auf 1.045 Tsd. Euro und der Zielbetrag des STI von 600 Tsd. Euro auf 705 Tsd. Euro erhöht. Dies entspricht dann einer um 7,4 % erhöhten Zielvergütung von 2.888 Tsd. Euro. Ab dem Geschäftsjahr 2024 werden das Fixgehalt des COO von 550 Tsd. Euro auf 605 Tsd. Euro und der Zielbetrag des STI von 375 Tsd. Euro auf 444 Tsd. Euro erhöht. Dies entspricht dann einer um 7,4 % erhöhten Zielvergütung von 1.798 Tsd. Euro.

Nachstehende Übersichten fasst die vom Aufsichtsrat beschlossenen Anpassungen zusammen:

● Lars von Lackum

in €	01.01. – 31.12.2023	ab 01.01.2024	Delta (%)	Vertei- lung (%)
Grundvergütung	950.000	1.045.000	10,0	36,2
+ Zielvergütung STI	600.000	705.000	17,5	24,4
= Zielbarvergütung	1.550.000	1.750.000	12,9	
+ Zielvergütung LTI	1.000.000	1.000.000	0,0	34,6
= Zieldirektvergütung	2.550.000	2.750.000	12,9	
+ bAV-Beitrag	108.000	108.000	0,0	3,7
+ Nebenleistungen	30.000	30.000	0,0	1,0
= Zielgesamtvergütung	2.688.000	2.888.000	7,4	

● Dr. Kathrin Köhling

in €	01.01. – 31.12.2023	ab 01.01.2024	Delta (%)	Vertei- lung (%)
Grundvergütung	375.000	480.000	28,0	33,5
+ Zielvergütung STI	250.000	356.000	42,4	24,8
= Zielbarvergütung	625.000	836.000	33,8	
+ Zielvergütung LTI	425.000	520.000	22,4	36,2
= Zieldirektvergütung	1.050.000	1.356.000	56,1	
+ bAV-Beitrag	35.660	50.000	40,2	3,5
+ Nebenleistungen	27.000	27.000	0,0	1,9
= Zielgesamtvergütung	1.112.660	1.433.000	28,8	

● Dr. Volker Wiegel

in €	01.01. – 31.12.2023	ab 01.01.2024	Delta (%)	Vertei- lung (%)
Grundvergütung	550.000	605.000	10,0	33,6
+ Zielvergütung STI	375.000	444.000	18,4	24,7
= Zielbarvergütung	925.000	1.049.000	13,4	
+ Zielvergütung LTI	650.000	650.000	0,0	36,2
= Zieldirektvergütung	1.575.000	1.699.000	13,4	
+ bAV-Beitrag	58.000	58.000	0,0	3,0
+ Nebenleistungen	41.000	41.000	0,0	2,3
= Zielgesamtvergütung	1.674.000	1.798.000	7,4	

Die Verabschiedung der STI-Ziele 2024 und der LTI-Ziele 2024 erfolgte in der Sitzung des Aufsichtsrats am 7. November 2023.

Kurzfristiger variabler Vergütungsanteil (Short Term Incentive – STI)

Der STI 2024 besteht aus einer jährlichen Zahlung, die auf Grundlage folgender finanzieller und nichtfinanzieller Erfolgsziele bemessen wird:

- AFFO je Aktie,
- Bereinigte EBITDA Marge,
- Nichtfinanzielle Environmental-, Social- und Governance-Ziele (ESG-Ziele).

Die beiden finanziellen Leistungskriterien machen jeweils 40 % und die ESG-Ziele 20 % des Zielbetrags des STI aus, wobei jedes ESG-Teilziel gleich hoch gewichtet ist. Zudem verfügt der STI über einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands. Vor Ablauf des Geschäftsjahres 2023 hat der Aufsichtsrat das Kriterium zur Bewertung der Vorstandsleistung festgelegt.

Die Zielerreichung der Erfolgsziele ist jeweils auf 200 % begrenzt.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für den AFFO je Aktie und die bereinigte EBITDA-Marge orientieren sich an dem Wirtschaftspland, den der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr genehmigt hat. Die beiden finanziellen Leistungskriterien werden jeweils mit 40 % gewichtet.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat für die finanziellen Leistungskriterien folgende Zielwerte festgelegt:

● Finanzielles Leistungskriterium 2024

Finanzielles Leistungskriterium	Zielwert	Bandbreiten
AFFO je Aktie	2,57 €	0 % Minimalwert: 2,06 € 100 % Zielerreichung: 2,57 € 200 % Maximalwert: ≥ 3,08 €
Bereinigte EBITDA-Marge	76,5 %	0 % Minimalwert: 71,5 % 100 % Zielerreichung: 76,5 % 200 % Maximalwert: ≥ 81,5 %

Bei der Ermittlung der auszuzahlenden STI-Beträge für die finanziellen Leistungskriterien ist der tatsächlich erreichte Wert je Teilziel mit dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert zu vergleichen. Aus der prozentualen Abweichung vom Ist-Wert zum Zielwert ist anhand der vertraglich vereinbarten Gewichtung zunächst die Zielerreichung zu ermitteln. Aus der Zielerreichung ist dann jeweils der erreichte STI-Teilbetrag abzuleiten.

● ESG-Ziele STI 2024

Environmental	Social	Governance
Ziel: Reduktion um 4.000 t CO ₂ durch Modernisierung und Kundenverhaltensänderung	Ziel: Einsatz von 100 LEG-Mitarbeiterstunden zur Konzeption, Organisation oder Durchführung für interkulturelle Projekte bis zum 31. Dezember 2024	Ziel 1: 99 % der LEG-Mitarbeiterschaft ¹ bezogen auf die LEG Management, LEG Wohnen NRW, EnergieServicePlus, LCS Consulting und Service, LEG Bauen, LEG Consult, LWS Plus, Youtilly hat die Schulung „IT Sicherheit“ zum 31. Dezember 2024 absolviert Ziel 2: 85 % der Mitarbeiterschaft ¹ der TSP hat die Schulung „IT Sicherheit“ zum 31. Dezember 2024 absolviert
Zielwerte: 0 % Minimalwert: 3.600 Tonnen CO ₂ 100 % Zielerreichung: 4.000 Tonnen CO ₂ 200 % Maximalwert: 4.400 Tonnen CO ₂	Zielgrößen: 0 % = 50 Mitarbeiterstunden 100 % = 100 Mitarbeiterstunden 200 % = 150 Mitarbeiterstunden	Zielgrößen: 0 % Minimalwert: 80 % (Ziel 1), 94 % (Ziel 2) 100 % Zielerreichung: 85 % (Ziel 1), 99 % (Ziel 2) 200 % Maximalwert: 100 % (Ziel 1), 100 % (Ziel 2)

¹ Aktive Arbeitnehmer*innen sind diejenigen (aus der Mitarbeitergruppe 1), die am 1. Januar 2024 in einem aktiven Arbeitsverhältnis mit der LEG-Immobilien-Gruppe stehen oder bis zum Stichtag 30. September 2024 in ein solches eingetreten sind. Von der Berechnung ausgenommen sind Aushilfen, Praktikant*innen und Werkstudent*innen (Mitarbeiterkreis 40–41, 60–66), Mitarbeiter*innen in der passiven Altersteilzeit (Mitarbeitergruppe 4), ruhende Arbeitsverhältnisse (Beschäftigungsstatus 1) oder diejenigen, die aufgrund einer langfristigen Arbeitszeitunterbrechung (bspw. Langzeiterkrankung) abwesend sind.

Bei Erreichen des Zielwertes AFFO je Aktie beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird der Zielwert um 20 % übertroffen, wird der Maximalwert von 200 % Zielerreichung erreicht. Wird der Zielwert um 20 % unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielwerten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Bei Erreichen des Zielwertes Bereinigte EBITDA-Marge beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird der Zielwert um 5 %-Punkte übertroffen, wird der Maximalwert von 200 % Zielerreichung erreicht. Wird der Zielwert um 5 %-Punkte unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielwerten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Nichtfinanzielle Ziele STI 2024

Die ESG-Ziele werden aus dem Nachhaltigkeitsbericht der LEG Immobilien SE sowie aus strategischen Überlegungen und zukünftigen Projekten abgeleitet. Für die ESG-Ziele werden Kriterien aus den Kategorien Environmental, Social und Governance definiert und mit konkreten Zielvorgaben operationalisiert. Den Zielen sind quantitativ oder qualitativ messbare Kriterien zugeordnet, die nach Abschluss des Geschäftsjahres durch einen Ziel-/Ist-Vergleich die Feststellung eines messbaren Grads der Zielerreichung ermöglichen. Die konkreten ESG-Ziele sowie den Minimal-, Ziel- und Maximalwert legt der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres im Einvernehmen mit den Vorstandsmitgliedern fest. Die ESG-Ziele werden insgesamt mit 20 % gewichtet. Dabei werden alle Teilziele (Environmental, Social und Governance) untereinander jeweils gleich gewichtet.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die folgenden ESG-Ziele definiert:

Definition Environmental-Ziel des STI 2024:

Der Zielwert des ESG-Teilziels Environmental, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, ist die Einsparung von 4.000 Tonnen Kohlendioxid (CO₂) im Geschäftsjahr 2024. Hierzu zählen zum einen im Jahr 2024 beendete, gemäß § 555b Nr. 1 bis 3 BGB als Modernisierungsmaßnahmen qualifizierte Sanierungsmaßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung bezogen auf den im Geschäftsbericht zum 31. Dezember 2023 enthaltenen Bestand. Nachgewiesen wird die Einsparung durch Energieeinsparberechnungen und die daraus resultierende Reduktion an CO₂-Endenergieemissionen. Des Weiteren werden alle im Jahr 2024 bewirkten CO₂-Emissionsreduktionen berücksichtigt, welche nachweislich auf Maßnahmen zur Nutzerverhaltensänderung zurückzuführen sind. Der Nachweis kann durch eine explizit für Einzelmaßnahmen im Jahr 2023 erstellte Studie oder ein Gutachten anerkannter Experten erfolgen, zudem durch die Anwendung einer bekannten wissenschaftlich quantifizierten und verifizierten und in einer Peer-Review-Veröffentlichung publizierten Methode zur Beeinflussung des Nutzerverhaltens im Kontext der Raumwärmennutzung.

Diese CO₂-Einsparungen sollen klimabereinigt erreicht werden, also für ein laut Deutschem Wetterdienst im langfristigen Mittel für Deutschland zu erwartendes durchschnittliches Jahr.

Definition Social-Ziel des STI 2024:

Das Ziel „Social“ gilt als erreicht, wenn per 31. Dezember 2024 insgesamt 100 LEG-Mitarbeiterstunden zur Konzeption, Organisation oder Durchführung für interkulturelle Projekte eingesetzt wurden. Hierzu zählen u. a. interkulturelle Schulungen, Mieterfeste und Aktivitäten im sozialen Bereich.

Definition Governance-Ziel des STI 2024:

Für das Governance-Ziel bildet die Quote der erfolgreich abgeschlossenen IT-Sicherheit die Grundlage. Diese ist auf Mitarbeiter-ebene nachweisbar.

Kriterienbasierter Anpassungsfaktor STI 2024:

Die Regelungen zum STI 2024 sehen einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 vor. Die Kriterien, auf deren Basis die Höhe des kriterienbasierten Anpassungsfaktors beurteilt wird, sind vor Beginn des betroffenen Geschäftsjahres zu definieren. Der Aufsichtsrat hat das folgende Leistungskriterium für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt:

- Ausgewogene Positionierung der LEG im Zielkonflikt zwischen den Renditeanforderungen des Kapitalmarktes einerseits und den Anforderungen an eine nachhaltige Unternehmensführung andererseits mit herausfordernden CO₂-Zielen für den Bestand und dem Ziel, Mietern weiterhin gutes Wohnen zum fairen Preis anbieten zu können.

LTI 2024 – 2027

Die seit dem Geschäftsjahr 2022 geltenden LTI-Planbedingungen gelten unverändert auch für das Geschäftsjahr 2024.

Für das Geschäftsjahr 2024 erhalten die Vorstandsmitglieder einen LTI in Form eines virtuellen Performance Share Plans bezogen auf einen vierjährigen Performance-Zeitraum.

Für die Ermittlung des LTI 2024 sind folgende finanzielle und nicht-finanzielle Erfolgsziele maßgeblich:

- Entwicklung des relativen Total Shareholder Return im Vergleich zum relevanten Immobilien-Index (EPRA Germany) (80%),
- Nichtfinanzielle Environmental-, Social- und Governance-Ziele (ESG-Ziele) (20%).

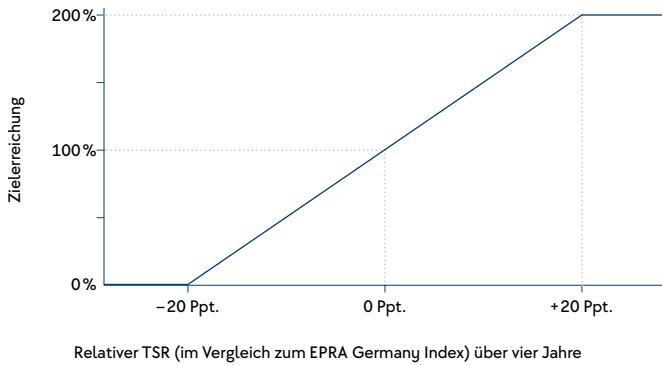
Das im LTI 2024 verwendete finanzielle Leistungskriterium ist mit einer Gewichtung von 80 % der relative TSR im Vergleich zu einem relevanten Immobilien-Index. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, insofern den EPRA Germany Index als Vergleichsindex heranzuziehen. Der EPRA Germany Index besteht aus den wichtigsten nationalen börsennotierten Wettbewerbern der LEG Immobilien SE und stellt dementsprechend eine relevante Vergleichsgruppe dar.

● LTI



Der TSR beschreibt die Entwicklung des Aktienkurses der LEG Immobilien SE bezogen auf die Performance-Periode einschließlich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden pro Aktie. Der relative TSR beschreibt die Differenz in Prozentpunkten zwischen der Kursänderung inklusive fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden der Aktie der LEG Immobilien SE und der Veränderung des EPRA Germany Index über die Performance-Periode.

● **Zielerreichungskurve relativer TSR**



Die Zielerreichung des relativen TSR beträgt 100 %, wenn der relative TSR der LEG Immobilien SE 0 %-Punkte beträgt, das heißt, die Aktienkursentwicklung inklusive reinvestierter Brutto-Dividende der LEG Immobilien SE der Entwicklung des EPRA Germany Index entspricht. Liegt der relative TSR 20 %-Punkte oder mehr unterhalb des TSR des Vergleichsindex, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem relativen TSR von 20 %-Punkten oder mehr oberhalb des TSR des Vergleichsindex beträgt die Zielerreichung 200 %. Ein darüber hinaus erhöhter relativer TSR führt nicht zu einer weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielwerten werden linear interpoliert.

● **Zielwerte für den LTI 2024–2027**

	Zielerreichungsgrad (in %) bis 2027		
	0	100	200
Relativer Total Shareholder Return p. a.	≤ -20 %	0 %	≥ 20 %

Wie auch beim STI werden für die jeweilige LTI-Tranche konkrete ESG-Ziele festgelegt. Dabei werden andere ESG-Ziele als beim STI verwendet, um eine Doppelincentivierung zu vermeiden. Die konkreten ESG-Ziele für die jeweilige Tranche legt der Aufsichtsrat vor Beginn des entsprechenden Performance-Zeitraums fest. Dabei werden diese Ziele genau definiert, um eine klare Messbarkeit sicherzustellen.

Folgende gleichgewichtete ESG-Ziele gelten für den Performancezeitraum 2024 – 2027:

● **ESG-Ziele 2024**

Environment	Social
<p>Ziel: Einbau und Inbetriebnahme von 2.000 Luft-Luft-Wärmepumpen (LL-WPs) im Jahr 2027 im Eigen- und Drittbestand</p>	<p>Ziel: Beschleunigung der Bearbeitungsdauer der gesamten Beschwerden von Mietern der LEG um 10,0 % bis zum 31. Dezember 2027 auf Basis der gemittelten Bearbeitungsdauer der erledigten Beschwerde-Tickets aus März 2024 und September 2024</p>
<p>Zielgrößen: 0 % Minimalwert: 1.500 LL-WPs 100 % Zielerreichung: 2.000 LL-WPs 200 % Maximalwert: 2.500 LL-WPs</p>	<p>Zielgrößen: 0 % = 5 % Beschleunigung 100 % = 10 % Beschleunigung 200 % = 15 % Beschleunigung</p>

Definition Environmental-Ziel LTI 2024

Das Environmental-Ziel des LTI 2024 ist erreicht, wenn im eigenen Bestand der LEG sowie in Drittbeständen bis zum 31. Dezember 2027 insgesamt 2.000 Luft-Luft-Wärmepumpen (LL-WPs) eingebaut und in Betrieb genommen wurden, um konventionelle, mit fossilen Brennstoffen betriebene Heizsysteme zu ersetzen.

Definition Social-Ziel LTI 2024

Das Social-Ziel des LTI 2024 ist es, die Zeitspanne, die zur Bearbeitung und Lösung von Beschwerden von LEG-Mietern benötigt wird, zu reduzieren. Neue Prozesse zur Bearbeitung von Beschwerden über das Tickettool wurden bereits im Geschäftsjahr 2023 für bestimmte Themenfelder (Handwerker, Schimmel, Nachbar) eingeführt und sollen im ersten Quartal 2024 auf weitere Themenfelder ausgedehnt werden, wie beispielsweise Betriebskosten. Aufgrund dieser dynamischen Weiterentwicklung der Beschwerdeprozesse ist es erforderlich, eine Benchmark zu ermitteln, die als Basiswert zur Ermittlung der Zielerreichung dient. Die Benchmark wird die gemittelte durchschnittliche Bearbeitungsdauer der Beschwerdetickets zwischen März 2024 und September 2024 darstellen. Das Ziel besteht darin, den danach ermittelten Wert im Vergleich zum Ergebnis des erneuten Benchmarkings im Zeitraum März 2027 bis September 2027 um 10 % zu reduzieren. Hierbei wird als Bearbeitungsdauer die Zeitspanne von der Einreichung einer Beschwerde durch einen Mieter und der damit verbundenen Erstellung eines Tickets bis zur abschließenden Lösung und Rückmeldung an den Mieter und der einhergehenden Schließung des Tickets definiert. Hiermit wird das Ziel verfolgt, durch die Beschleunigung in der Bearbeitung, die Zufriedenheit der Mieter im Umgang der LEG mit Beschwerden zu erhöhen.

Möglicher Gesamtbetrag LTI 2024

Der nach Ablauf des jeweiligen Performance-Zeitraums ermittelte Auszahlungsbetrag des für ein Geschäftsjahr ausgelobten LTI 2024 ist für Lars von Lackum auf 2.500 Tsd. Euro, für Dr. Kathrin Köhling auf 1.300 Tsd. Euro und für Dr. Volker Wiegel auf 1.625 Tsd. Euro begrenzt.

Ergibt sich ein zu zahlender LTI 2024, so wird dieser spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der LEG Immobilien SE für das jeweils letzte Jahr des Performance-Zeitraums einer Tranche abgerechnet und an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, 25 % der Auszahlung aus dem LTI in von der LEG Immobilien SE ausgegebene Aktien zu investieren und diese für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG sind die Ertragsentwicklung der LEG Immobilien SE, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre darzustellen (sog. „Vertikalvergleich“). Die LEG Immobilien SE macht von der Übergangserleichterung des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG Gebrauch und baut den Vertikalvergleich in den ersten fünf Jahren insoweit sukzessive auf.

Die Ertragsentwicklung wird abgebildet anhand der Steuerungskennzahlen des Konzerns, dem AFFO, dem AFFO je Aktie, dem FFO I, dem FFO I je Aktie sowie dem Gesamtperiodenergebnis. Zusätzlich wird gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB das Jahresergebnis dargestellt.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter inklusive der Lohnsteuer, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, für Nebenleistungen sowie für kurzfristige variable Vergütungsbestandteile aller Gesellschaften des LEG-Konzerns. Die Ermittlung der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten erfolgte nach § 267 Abs. 5 HGB.

● Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

	2023	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %
Ertragsentwicklung							
AFFO (Konzern) in Mio. €	181,2	108,8	66,5	92,2	18,0	92,8	-0,6
AFFO je Aktie (Konzern) in €	2,44	1,48	64,9	1,27	16,5	1,32	-3,8
Jahresergebnis LEG Immobilien SE (Einzelgesellschaft) in Mio. €	18,3	-307,6	-105,9	-33,4	821,0	-17,6	89,6
Gesamtperiodenergebnis LEG Immobilien SE (Konzern) in Mio. €	-1.593,3	315,6	-604,8	1.750,1	-82,0	1.360,3	28,7
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in T€							
	77	72	6,9	72	-1,0	71	2,2
Vorstandsvergütung in T€							
Lars von Lackum	2.108	1.910	10,4	1.874	1,9	1.346	39,2
Dr. Kathrin Köhling ¹	632	-	-	-	-	-	-
Dr. Volker Wiegel	1.308	1.211	8,0	1.259	-3,8	966	30,3
Susanne Schröter-Crossan ²	549	1.066	-48,5	1.116	-4,5	491	127,2
Aufsichtsratsvergütung in T€							
Herr Michael Zimmer	275	256	7,5	224	14,2	226	-0,9
Herr Dr. Jochen Scharpe	115	110	4,5	96	14,7	104	-7,7
Herr Dr. Claus Nolting	188	162	15,5	116	40,2	74	56,5
Herr Martin Wiesmann	165	141	17,2	96	46,2	17	473,1
Frau Dr. Sylvia Eichelberg	115	100	14,7	47	114,3	-	-
Frau Dr. Katrin Suder	140	86	62,8	-	-	-	-

¹ Beginn der Vorstandstätigkeit zum 1. April 2023.

² Ende des Vorstandsanstellungsvertrags zum 30. Juni 2023.