

leg-se.com

LEG

Vergütungsbericht



2025

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz („AktG“) von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt. Der Vergütungsbericht 2025 erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat.

Der Vergütungsbericht 2025 sowie der Vermerk über die formelle Prüfung des Vergütungsberichts durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind auf der Internetseite von LEG Immobilien SE zu finden.

Die Hauptversammlung der LEG Immobilien SE am 28. Mai 2025 hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit 87,34 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Ebenso hat die Hauptversammlung die Anpassung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der LEG Immobilien SE (im Folgenden „Vergütungssystem“) mit 69,32 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Das angepasste Vergütungssystem ist ab dem Geschäftsjahr 2025 für den Vorstand einschlägig.

Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2025

Das Vergütungssystem stellt auf die Unterstützung des LEG-Geschäftsmodells ab. Vorstand und Aufsichtsrat sind sich einig, dass die in den letzten Jahren bewährte Geschäftsstrategie und die Cashflow-orientierte Steuerung über die Leistungskriterien Bereinigte EBITDA-Marge und Adjusted Funds from Operations (AFFO) je Aktie unverändert fortgeführt werden soll.

In Zeiten unsicherer Zinsentwicklungen und volatiler Kapitalmärkte halten Vorstand und Aufsichtsrat am AFFO als zentrales Steuerungs- und Vergütungskriterium fest. Vorstand und Aufsichtsrat sind überzeugt, dass eine konsequent Cashflow-orientierte Steuerung weiterhin den richtigen Ansatz für einen Immobilienkonzern darstellt. Daher bleibt der AFFO – und in der Folge der AFFO je Aktie – die maßgebliche Kennzahl für die Steuerung der LEG Immobilien SE als auch ein wesentliches finanzielles Leistungskriterium im Short Term Incentive („STI“) für die Leistungsbewertung und Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder.

Eine Anpassung des aktuellen Vergütungssystems ist derzeit nicht vorgesehen.

Dementsprechend sind auch die verabschiedete Wirtschaftsplanung 2026 sowie die am 12. November 2025 veröffentlichte Prognose 2026 und die Festsetzung der Zielwerte für die Leistungskriterien des STI und LTI im Jahr 2026 auf diese Geschäftsstrategie und Unternehmenssteuerung ausgerichtet.

Die Zielwerte der Leistungskriterien des STI für das Folgejahr sowie des im Folgejahr beginnenden Long Term Incentive („LTI“) sind durch den Aufsichtsrat gemäß den Vorstandsanstellungsverträgen vor Beginn des Folgejahres festzulegen. Der entsprechende Aufsichtsratsbeschluss wird nach Verabschiedung des Wirtschaftsplans für das Folgejahr gefasst, da sich die Zielwerte der finanziellen Leistungskriterien am Wirtschaftsplan orientieren. Die für das Folgejahr festgelegten Zielwerte der Leistungskriterien der variablen Vorstandsvergütung werden mit den Q3-Zahlen des laufenden Jahres veröffentlicht. Unterjährige Forecast-Anpassungen werden bei der Berechnung der Zielerreichung nicht berücksichtigt.

Vorstand und Aufsichtsrat sind sich bewusst, dass die Wirtschaftsplanung für 2026 und die darauffolgenden Jahre ambitionierte Ziele setzt und von wesentlichen externen Risiken beeinflusst werden kann, die im Chancen- und Risikobericht beschrieben sind. In diesem Kontext hat der Aufsichtsrat am 7. November 2025 auf Empfehlung des Vergütungsausschusses die Zielwerte der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien des STI und LTI festgelegt. Der Aufsichtsrat betrachtet die Zielwerte als durchweg herausfordernd.

Im LTI liegt unverändert der Schwerpunkt auf den Interessen der Gesellschaft insgesamt, insbesondere ihrer Aktionäre und weiteren Stakeholder.

Die LEG Immobilien SE hat ihre Nachhaltigkeitsstrategie 2030 fortgeschrieben und im Geschäftsjahr 2025 veröffentlicht. Der Schwerpunkt der fortgeschriebenen Nachhaltigkeitsstrategie liegt auf der Dimension „Environmental“. Dabei steht neben der CO₂-Reduktion im Bestand die Finanzierbarkeit der CO₂-Reduktionsmaßnahmen im Fokus. Aufgrund der strategischen Fokussierung auf die Dimension „Environmental“ hat der Aufsichtsrat sowohl im STI als auch im LTI bei den jeweils mit 20 % gewichteten ESG-Zielen ausschließlich Ziele aus dieser Dimension festgelegt. Dennoch prägen die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum und die Erfüllung des hohen Governance-Anspruchs der LEG Immobilien SE unverändert das Tagesgeschäft der Gesellschaft.

Fortgeschriebenes Vergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2025

Das am 28. Mai 2025 von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem reflektiert die Ergebnisse aus der Angemessenheitsprüfung. Die Systematik sowie die Üblichkeit und Angemessenheit der Höhe der Vorstandsvergütung sind regelmäßig vom Vergütungsausschuss zu überprüfen. Der Vergütungsausschuss schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um sicherzustellen, dass die Vorstandsmitglieder innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket erhalten.

Der Vergütungsausschuss der LEG Immobilien SE hat das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2024 mithilfe eines externen Vergütungsberaters überprüft. Die Überprüfung hat ergeben, dass das Vergütungssystem mit Blick auf Kapitalmarkterwartungen und Governance-Erfordernisse angemessen ist. Die Struktur der Zielgesamtdirektvergütung ist nach Aussage des Beraters nahezu identisch mit der im MDAX überwiegend vorzufindenden Struktur. Die grundsätzliche Systematik des STI sei transparent und nachvollziehbar. Die Auswahl und Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien des STI entsprechen den strategischen Zielen der LEG Immobilien SE und sind marktüblich. Ebenso sei die Funktionalität des LTI transparent und nachvollziehbar. Auch die Auswahl der finanziellen Leistungskriterien des LTI entspricht nach Aussage des Beraters den strategischen Zielen der LEG Immobilien SE und ist marktüblich. Die Integration von ESG-Zielen mit konkreter Operationalisierung als nichtfinanzielles Leistungskriterium sowohl in den STI als auch in den LTI entspricht der Marktpraxis und den Anforderungen des Kapitalmarkts.

Um das Verhalten des Vorstands noch stärker auf die Interessen der Gesellschaft insgesamt, insbesondere ihrer Aktionäre und weiteren Stakeholder auszurichten und optimal mit der strategischen Aufstellung der Gesellschaft zu verzahnen, hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem überarbeitet und die beschlossenen Änderungen der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt.

Im Einzelnen wurden folgende Anpassungen des Vergütungssystems vorgenommen und beschlossen:

- Streichung des kriterienbasierten Anpassungsfaktors im STI bei Erhalt der diskretionären Elemente in den Malus- und Clawback-Regelungen,
- Neukalibrierung der finanziellen Leistungskriterien im STI,
- Fokussierung in den nichtfinanziellen Leistungskriterien im STI und LTI auf ESG-Ziele aus der Kategorie „Environmental“ und
- Erhöhung der Maximalvergütung (CEO/COO ab 2026 bzw. CFO ab 01. April 2025).

Mit den vorgenommenen Anpassungen strebte der Aufsichtsrat auch die Verringerung der Komplexität und des Administrationsaufwandes sowie eine Verbesserung der Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems an.

Vorstand und Aufsichtsrat der LEG Immobilien SE sehen sich dem Prinzip der Transparenz und einer guten Governance verpflichtet. Dementsprechend sind im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 zusätzliche grundlegende Ausführungen zu den finanziellen Leistungskriterien des STI (Bereinigte EBITDA-Marge und AFFO je Aktie) sowie deren Bandbreiten, nähere Erläuterungen zur Bestimmung ihrer Zielerreichung sowie Ausführungen zu den Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder im Branchenvergleich, enthalten.

Im Zusammenhang mit der Cashflow-orientierten Steuerung der Geschäftsstrategie der LEG Immobilien SE erachtet der Aufsichtsrat es unverändert als sachgerecht, für die finanziellen Leistungskriterien des STI, die 80 % der Gewichtung des im jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrag vereinbarten Zielbetrags des STI ausmachen, zu 40 % die Bereinigte EBITDA-Marge und zu 40 % den AFFO je Aktie heranzuziehen.

- **Leistungskriterium Bereinigte EBITDA-Marge:**

Die Bereinigte EBITDA-Marge (Bereinigtes EBITDA im Verhältnis zur Nettokaltmiete) gibt Auskunft über die Rentabilität und macht insbesondere durch die Bereinigung von Steuer- und Finanzierungsbedingungen Unternehmen international miteinander vergleichbar. Bei der EBITDA-Marge erfolgt eine Bereinigung des EBITDA um das Ergebnis aus der Bewertung von als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien, das Ergebnis aus Veräußerungen, Sondereffekte mit Einmalcharakter und andere außerordentliche periodenfremde Aufwendungen und Erträge. Die Cashflow-optimierte Konzernsteuerung erfordert zudem eine Trennung der operativen Cash-Generierung von den Investitionsausgaben. Daher werden der Instandhaltungsaufwand für extern bezogene Leistungen, die ertragswirksam vereinnahmten Fördermittel sowie die aktivierten Eigenleistungen als Anpassung des EBITDA (bereinigt) erfasst.

- **Leistungskriterium AFFO je Aktie:**

Im Rahmen der Neuausrichtung der Unternehmenssteuerung im Geschäftsjahr 2023 ist der AFFO (Capex-Bereinigter FFO I) als bedeutsamster finanzieller Leistungsindikator für die Konzernsteuerung der LEG Immobilien SE definiert worden. Der AFFO berücksichtigt ausgehend vom FFO I (nach nicht beherrschenden Anteilen) wiederkehrende Capex-Maßnahmen (Capex (recurring)). Als wiederkehrende Capex-Maßnahmen werden aktivierte Herstellungskosten aus Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen sowie Neubauaktivitäten in Eigenregie definiert. Bei der Ermittlung der Herstellungskosten aus Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen werden Konsolidierungseffekte aufgrund von selbst erstellten Leistungen, die aus der Zwischenergebniseliminierung resultieren, eliminiert. Um den Shareholder-Value-Gedanken stärker zu betonen, wird die AFFO-Generierung je Aktie in den Fokus gestellt. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden die Beteiligungserträge aus den Green Ventures aus dem jeweiligen Geschäftsjahr in der Überleitung vom EBITDA (bereinigt) zum FFO I (vor nicht beherrschenden Anteilen) berücksichtigt. Die Green Ventures umfassen die Gesellschaften Renowate GmbH, dekarbo GmbH und termios GmbH (vormals: Efficient Residential Heating GmbH).

Wesentlich ist festzuhalten, dass das finanzielle Leistungskriterium „AFFO-Ziel je Aktie“ im STI aus der mit der Guidance 2025 extern kommunizierten AFFO-Bandbreite in Mio. Euro abgeleitet ist. Einfluss auf den AFFO und damit auf die Zielerreichung hat das Investitionsvolumen, für welches es ebenfalls eine veröffentlichte Zielsetzung gibt. Das Investitionsvolumen ist nicht direkt Bestandteil einer Vergütungskomponente.

Der Vergütungsausschuss hat das ab dem Geschäftsjahr 2025 anwendbare Vergütungssystem auf Basis des Vergütungssystems 2024 mithilfe eines externen Vergütungsberaters überprüft und aufgestellt. Die Marktüblichkeit der Fortschreibung des Vergütungssystems 2024 war Voraussetzung für deren Umsetzung und wurde vom externen Vergütungsberater bestätigt. Ein wesentliches Ergebnis der Überprüfung ist, dass die finanziellen Leistungskriterien im STI und im LTI unverändert geeignet sind, die Performance des Vorstands mit Blick auf die zugrunde liegende Geschäftsstrategie zu messen. Die im Dezember 2025 durchgeführte Corporate Governance Roadshow hat aus Sicht des Vorstands und des Aufsichtsrats bestätigt, dass die Investoren den Ansatz, die Geschäftsstrategie der LEG Immobilien SE auf den Cashflow auszurichten, unverändert unterstützen.

Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2025 folgende Vorstandsmitglieder an:

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

Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

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 Aufsichtsrates, der diese Aufgabe an das Präsidium delegiert hat. Auf Wunsch der LEG Immobilien SE übernehmen Vorstandsmitglieder auch Aufgaben oder Organstellungen in mit der LEG Immobilien SE verbundenen Unternehmen. Gleiches gilt für die Übernahme von Funktionen in Verbänden und ähnlichen Zusammenschlüssen, soweit hieran ein Interesse der LEG Immobilien SE besteht. 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 betroffen sind Mandate bei wohnungswirtschaftlichen Verbänden, bei der LEG NRW Mieter-Stiftung und bei der Stiftung – Dein Zuhause hilft. Für den Fall, dass Vergütungsansprüche des Vorstandsmitgliedes gegenüber verbundenen Unternehmen bestehen, wird die entsprechende Vergütung nicht an das Vorstandsmitglied abgeführt, sondern direkt an die LEG NRW GmbH, eine Tochtergesellschaft der LEG Immobilien SE. Damit wird die Vergütung im Ergebnis entsprechend der Empfehlung G.15 des Deutschen Corporate Governance Kodex („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 nach pflichtgemäßem Ermessen entsprechend der Empfehlung G.16 DCGK, ob das Vorstandsmitglied diese Vergütung vereinnahmen 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 Deutsche Beteiligungs AG, Frankfurt, 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.

Inhalt des Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2025

(„Fortgeschriebenes Vergütungssystem“ aus dem Geschäftsjahr 2024)

Das fortgeschriebene Vergütungssystem setzt Handlungsanreize, die auf die Förderung der drei grundlegenden Kernaktivitäten der LEG Immobilien SE ausgerichtet sind:

- Optimierung und Digitalisierung des Kerngeschäfts,
- Ausbau der Wertschöpfungskette und
- Stärkung des Portfolios.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf diese grundlegenden Elemente des Geschäftsmodells der LEG Immobilien SE ausgerichtet und soll diese weiter stärken. Daher finden sich im Vergütungssystem zwei der bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für die Konzernsteuerung als finanzielle Leistungskriterien wieder.

STI und LTI sind dementsprechend aufeinander abgestimmte Anreizsysteme, um sowohl die interne Performance sicherzustellen als auch externe Effekte im LTI über die Aktienkursentwicklung und den relativen Total Shareholder Return (TSR) einfließen zu lassen.

Übersicht Vergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2025

Grundvergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird	
Einjährige variable Vergütung „STI“	Plantyp	Zielbonusmodell
	Erfolgsziele	40 %: Bereinigte EBITDA-Marge, 40 %: Adjusted Funds from Operations (AFFO) je Aktie, 20 %: ESG-Ziele (beschränkt auf Dimension „Environmental“)
	Cap	200 % des Zielbetrages
Mehrjährige variable Vergütung „Virtueller Performance Share Plan“ „LTI“	Plantyp	Performance Share Plan
	Erfolgsziele	80 %: Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu relevantem Index (EPRA NAREIT Germany), 20 %: ESG-Ziele (beschränkt auf Dimension „Environmental“)
	Cap	250 % des Zielbetrages
	Performance Periode	4 Jahre; nach 4 Jahren: Kaufverpflichtung von Aktien der LEG Immobilien SE i.H.v. 25 % des Auszahlungsbetrages
Betriebliche Altersversorgung	Erhalt eines fixen, in dem jeweiligen Dienstvertrag festgeschriebenen Betrags in eine rückgedeckte Unterstützungskasse	
Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, für dienstlich veranlasste Fahrten Dienste eines Fahrers nutzbar, verschiedene Versicherungselemente	
Maximalvergütung	Vorstandsvorsitzender: 4.800.000 Euro (ab 1. Januar 2026: 7.200.000 Euro) Ordentliche Vorstandsmitglieder: 3.100.000 Euro (ab 1. Januar 2026: 4.500.000 Euro; im Geschäftsjahr 2025 für die CFO 4.150.000 Euro)	
Aktienhalte-verpflichtungen	Verpflichtung zum Erwerb von Aktien der LEG Immobilien SE in Höhe eines Bruttogrundgehalts innerhalb von vier Jahren; Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien der LEG Immobilien SE für die Dauer der Vorstandstätigkeit	

Für das Geschäftsjahr 2025 beträgt die Maximalvergütung 4.800.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden bzw. grundsätzlich 3.100.000 EUR für ein ordentliches Vorstandsmitglied. Abweichend davon beträgt die Maximalvergütung für die CFO im Geschäftsjahr 2025 4.150.000 EUR.

Ab dem Geschäftsjahr 2026 wird die Maximalvergütung 7.200.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 4.500.000 EUR für ein ordentliches Vorstandsmitglied betragen.

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.

Die Prüfung der Marktüblichkeit des Vergütungssystems 2025 war Voraussetzung für die Fortschreibung und wurde vom externen Vergütungsberater bestätigt.

Das Vergütungssystem erfüllt die Anforderungen der Aktionäre. Die Struktur der Zielgesamtdirektvergütung entspricht nach Aussage des Beraters der im MDAX vorzufindenden Struktur vergleichbarer Vorstandsvergütungen.

Die Funktionalität der Zusammensetzung und Gewichtung der Leistungskriterien des STI und LTI sei transparent, nachvollziehbar und marktüblich. Weiter spiegeln die Leistungskriterien die strategischen Ziele der LEG Immobilien SE wider. Die Integration von ESG-Zielen im STI und im LTI mit konkreter Operationalisierung entspricht der Marktpraxis und den Anforderungen des Kapitalmarkts.

Strategische Ausrichtung

Strategische Entscheidungen der LEG Immobilien SE haben Einfluss auf die betriebswirtschaftlichen Interessen der Gesellschaft und auch auf die Interessen diverser Stakeholder. Die LEG Immobilien SE ist sich dieser Verantwortung bewusst und verprobt kontinuierlich ihre Geschäftsstrategie. Wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie ist die Nachhaltigkeitsstrategie. Die LEG Immobilien SE hat verschiedene Nachhaltigkeitsthemen etabliert, durch die ESG zu einem integralen Bestandteil des Geschäftsmodells ausgebaut und entwickelt wurde.

Zielbeträge für das Geschäftsjahr 2025

Die jeweiligen für das Geschäftsjahr 2025 vertraglich geregelten Zielbeträge der einzelnen Vergütungsbestandteile bei 100 %-iger Zielerreichung zeigt nachstehende Übersicht:

Vergütungselemente in Euro	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling ¹ CFO	Dr. Volker Wiegel COO
Grundvergütung	1.045.000	573.750	605.000
Einjährige variable Vergütung (STI)	705.000	422.000	444.000
Barvergütung	1.750.000	995.750	1.049.000
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.000.000	617.500	650.000
Gesamtdirektvergütung (GDV)	2.750.000	1.613.250	1.699.000
bAV-Beitrag	109.000	59.000	59.000
Nebenleistungen	30.000	27.000	41.000
Gesamtvergütung (GV)	2.889.000	1.699.250	1.799.000
Maximalvergütung	4.800.000	4.150.000	3.100.000

¹ Erhöhung zeitanteilig ab 1. April 2025 bzgl. der Grundvergütung, des STI, des LTI, des bAV-Beitrags sowie der Maximalvergütung.

Die Zielbeträge, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied bei einer 100-%igen Zielerreichung des STI und des LTI zustehen, sind in den jeweiligen Vorstandsanstellungsverträgen festgelegt.

Angemessenheit der Vergütungshöhe

Die Angemessenheit der Vergütungshöhe hat der Aufsichtsrat bereits im Geschäftsjahr 2024 durch einen externen Berater verproben lassen. Gemäß der Empfehlung G.3 DCGK hat der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtdirektvergütung der Vorstandsmitglieder geeignete Vergleichsgruppen anderer Unternehmen herangezogen. Dabei wurden neben der Grundvergütung die kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile betrachtet.

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 geeignete Vergleichsgruppe. Ergänzend wurde die LEG Immobilien SE mit ausgewählten Immobiliengesellschaften verglichen, um den Branchenvergleich zu berücksichtigen.

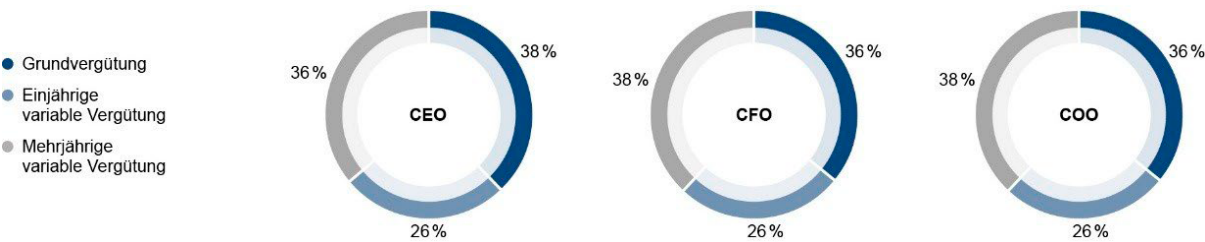
Die Positionierung in den Vergleichsgruppen erfolgt auf Basis der gleichgewichteten Größenkennzahlen Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und Marktkapitalisierung. Die Gesamtdirektvergütung des CEO sowie der ordentlichen Vorstandsmitglieder lag im Jahr 2025 und liegt auch nach Anpassung der Vergütungshöhen des CEO und des COO zum 1. Januar 2026 in beiden Vergleichsgruppen innerhalb der jeweiligen marktüblichen Bandbreite.

Im Jahr 2025 liegen die Gesamtdirektvergütungen des CEO, der CFO und des COO der LEG Immobilien SE ebenfalls innerhalb des marktüblichen Rahmens der Vergleichsgruppen.

Der höhere Anteil des LTI als langfristigem im Vergleich zum STI als kurzfristigem variablem Vergütungsbestandteil entspricht den aktienrechtlichen Vorgaben einer überwiegend langfristigen Bemessungsgrundlage variabler Vergütungskomponenten sowie der entsprechenden Empfehlung des DCGK. Die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder der LEG Immobilien SE ist im MDAX sowie im Vergleich mit ausgewählten Immobiliengesellschaften marktüblich.

Die Gesamtdirektvergütung besteht aus der Grundvergütung, dem STI als kurzfristigem variablem Vergütungsbestandteil und dem LTI als langfristigem variablem Vergütungsbestandteil. Die aktuelle Struktur der Gesamtdirektvergütung sieht den höchsten variablen Vergütungsbestandteil bei der mehrjährigen variablen Vergütung vor und zielt auf die Nachhaltigkeit des Handelns des Vorstandes ab.

Struktur Gesamtdirektvergütung 2025



Fixe Vergütungsbestandteile des fortgeschriebenen Vergütungssystems 2025

Grundvergütung

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

in Euro	Gehalt 2025	Gehalt 2024	Veränderung in %
Lars von Lackum	1.045.000,00	1.045.000,00	0,00
Dr. Kathrin Köhling ¹	573.750,00	480.000,00	19,53
Dr. Volker Wiegel	605.000,00	605.000,00	0,00

¹ Bei der prozentualen Veränderung der Grundvergütung von Dr. Kathrin Köhling ist zu berücksichtigen, dass die Anhebung der Grundvergütung von Dr. Kathrin Köhling für das Geschäftsjahr 2025 lediglich anteilig für den Zeitraum ab Verlängerung ihres Vorstandsanstellungsvertrages ab 1. April 2025 bis zum Ende des Geschäftsjahrs gilt.

Der Vorstandsanstellungsvertrag von Dr. Kathrin Köhling wurde mit Wirkung zum 1. April 2025 um fünf Jahre verlängert und die Vergütungshöhen wurden entsprechend angepasst. Die in der Tabelle ausgewiesene Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2025 berücksichtigt dies zeitanteilig.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder vertraglich festgelegte Nebenleistungen:

Kranken- und Pflegeversicherung	Zuschüsse in Höhe von 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung der Vorstandsmitglieder, jedoch maximal den Betrag, der sich ergäbe, wenn die Vorstandsmitglieder gesetzlich krankenversichert wären.
Gesetzliche Rentenversicherung	Soweit die Vorstandsmitglieder freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert oder stattdessen in einer privaten Rentenversicherung versichert sind und das Bestehen einer solchen Versicherung sowie die Zahlung der Beiträge nachweisen, erhalten die Vorstandsmitglieder 50 % der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bzw. zur privaten Rentenversicherung, jedoch maximal 50 % der Höchstbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Diese Regelung gilt auch für arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusagen, bei denen die LEG Immobilien SE Vertragspartner ist. Solche Versorgungszusagen sind begrenzt auf eine jährliche Zahlung von 20.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden und 15.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder.
Dienstwagen	Den Vorstandsmitgliedern wird ein angemessener Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Sämtliche Kosten des Unterhalts und des Gebrauchs des Dienstwagens trägt die LEG Immobilien SE. 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 80.000 Euro für den CEO und COO bzw. auf 65.000 Euro für die CFO begrenzt. Die Einkommensteuer auf diese Leistungen ist vom jeweiligen Vorstandsmitglied zu tragen. Zudem werden den Vorstandsmitgliedern entstandene Auslagen und Reisekosten erstattet.
D&O-Versicherung	Für die Vorstandsmitglieder sind Vermögensschadenhaftpflichtversicherungen (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.

Versorgungszusage

Zugunsten der Vorstandsmitglieder gewährt die LEG Immobilien SE pro Kalenderjahr als arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einen fixen, in dem jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrag festgeschriebenen Betrag. Dieser Betrag wird in eine rückgedeckte Unterstützungskasse eingezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt wird dieser Betrag pro rata temporis abgegrenzt. 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 Altersversorgung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 ist in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Gewährte betriebliche Altersversorgung 2025

Betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse mit einem jährlich zu zahlenden fixen Betrag			
in Euro	Betrag pro Jahr	Kapitalabfindung Betrag	Kapitalabfindung im Jahr
Lars von Lackum	100.000	2.325.000	2042
Dr. Kathrin Köhling	50.000	1.316.707	2050
Dr. Volker Wiegel	50.000	1.141.667	2043

Betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse, Versorgungswerk bzw. Deutsche Rentenversicherung			
in Euro	Betrag pro Jahr	Kapitalabfindung Betrag	Kapitalabfindung im Jahr
Lars von Lackum	8.984	202.568	2042
Dr. Kathrin Köhling ¹	8.984	0 ³	0 ³
Dr. Volker Wiegel ²	8.984	0 ³	0 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.

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

Susanne Schröter-Crossan ist zum 31. März 2023 aus dem Vorstand der LEG Immobilien SE ausgeschieden. Die Gesellschaft und Susanne Schröter-Crossan hatten vereinbart, dass ihr Vorstandsanstellungsvertrag bis zu dessen regulärem Ende zum 30. Juni 2023 weiterläuft. Auf dieser Basis berechnen sich unter anderem die noch bestehenden Ansprüche aus den laufenden LTI 2022 und aus dem zeitanteiligen LTI 2023. Die Ansprüche aus dem LTI 2021 wurden im Geschäftsjahr 2025 erfüllt. Die Aktienerwerbsverpflichtungen aus dem LTI 2022 und dem LTI 2023 finden vereinbarungsgemäß keine Anwendung.

Der LTI 2022 wird zu den bisher maßgeblichen Bedingungen gemäß dem geltenden Vorstandsanstellungsvertrags nach Maßgabe des LTI-Plans 2022 gewährt. Die maßgeblichen festgelegten Zielwerte finden weiterhin Anwendung. Eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt. Für das Geschäftsjahr 2023 wird der LTI zu den bisher maßgeblichen Bedingungen des Vorstandsanstellungsvertrags 2022 nach Maßgabe des LTI-Plans 2022 gewährt. Der LTI für das Geschäftsjahr 2023 wird nach Maßgabe des LTI-Plans 2022 pro rata temporis nur für den Zeitraum bis zum Beendigungszeitpunkt ihrer Tätigkeit für die LEG Immobilien SE am 30. Juni 2023 gewährt. Der Zielbetrag des LTI 2023 wurde entsprechend auf 325.000 Euro gekürzt.

Variable Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2025

Variable Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2025

Die Zielwerte der Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2025 und die Zielwerte der Leistungskriterien des LTI mit der Performance-Periode 2025 bis 2028 setzte der Aufsichtsrat auf Basis des fortgeschriebenen Vergütungssystems, welches von der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 gebilligt wurde, am 15. Dezember 2024 fest.

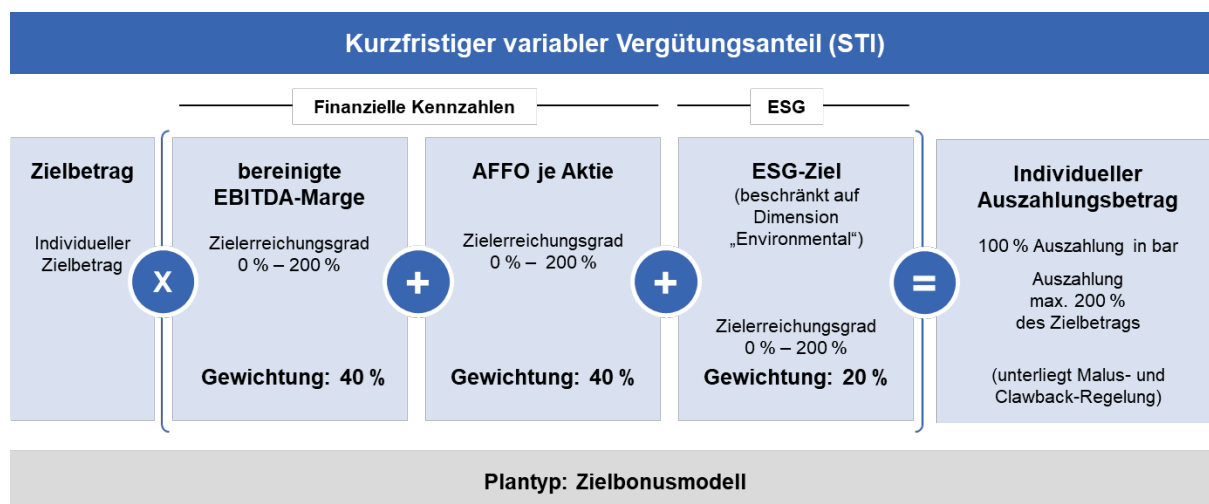
Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil – STI

Der STI 2025 besteht aus einer jährlichen Zahlung, die auf Grundlage folgender finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien bemessen wird:

Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien STI 2025

	Gewichtung
Bereinigte EBITDA Marge	40 %
AFFO je Aktie	40 %
Environmental-Ziel als ESG-Ziel	20 %

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für die Bereinigte EBITDA-Marge und den AFFO je Aktie werden aus dem Wirtschaftsplan abgeleitet, den der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr genehmigt hat. Die beiden finanziellen Leistungskriterien werden jeweils mit 40 % gewichtet. Das ESG-Ziel wird mit 20 % gewichtet. Die Zielerreichung der Leistungskriterien ist jeweils auf 200 % begrenzt.



Möglicher Gesamtbetrag des STI 2025

in Euro	STI 2025 (Zielerreichung 100 %)	STI 2025 (max. Zielerreichung 200 %)
Lars von Lackum	705.000	1.410.000
Dr. Kathrin Köhling ¹	422.000	844.000
Dr. Volker Wiegel	444.000	888.000

¹ Beim Gesamtbetrag des STI 2025 von Dr. Kathrin Köhling ist zu berücksichtigen, dass die Anhebung des Zielbetrags des STI von Dr. Kathrin Köhling für das Geschäftsjahr 2025 lediglich anteilig für den Zeitraum ab Verlängerung ihres Vorstandsanstellungsvertrages ab 1. April 2025 bis zum Ende des Geschäftsjahrs gilt.

Finanzielle Leistungskriterien des STI 2025

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte sind aus dem Wirtschaftsplan abgeleitet, den der Vorstand vor Beginn des Geschäftsjahres verabschiedet und zu dem der Aufsichtsrat entscheidet, ob er ihm zustimmt. Die festgelegten Zielwerte sind gemäß den in den Vorstandsanstellungsverträgen 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. Nach diesen Maßstäben waren im Geschäftsjahr 2025 keine Anpassungen der Zielwerte der finanziellen Leistungskriterien Bereinigte EBITDA-Marge und AFFO je Aktie erforderlich. Der Aufsichtsrat hat – orientiert am Wirtschaftsplan 2025 mit Beschluss vom 5. November 2024 für die finanziellen Leistungskriterien des STI 2025 – die folgenden Minimal-, Ziel- und Maximalwerte festgelegt:

in Mio. Euro	100 % Zielwert	Bandbreiten
Bereinigte EBITDA-Marge	76,1 %	0 % Minimalwert: ≤ 72,6 % 100 % Zielwert: 76,1 % 200 % Maximalwert: ≥ 81,1 %
AFFO je Aktie^{1,2}	2,85 Euro	0 % Minimalwert: ≤ 2,42 Euro 100 % Zielwert: 2,85 Euro 200 % Maximalwert: ≥ 3,42 Euro

¹ Bei der Festlegung des Zielwerts AFFO je Aktie wurde ein Investitionsvolumen von >35 Euro je Quadratmeter berücksichtigt. Das Investitionsziel wurde in der Wirtschaftsplanung dokumentiert und zusammen mit der Guidance veröffentlicht.

² Die zugrundeliegende Aktienzahl bezieht sich auf den Stichtag 31.12.2025

Der Wirtschaftsplan für das Geschäftsjahr 2025 spiegelt sich in der externen Guidance für das Geschäftsjahr 2025 wider.

Bei der Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien ist der tatsächlich erreichte Ist-Wert je Leistungskriterium mit dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert zu vergleichen. Aus der prozentualen Abweichung vom Ist-Wert zum Zielwert ergibt sich die Zielerreichung des Leistungskriteriums. Anhand des vertraglich vereinbarten Zielbetrags, der vertraglich vereinbarten Gewichtung der Leistungskriterien und der jeweiligen Zielerreichung wird der Auszahlungsbetrag ermittelt.

Neukalibrierung der finanziellen Leistungskriterien des STI ab dem Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat hat bei der Festlegung der Minimal-, Ziel und Maximalwerte der finanziellen Leistungskriterien für den STI 2025 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024 die Spannen zwischen den Minimal-, Ziel und Maximalwerten verändert.

Bereinigte EBITDA-Marge und Zielerreichung

neue Spanne	bisherige Spanne
+ 5,0 %-Punkte / - 3,5 %-Punkte	+/- 5,0 %-Punkte

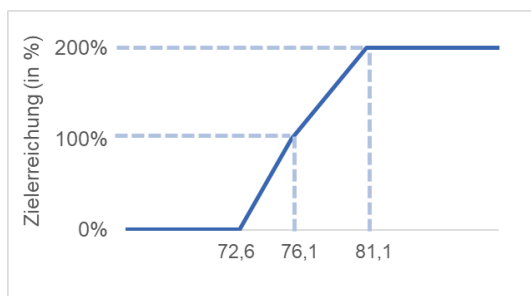
Bei Erreichen des Zielwertes des Leistungskriteriums Bereinigte EBITDA-Marge beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird der Zielwert um 5 %-Punkte übertroffen, wird der Maximalwert von 200 % Zielerreichung erreicht. Wird der Zielwert um 3,5 %-Punkte unterschritten, entspricht die Zielerreichung dem Minimalwert von 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Minimal-, Ziel- und Maximalwerten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

AFFO je Aktie und Zielerreichung

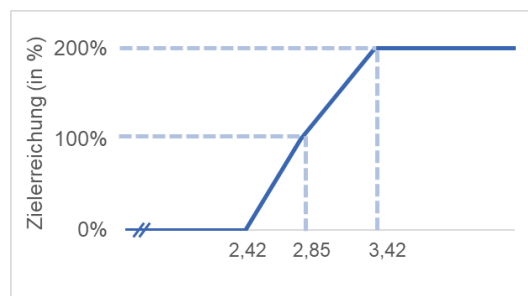
neue Spanne	bisherige Spanne
+ 20,0 % / - 15,0 %	+/- 20,0 %

Bei Erreichen des Zielwertes des Leistungskriteriums AFFO je Aktie beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird der Zielwert um 20 % übertroffen, wird der Maximalwert von 200 % Zielerreichung erreicht. Wird der Zielwert um 15 % unterschritten, entspricht die Zielerreichung dem Minimalwert von 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Minimal-, Ziel- und Maximalwerten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Spannbreite Bereinigte EBITDA-Marge



Spannbreite AFFO je Aktie



Bei Erreichen des jeweiligen Zielwertes beträgt die Zielerreichung 100 %.

Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien

Zielerreichung Bereinigte EBITDA-Marge STI 2025

	100 % Zielwert	Tatsächlich erreichter Ist-Wert	Zielerreichung auf Basis vertraglich vereinbarter Gewichtung
STI 2025 – Bereinigte EBITDA-Marge	76,1 %	78,1%	56,0 %

Somit wird das finanzielle Leistungskriterium Bereinigte EBITDA-Marge zu **140,0 %** erreicht.

Auf die Bereinigte EBITDA-Marge entfallender Auszahlungsbetrag des STI 2025

Es ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge für das Leistungskriterium Bereinigte EBITDA-Marge:

in Euro	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2025 – Bereinigte EBITDA-Marge	394.800,00	236.320,00	248.640,00

Zielerreichung AFFO je Aktie STI 2025

	100 % Zielwert	Ist-Wert 2025	Zielerreichung auf Basis vertraglich vereinbarter Gewichtung
STI 2025 – AFFO je Aktie	2,85 Euro	2,92 Euro	44,91 %

Das finanzielle Leistungskriterium AFFO je Aktie wird zu **112,28 %** erfüllt. Nachrichtlich wird mitgeteilt, dass das Investitionsziel von >35 Euro je Quadratmeter mit 36,11 Euro je Quadratmeter ebenfalls erreicht wurde.

Auf den AFFO je Aktie entfallender Auszahlungsbetrag des STI 2025

Es ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge:

in Euro	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2025 – AFFO je Aktie	316.629,60	189.528,64	199.409,28

Nichtfinanzielles Leistungskriterium des STI 2025

Die ESG-Ziele werden aus dem Nachhaltigkeitsbericht der LEG Immobilien SE sowie aus strategischen Überlegungen und zukünftigen Projekten abgeleitet. Die ESG-Ziele stehen im Einklang mit dem Dekarbonisierungspfad der Gesellschaft. Den ESG-Zielen sind quantitativ messbare Kriterien zugeordnet, die nach Abschluss des Geschäftsjahres durch einen Vergleich der Zielwerte mit den tatsächlich erreichten Ist-Werten die Feststellung eines messbaren Grads der Zielerreichung ermöglichen. Die konkreten ESG-Ziele sowie die Minimal-, Ziel- und Maximalwerte legt der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres im Einvernehmen mit den Vorstandsmitgliedern fest. Die ESG-Ziele werden insgesamt mit 20 % gewichtet.

Festlegung Environmental-Ziel des STI 2025

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat das Environmental-Ziel „Einsparung von 6.000 Tonnen CO₂“ als einziges ESG-Ziel festgelegt. Dabei hat er für das ESG-Ziel folgende Minimal-, Ziel- und Maximalwerte festgelegt:

	Bandbreiten
Einsparung von 6.000 Tonnen CO₂	0 % Minimalwert: 5.400 Tonnen CO ₂ Einsparung 100 % Zielwert: 6.000 Tonnen CO ₂ Einsparung 200 % Maximalwert: 6.600 Tonnen CO ₂ Einsparung

Für eine Zielerreichung von 100 % im Environmental-Ziel ist eine Einsparung von 6.000 Tonnen Kohlenstoffdioxid (CO₂) im Jahr 2025 erforderlich. Angerechnet werden alle CO₂-Reduktionsmaßnahmen aus den drei Maßnahmenclustern der Nachhaltigkeitsstrategie „Emissionseffiziente Wärmeversorgung“, „Energiebedarfsreduktion“ sowie „Energetische Sanierung“. Über diese drei Cluster erfolgt vierteljährlich über ein CO₂-Reporting ein entsprechendes Monitoring.

Zielerreichung ESG-Ziel des STI 2025

	Zielwert	Tatsächlich erreicht	Zielerreichung	Zielerreichung auf Basis vertraglich vereinbarter Gewichtung
Environmental	6.000 t CO ₂ -Einsparung	6.319 t CO ₂ -Einsparung	153,17 %	30,63 %

Die Zielerreichung des ESG-Ziels beträgt im Geschäftsjahr 2025 **153,17%**.

Auf das ESG-Ziel entfallender Auszahlungsbetrag des STI 2025

Es ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge:

in Euro	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2025 – ESG-Ziel	215.969,70	129.275,48	136.014,96

Zielerreichung des STI 2025

Damit sind die STI-Ziele in Summe zu **131,55 %** erfüllt.

Auszahlungsbeträge des STI 2025

in Euro	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2025 – Bereinigte EBITDA-Marge	394.800,00	236.320,00	248.640,00
STI 2025 – AFFO je Aktie	316.629,60	189.528,64	199.409,28
STI 2025 – ESG-Ziel	215.969,70	129.275,48	136.014,96
STI 2025 gesamt	927.399,30	555.124,12	584.064,24

Die Auszahlungsbeträge aus dem STI 2025 sind für Lars von Lackum auf 1.410.000 Euro, für Dr. Kathrin Köhling auf 844.000 Euro und für Dr. Volker Wiegel auf 888.000 Euro begrenzt.

Der nach der vorstehenden Ermittlung zu zahlende STI wird spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der LEG Immobilien SE für das Geschäftsjahr 2025 abgerechnet und an das jeweilige Vorstandsmitglied ausgezahlt.

Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil – LTI

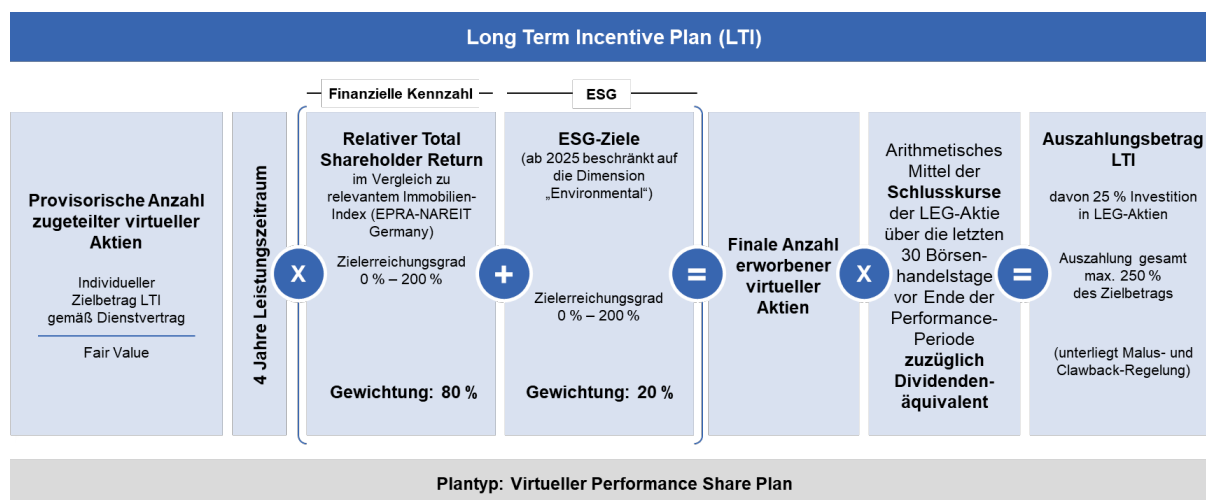
Zusätzlich zum STI haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen an der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierten LTI. Dieser LTI wird für jedes Geschäftsjahr neu ausgelobt und ist jeweils auf eine vierjährige Performance-Periode ausgelegt.

LTI-Planbedingungen ab 2022 (LTI 2022 / LTI 2023 / LTI 2024 / LTI 2025)

Seit dem Geschäftsjahr 2022 erhalten die Vorstandsmitglieder einen LTI auf Basis eines virtuellen Performance Share Plans bezogen auf eine vierjährige Performance-Periode. Die seit 2022 bestehenden LTI-Planbedingungen incentivieren die langfristige Steigerung finanzieller sowie nichtfinanzieller Leistungskriterien.

Bei der Entscheidung über die Verwendung virtueller Performance Shares für die LTI-Zuteilung hat der Aufsichtsrat mehrere Faktoren berücksichtigt. Wesentliche Vorteile bestehen darin, dass auf Grundlage virtueller Aktien die Beteiligungsverhältnisse nicht verwässert und sie den Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre am besten gerecht werden.

Unabhängig von der Höhe des Auszahlungsbetrags sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, 25 % des Auszahlungsbetrags aus dem LTI in von der Gesellschaft ausgegebene Aktien zu investieren und für die Dauer ihrer Amtszeit zu halten. Dies stellt zusätzlich sicher, dass die Vorstandsmitglieder ihr Verhalten stets am Interesse der LEG Immobilien SE und ihrer Aktionäre ausrichten.



Die seit dem Geschäftsjahr 2022 geltenden LTI-Planbedingungen gelten unverändert für die LTIs mit den Performance-Perioden 2025 bis 2028 oder früher bis einschließlich des LTIs mit der Performance-Periode 2022 bis 2025. Für die LTIs mit der Performance-Periode 2025 bis 2028 und später hat der Aufsichtsrat als nichtfinanzielles Leistungskriterium ein Environmental-Ziel als einziges ESG-Ziel festgelegt.

Möglicher Gesamtbetrag des LTI 2025

Der nach Ablauf der Performance-Periode 2025 bis 2028 ermittelte Auszahlungsbetrag des LTI 2025 ist für Lars von Lackum auf 2.500.000 Euro, für Dr. Kathrin Köhling auf 1.543.750 Euro (zeitanteilig berechnet aufgrund des geänderten Vorstandsanstellungsvertrages ab dem 1. April 2025) und für Dr. Volker Wiegel auf 1.625.000 Euro begrenzt.

in Euro	LTI 2025 (Zielerreichung 100 %)	LTI 2025 (max. Zielerreichung 250 %)
Lars von Lackum	1.000.000	2.500.000
Dr. Kathrin Köhling ¹	617.500	1.543.750
Dr. Volker Wiegel	650.000	1.625.000

¹ Beim Gesamtbetrag des LTI 2025 von Dr. Kathrin Köhling ist zu berücksichtigen, dass die Anhebung des LTI von Dr. Kathrin Köhling für den LTI 2025 lediglich anteilig für den Zeitraum ab Verlängerung ihres Vorstandsanstellungsvertrages ab 1. April 2025 gilt.

Ergibt sich ein Auszahlungsbetrag des LTI 2025, wird dieser Auszahlungsbetrag spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der LEG Immobilien SE für das letzte Jahr der Performance-Periode abgerechnet und an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, 25 % des Auszahlungsbetrags in von der LEG Immobilien SE ausgegebene Aktien zu investieren und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten. Der Vorstand ist verpflichtet, den Kauf der Aktien und das Halten des entsprechenden Aktienbestandes jeweils innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende jedes Kalenderjahres in geeigneter Form nachzuweisen.

Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien

Für die Ermittlung des LTI 2022, 2023, 2024 und 2025 sind folgende finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien maßgeblich:

	Gewichtung
Entwicklung des relativen Total Shareholder Return im Vergleich zum relevanten Immobilien-Index (EPRA NAREIT Germany)	80 %
Environmental-Ziel als ESG-Ziel	20 %

- Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum relevanten Immobilien-Index (EPRA NAREIT Germany) (80 %),
- Nichtfinanzielles Environmental-Ziel (ESG-Ziele) (20 %).

Der nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode ermittelte Auszahlungsbetrag des für ein Geschäftsjahr ausgelobten LTI ist auf maximal 250 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrages begrenzt. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 25 % des Auszahlungsbetrags aus dem LTI in von der Gesellschaft ausgegebene Aktien zu investieren und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten.

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Das in den seit dem Geschäftsjahr 2022 geltenden LTI-Planbedingungen verwendete finanzielle Leistungskriterium ist mit einer Gewichtung von 80 % der TSR im Vergleich zu einem relevanten Immobilien-Index. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, insofern den EPRA NAREIT Germany Index als Vergleichsindex heranzuziehen. Der EPRA NAREIT Germany Index besteht aus den wichtigsten nationalen börsennotierten Wettbewerbern der LEG Immobilien SE und stellt dementsprechend eine relevante Vergleichsgruppe dar.

Der TSR beschreibt die Entwicklung des Aktienkurses der Aktie 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 der Aktie der LEG Immobilien SE inklusive der fiktiv reinvestierten Brutto-Dividenden einerseits und der Veränderung des EPRA NAREIT Germany Index über die Performance-Periode andererseits.

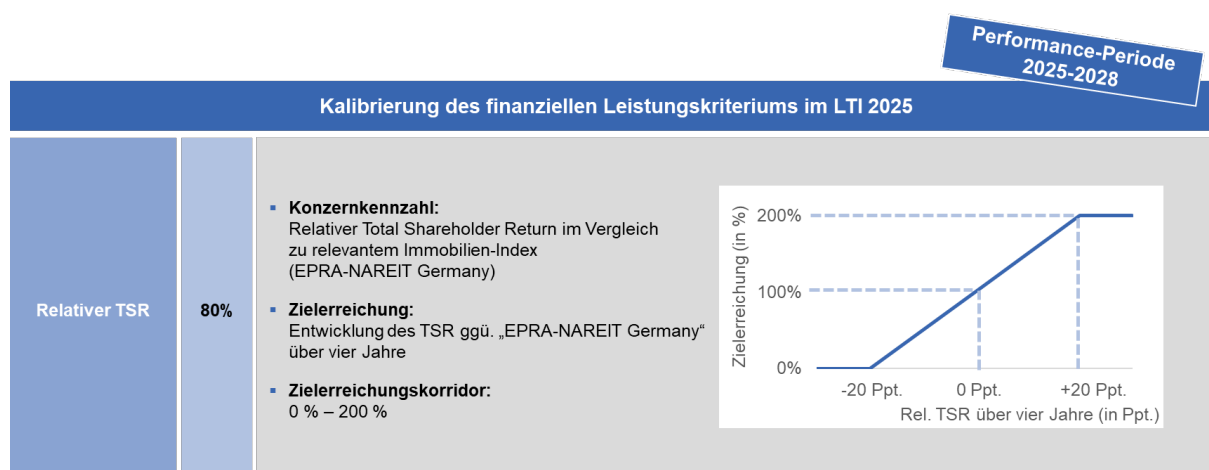
Die Zielerreichung des relativen TSR beträgt 100 %, wenn der relative TSR 0 %-Punkte beträgt, das heißt, wenn die Aktienkursentwicklung inklusive der fiktiv reinvestierten Brutto-Dividende der LEG Immobilien SE der Entwicklung des EPRA NAREIT Germany Index entspricht.

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 Minimal-, Ziel- und Maximalwerten werden linear interpoliert.

Für den relativen TSR des LTI mit der Performance Periode 2025 bis 2028 hat der Aufsichtsrat folgende Minimal-, Ziel- und Maximalwerte festgelegt:

	Zielerreichungsgrad 0 % 2028	Zielerreichungsgrad 100 % 2028	Zielerreichungsgrad 200 % 2028
Relativer Total Shareholder Return p.a. im Vergleich zum EPRA NAREIT Germany	≤ -20 %	0 %	≥ 20 %



ESG-Ziele

Wie beim STI werden auch für den jeweiligen LTI konkrete ESG-Ziele festgelegt. Dabei werden andere ESG-Ziele als beim STI verwendet, um eine Doppelincentivierung zu vermeiden. Die konkreten ESG-Ziele für den jeweiligen LTI legt der Aufsichtsrat vor Beginn der entsprechenden Performance-Periode fest. Die ESG-Ziele werden genau definiert und ihre klare Messbarkeit wird sichergestellt. Für die LTIs mit der Performance-Periode 2025 bis 2028 und später hat der Aufsichtsrat als einziges ESG-Ziel das Environmental-Ziel „Beteiligungserträge und Verkaufsergebnisse der Green Ventures im Zeitraum von 2025 bis 2028“ festgelegt. In dem Zielwert werden im Zeitraum 2025 bis 2028 die jeweiligen anteiligen, jährlich vereinnahmten Beteiligungserträge der Green Ventures RENOWATE, dekarbo sowie termios kumulativ berücksichtigt. Diese Gesellschaften werden gemäß IAS 28 als assoziierte Unternehmen (at equity) in den Konzernabschluss der LEG Immobilien SE einbezogen. Falls eine dieser Gesellschaften in dem relevanten Zeitraum ganz oder teilweise verkauft werden sollte, wird das Verkaufsergebnis hieraus, definiert als Verkaufspreis abzüglich Beteiligungsbuchwert im Konzernabschluss der LEG Immobilien SE zum Zeitpunkt des Verkaufs und abzüglich von Nebenkosten (z.B. Notarkosten etc.), zu den Beteiligungserträgen hinzugerechnet. Sollte in dem Verkaufspreis das anteilige Ergebnis des Vorjahres mit erworben werden, welches bereits im Beteiligungsertrag des Vorjahres erfasst worden ist, ist das anteilige Verkaufsergebnis um diesen Beteiligungsertrag zu korrigieren. Sofern sich die Notwendigkeit ergibt, dass eine der Gesellschaften während der Performance-Periode vollkonsolidiert werden muss, wird das anteilige Ergebnis aus der unkonsolidierten Gesellschaft hinzugerechnet, so dass die Gesellschaft weiterhin in die Berechnung einfließt, als wäre die Gesellschaft weiterhin eine At-equity-Gesellschaft.

Für das ESG-Ziel des LTI mit der Performance Periode 2025 bis 2028 hat der Aufsichtsrat folgende Minimal-, Ziel- und Maximalwerte festgelegt:

Environmental	
Ziel	Beteiligungserträge und Verkaufsergebnisse der Green Ventures im Zeitraum von 2025 bis 2028
Zielwerte	0 % Minimalwert: 10.000.000 Euro
	100 % Zielwert: 20.000.000 Euro
	200 % Maximalwert: 30.000.000 Euro

Bei kumulativen Beteiligungserträgen und/oder Verkaufsergebnissen der Green Ventures im Zeitraum 2025 bis 2028 von 20 Mio. Euro wird eine Zielerreichung von 100 % erzielt. Beträgt der kumulative Ertrag kleiner oder gleich 10 Mio. Euro, liegt eine Zielerreichung von 0 % vor. Bei kumulativen Beteiligungserträgen und/oder Verkaufsergebnissen von größer oder gleich 30 Mio. Euro wird der maximale Zielerreichungsgrad von 200 % erzielt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Minimal-, Ziel- und Maximalwerten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Zielerreichung des LTI

Der Auszahlungsbetrag des LTI wird auf Grundlage von virtuellen Aktien berechnet. Die Berechnung der Anzahl der virtuellen Aktien erfolgt auf Basis des Zielerreichungsgrads der Leistungskriterien „relativer TSR“ und „ESG-Ziele“.

Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien
x (Zielerreichung relativer TSR x 80 % + Zielerreichung ESG-Ziele x 20 %)
= Finale Anzahl virtueller Aktien

Der Auszahlungsbetrag des LTI errechnet sich aus der finalen Anzahl virtueller Aktien multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktie der LEG Immobilien SE im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem an die Stelle des XETRA-Systems tretenden Nachfolgesystem) über die letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende der Performance-Periode sowie aus den während der Performance-Periode pro Aktie der LEG Immobilien SE gezahlten Brutto-Dividenden („Dividendenäquivalent“).

Finale Anzahl virtueller Aktien
x (arithmetisches Mittel des Aktienkurses + Dividendenäquivalent)
= Auszahlungsbetrag in Euro

Möglicher Gesamtbetrag des LTI 2025

Der nach Ablauf der Performance-Periode 2025 bis 2028 ermittelte Auszahlungsbetrag des LTI 2025 ist für Lars von Lackum auf 2.500.000,00 Euro, für Dr. Kathrin Köhling auf 1.543.750,00 Euro (zeitanteilig berechnet aufgrund des geänderten Vorstandsanstellungsvertrages ab dem 1. April 2025) und für Dr. Volker Wiegel auf 1.625.000,00 Euro begrenzt.

in Euro	LTI 2025 (Zielerreichung 100 %)	LTI 2025 (max. Zielerreichung 250 %)
Lars von Lackum	1.000.000	2.500.000
Dr. Kathrin Köhling ¹	617.500	1.543.750
Dr. Volker Wiegel	650.000	1.625.000

¹ Beim Gesamtbetrag des STI 2025 von Dr. Kathrin Köhling ist zu berücksichtigen, dass die Anhebung der LTI-Vergütung von Dr. Kathrin Köhling für den LTI 2025 lediglich anteilig für den Zeitraum ab Verlängerung ihres Vorstandsanstellungsvertrages ab 1. April 2025 einschlägig ist.

Ergibt sich ein Auszahlungsbetrag des LTI 2025, so wird dieser Auszahlungsbetrag spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der LEG Immobilien SE für das letzte Jahr der Performance-Periode abgerechnet und an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, 25 % des

Auszahlungsbetrags in von der LEG Immobilien SE ausgegebene Aktien zu investieren und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten.

LTI-Planbedingungen für den im Geschäftsjahr 2022 ausgelobten LTI 2022

Der LTI 2022 ist als virtueller Performance Cash Plan bezogen auf eine vierjährige Performance-Periode ausgestaltet. Für die Ermittlung des LTI 2022 sind folgende finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien maßgeblich:

Leistungskriterien	Gewichtung
Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum relevanten Index EPRA NAREIT Germany	80 %
Nichtfinanzielle Ziele (ESG)	20 %

Der Auszahlungsbetrag des LTI 2022 ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt.

Zielbeträge LTI 2022 bei 100 % Zielerreichung

in Euro	Lars von Lackum CEO	Dr. Volker Wiegel COO	Susanne Schröter-Crossan CFO
Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum relevanten Index EPRA NAREIT Germany	800.000	520.000	520.000
Nichtfinanzielle Ziele (ESG)	200.000	130.000	130.000
Zielbeträge LTI 2022	1.000.000	650.000	650.000

Das im LTI 2022 verwendete finanzielle Leistungskriterium ist mit einer Gewichtung von 80 % der TSR im Vergleich zu einem relevanten Immobilien-Index. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, insofern den EPRA NAREIT Germany (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.

Den Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2022 die jeweils folgende Anzahl an virtuellen Aktien zugeteilt:

in Stück	Lars von Lackum CEO	Dr. Volker Wiegel COO	Susanne Schröter-Crossan CFO
Zugeteilte virtuelle Aktien im LTI 2022	8.150	5.297	5.297

Die Berechnung der Zuteilung der virtuellen Aktien erfolgte zum Fair Value zum Stichtag 31.12.2021. Der Fair Value wird unter Verwendung anerkannter finanzmathematischer Bewertungsmodelle entsprechend den Anforderungen von IFRS 2 ermittelt. Die Berechnung erfolgte durch die Aon Solutions Germany GmbH und wurde durch diese gutachterlich bestätigt.

Für die Ermittlung des LTI 2022 ist als finanzielles Leistungskriterium die Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum relevanten Immobilien Index (EPRA NAREIT Germany) und als nichtfinanzielles Leistungskriterium ESG-Ziele maßgeblich.

Im Geschäftsjahr 2025 gewährter LTI 2022

Zielerreichung Entwicklung des Leistungskriteriums „Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum relevanten Index EPRA NAREIT Germany“ in der Performance-Periode 2022 bis 2025

Der Aufsichtsrat hat für den LTI 2022 für das Leistungskriterium „Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum relevanten Index EPRA NAREIT Germany“ folgende Zielwerte festgelegt:

Leistungskriterium	Bandbreiten
Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum relevanten Index EPRA NAREIT Germany	0 % Minimalwert: ≤ -20 % 100 % Zielwert: 0,0 % 200 % Maximalwert: ≥ 20 %

Für das Leistungskriterium „Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum relevanten Index EPRA NAREIT Germany“ ergibt sich eine Performance von 8,23 %. Dies bedeutet einen Zielerreichungsgrad von 141,14 %, der zu 80 % in die Gesamtzielerreichung einfließt.

Zielerreichung ESG in der Performance-Periode 2022 bis 2025

Der Aufsichtsrat hat für den LTI 2022 nachstehende ESG-Ziele festgelegt:

Environmental	Social
Ziel: Minderung des klimabereinigten CO ₂ -Ausstoßes in kg/qm um 10% im Bestand gemäß Geschäftsbericht zum 31.12.2021 verglichen mit dem Bestand gemäß Geschäftsbericht zum 31.12.2025 des LEG-Konzerns	Ziel: Erreichung eines Customer Satisfaction Index in Höhe von 70 %
Zielwerte ¹ : 0 % Minimalwert: ≤ -6 % 100 % Zielwert: -10 % 200 % Maximalwert: ≥ -14 %	Zielwerte ¹ : 0 % Minimalwert: ≤ 60 % 100 % Zielwert: 70 % 200 % Maximalwert: ≥ 80 %

¹ Zielerreichung zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert.
Alle Teilziele (Environmental und Social) werden jeweils gleich gewichtet.

Folgende Zielwerte wurden erreicht:

Kriterien Nichtfinanziell (ESG)	Ziel	Zielerreichung
Environmental	Minderung des klimabereinigten CO ₂ -Ausstoßes in kg / qm um 10% im Bestand gemäß Geschäftsbericht zum 31.12.2021 verglichen mit dem Bestand gemäß Geschäftsbericht zum 31.12.2025 des LEG Konzerns	200,0 % (CO ₂ -Reduktion ggü. Basisjahr 2021: 14,9 %)
Social	Erreichung eines Customer Satisfaction Index in Höhe von 70%	170,0 % (CSI: 77,0 %)

Der Zielerreichungsgrad der ESG-Ziele beträgt zusammen und gewichtet **185,00 %** und fließt zu 20 % in die Gesamtzielerreichung ein.

Der gewichtete Zielerreichungsgrad des LTI 2022 über alle Ziele beträgt insgesamt **149,91 %**.

Auf dieser Basis wurden die Auszahlungsbeträge ermittelt.

	Lars von Lackum CEO	Dr. Volker Wiegand COO	Susanne Schröter- Crossan CFO
Anzahl zugeteilter virtueller Aktien	8.150 Aktien	5.297 Aktien	5.297 Aktien
Zielerreichungsgrad	149,91 %	149,91 %	149,91 %
Finale Anzahl virtueller Aktien	12.218	7.941	7.941
Auszahlungsbetrag	881.407 Euro	572.864 Euro	572.864 Euro

Der Auszahlungsbetrag des LTI 2022, der am Ende der Performance-Periode 2022 bis 2025 ermittelt wird, ist auf maximal 250 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt.

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 25 % des Auszahlungsbetrags aus dem LTI 2022 in von der Gesellschaft ausgegebene Aktien zu investieren und für die Dauer seiner Amtszeit zu halten.

Die Aktienerwerbsverpflichtung aus dem LTI 2022 findet für Frau Susanne Schröter-Crossan vereinbarungsgemäß keine Anwendung.

Die Berechnung erfolgte durch A.ON Hewitt in Form eines versicherungsmathematischen Gutachtens:

- Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien zu Beginn der Performanceperiode
- Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum relevanten Index EPRA NAREIT Germany
- Auszahlungsbetrag des LTI unter Einbezug der Zielerreichung des ESG-Ziels.

Dr. Kathrin Köhling hat keinen Anspruch auf Zahlung eines LTI 2022, da sie erst zum 1. April 2023 zum Vorstandsmitglied bestellt wurde.

Entwicklung der Rückstellung für laufende LTI-Programme

Für die laufenden LTI-Programme 2022 bis 2026 wurden auf Grundlage versicherungsmathematischer Gutachten von A.On Hewitt die erforderlichen Rückstellungen gebildet bzw. aufgelöst und im Personalaufwand in Höhe von -900.000 Euro erfasst. Die Inanspruchnahme der Rückstellungen betrifft den im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlten LTI 2021. Die Rückstellung hinsichtlich der LTI-Programme betrug zum 31. Dezember 2025 rund 8.600.000 Euro (31. Dezember 2024: rund 11.300.000 Euro).

Entwicklung der Rückstellung

in Euro	Rückstellung 31.12.2024	Rückstellungs- zuführung (+) / - auflösung (-) in 2025	Rückstellungs- inanspruch- nahme in 2025	Rückstellung 31.12.2025
Lars von Lackum	4.907.971,85	-379.764,86	706.320,00	3.821.886,99
Dr. Kathrin Köhling	1.241.873,88	71.373,30	0,00	1.313.247,18
Dr. Volker Wiegel	3.254.994,75	-291.898,16	523.854,00	2.439.242,59
Susanne Schröter-Crossan	1.845.309,87	-340.860,19	523.854,00	980.595,68
Gesamt	11.250.150,35	-941.149,91	1.754.028,00	8.554.972,44

Malus- und Clawback-Regelungen für die variablen Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei Vorliegen der nachfolgend genannten Voraussetzungen variable 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), hat der Aufsichtsrat das Recht, noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig herabzusetzen und damit einzubehalten. Zudem kann der Aufsichtsrat den Bruttobetrag bereits ausbezahlter variabler Vergütungsbestandteile nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile 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 des variablen Vergütungsbestandteils geschuldet worden wäre. Auf ein Verschulden des Vorstandsmitglieds 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 2025 lag kein Malus- oder Clawback-Tatbestand vor.

Aktienhalteverpflichtung (Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines „SOG“)

Unabhängig von der Verpflichtung zum Aktienwerb nach den Regelungen des LTI ab dem Jahr 2022 ist jedes Vorstandsmitglied seit dem 1. Januar 2021 verpflichtet, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase Aktien der LEG Immobilien SE in Höhe vom 100 % einer Brutto-Jahresgrundvergütung zu erwerben und über die gesamte Laufzeit seines Vorstandsanstellungsvertrages zu halten. Während der Aufbauphase ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, in jedem der vier Aufbaujahre Aktien der LEG Immobilien SE in Höhe von 25 % der jeweils geltenden Brutto-Jahresgrundvergütung zu erwerben. Die Anzahl der im jeweiligen Aufbaujahr zu erwerbenden Aktien der LEG Immobilien SE wird ermittelt, indem am 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.

Erfüllung der SOG

Für die Geschäftsjahre ab 2021 haben die Vorstandsmitglieder Lars von Lackum und Dr. Volker Wiegel das SOG-Ziel zum 31. Dezember 2024 erreicht.

Für Dr. Kathrin Köhling startete die Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung ab Beginn ihres Vorstandsanstellungsvertrages am 1. April 2023. Die vierjährige Aufbauphase für Dr. Kathrin Köhling begann daher am 1. April 2023 und endet am 31. März 2027.

	Anzahl der zu haltenden LEG Immobilien SE-Aktien zum 31.12.2025¹	Anzahl der gehaltenen LEG Immobilien SE- Aktien zum 31.12.2025
Lars von Lackum	14.078	18.000
Dr. Kathrin Köhling	3.204	7.000
Dr. Volker Wiegel	6.427	11.034

¹ Bei Dr. Kathrin Köhling „Anzahl der zu haltenden LEG Immobilien SE-Aktien zum 31.03.2026“ in Höhe von 5.327 Aktien.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktien der LEG Immobilien SE, die von Dr. Kathrin Köhling zur Erfüllung der SOG zum 31. Dezember 2025 gehalten wurden.

	Ist-Aktienzahl zum 31.12.2024	Erforderlich Prozentsatz Grundvergütung	Brutto- Jahresgrundvergütung in Tsd. Euro	Nachgewiesen 25 % der Brutto- Jahresgrundvergütung in Tsd. Euro
2024				
Dr. Kathrin Köhling ¹	4.300	100 %	605	151

¹ Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der letzten 30 Börsenhandelstage zum 31. März 2025 in Höhe von 71,26 Euro.

	Anzahl zu erwerbender Aktien in 2025/2026	Betrag in Tsd. Euro	Nachweislich erworbene Aktienzahl in 2025	Ist-Aktienzahl zum 31.12.2025
Dr. Kathrin Köhling ¹	2.123 ²	192	2.700	7.000

¹ Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der letzten 30 Börsenhandelstage zum 31. März 2025 in Höhe von 71,26 Euro.

² Die Anzahl zu erwerbender Aktien vom 1. April 2025 bis 31. März 2026.

Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Die den Vorstandsmitgliedern für die Geschäftsjahre 2025 und 2024 im Sinn von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte Vergütung wird in der folgenden Tabelle gezeigt. Die Tabelle weist die Vergütungsbestandteile für die im jeweiligen Berichtsjahr erbrachten Leistungen der Vorstandsmitglieder aus, beziehungsweise für Vergütungen, 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 CFO			
	2025		2024		2025		2024	
	Tsd. Euro	in %	Tsd. Euro	in %	Tsd. Euro	in %	Tsd. Euro	in %
Festvergütung	1.045	36	1.045	37	574	50	480	46
Nebenleistungen	19	1	18	1	18	2	17	2
Summe fixe Vergütungsbestandteile	1.064	37	1.063	38	592	52	497	48
Summe einjährige variable Vergütung (STI)	927	32	1.089	37	555	48	550	52
Einjährige variable Vergütung (STI 2024)	-	-	1.089	37	-	-	550	52
Einjährige variable Vergütung (STI 2025)	927	32	-	-	555	48	-	-
Summe mehrjährige variable Vergütung (LTI)	881	31	706	25	-	-	-	-
LTI 2021	-	-	706	25	-	-	-	-
LTI 2022	881	31	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütungsbestandteile	1.808	63	1.795	62	555	48	550	52
Summe gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Abs. 1 S.1 AktG	2.872	100	2.858	100	1.147	100	1.047	100
Versorgungsaufwand	109	-	108	-	59	-	58	-
Gesamtvergütung	2.981	-	2.966	-	1.206	-	1.105	-

Gewährte Zuwendungen

	Dr. Volker Wiegel COO				Susanne Schröter-Crossan ¹ ehemals CFO			
	2025		2024		2025		2024	
	Tsd. Euro	in %	Tsd. Euro	in %	Tsd. Euro	in %	Tsd. Euro	in %
Festvergütung	605	34	605	33	-	-	-	-
Nebenleistungen	40	2	38	2	-	-	-	-
Summe fixe Vergütungsbestandteile	645	36	643	35	-	-	-	-
Summe einjährige variable Vergütung (STI)	584	32	686	37	-	-	-	-
Einjährige variable Vergütung (STI 2023)	-	-	686	37	-	-	-	-
Einjährige variable Vergütung (STI 2024)	584	32	-	-	-	-	-	-
Summe mehrjährige variable Vergütung (LTI)	573	32	524	28	573	100	524	100
LTI 2021	-	-	524	28	-	-	524	100
LTI 2022	573	32	-	-	573	100	-	-
Summe variable Vergütungsbestandteile	1.157	64	1.210	65	573	100	524	100
Summe gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Abs. 1 S.1 AktG	1.802	100	1.853	100	573	100	524	100
Versorgungsaufwand	59	-	58	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.861	-	1.911	-	573	-	524	-

¹ Ende des Vorstandsanstellungsvertrag zum 30. Juni 2023

Die im Geschäftsjahr 2025 verdienten fixen Vergütungsbestandteile, der STI 2025 sowie der LTI 2022 fallen unabhängig vom Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Auszahlung unter die „gewährte Vergütung“ für das Geschäftsjahr 2025, da die jeweils zugrunde liegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2025 erbracht wurde.

Neben der Höhe der Vergütung ist gemäß § 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 2024 und 2025 gewährten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die im Vergütungssystem angegebenen Werte der relativen Anteile beziehen sich allein auf die Zielvergütung. Die tatsächlichen relativen Anteile können daher abhängig von den variablen Vergütungsbestandteilen erheblich von den im Vergütungssystem angegebenen Werten der relativen Anteile abweichen. Für eine transparente Berichterstattung wird der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung gesondert angegeben.

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

Maximalvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 – einschließlich Grundvergütung, variabler Vergütungsbestandteile, betrieblicher Altersversorgung und Nebenleistungen – beträgt bei Lars von Lackum 4.800.000 Euro, bei Dr. Kathrin Köhling 4.150.000 Euro und bei Dr. Volker Wiegel 3.100.000 Euro. Sollte die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr überschritten werden, wird der Auszahlungsbetrag des LTI des entsprechenden Geschäftsjahres gekürzt. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 wird nach Gewährung sämtlicher Vergütungsbestandteile für dieses Geschäftsjahr berichtet. Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wurde mit den Vorstandsvergütungen im MDAX und der Peergroup innerhalb der Immobilienbranche verglichen. Sie lag im Vergleich zum MDAX und zur Peergroup innerhalb der marktüblichen Bandbreite.

Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2025 bestanden gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern mit Ausnahme von Susanne Schröter-Crossan keine Vergütungsverpflichtungen gemäß § 162 Abs. 1 AktG. Susanne Schröter-Crossan hat noch, wie beschrieben, Ansprüche aus den laufenden LTIs der Jahre 2022 und zeitanteilig 2023.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Wird die Bestellung zum Mitglied des Vorstands der LEG Immobilien SE widerrufen, kann der Vorstandsanstellungsvertrag 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 außerordentliche Kündigungsmöglichkeit gemäß § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.

Abfindungen

Die Vorstandsanstellungsverträge 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 Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung eines Vorstandsanstellungsvertrages 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 Vorstandsanstellungsvertrag zu kündigen (Sonderkündigungsrecht). Das Sonderkündigungsrecht ist ausgeschlossen, wenn sich die Stellung des Vorstandsmitglieds durch den Kontrollwechsel nicht wesentlich ändert. Eine solche wesentliche Änderung ist insbesondere dann anzunehmen, wenn zu erwarten ist, dass sich die Strategie der Gesellschaft oder der Tätigkeitsbereich des Vorstandsmitglieds infolge des Kontrollwechsels wesentlich ändert oder die Gesellschaft als beherrschtes Unternehmen einen Beherrschungs- oder Ergebnisabführungsvertrag eingeht.

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

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 Vorstandsanstellungsvertrags an die Erben ausgezahlt.

Darüber hinaus haben Witwe*r und Kinder, soweit diese noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger 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 Vorstandsanstellungsvertrags.

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 zeitanteilige Vergütung.

Der Aufsichtsrat hat insgesamt fünf Ausschüsse gebildet, von denen vier gleichrangig vergütet werden. Im Mai 2024 hat die Hauptversammlung nachstehendes System zur Aufsichtsratsvergütung beschlossen. Dieses System trägt insbesondere der immer wichtiger und intensiver werdenden Zuarbeit der Ausschüsse und der vergütungspolitischen Positionierung des Aufsichtsrats Rechnung.

Regelungen der Aufsichtsratsvergütung

Feste Vergütung	Die feste Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds beträgt 90.000 Euro
Differenzierung	Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 2,5-Fache der festen Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende das 1,25-fache der festen Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds.
Ausschussvergütung	Die Mitglieder eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 30.000 Euro; der Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte. Für die Mitgliedschaft und den Vorsitz im Nominierungsausschuss wird keine Vergütung gezahlt.

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 ist marktüblich. Als Vergleichsgruppe zur Überprüfung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurden Unternehmen des MDAX herangezogen.

Zudem werden den Aufsichtsratsmitgliedern entstandene angemessene Auslagen und Reisekosten erstattet. Die Umsatzsteuer auf angemessene Auslagen und Reisekosten wird von der LEG Immobilien SE erstattet, soweit die Aufsichtsratsmitglieder berechtigt sind, die Umsatzsteuer der LEG Immobilien SE gesondert in Rechnung zu stellen, und sie dieses Recht ausüben.

Die LEG Immobilien SE hat für die Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einer angemessenen Versicherungssumme ohne Selbstbehalt abgeschlossen.

Sitzungsgelder werden nicht gezahlt.

Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden für die Geschäftsjahre 2025 und 2024 folgende Vergütungen gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt:

Aufsichtsratsvergütung 2025

Name	Vorname	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		AR-Vergütung gesamt 2025	AR-Vergütung gesamt 2024	2025 ggü. 2024
		in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in Euro	in %
Zimmer ¹	Michael	225.000,00	71,43	90.000,00	28,57	315.000,00	309.083,33	1,91
Dr. Nolting ²	Claus	112.500,00	48,39	120.000,00	51,61	232.500,00	224.611,11	3,51
Beumer ³	Christoph	90.000,00	60,00	60.000,00	40,00	150.000,00	72.666,67	106,42
Dr. Eichelberg	Sylvia	90.000,00	75,00	30.000,00	25,00	120.000,00	118.027,78	1,67
Dr. Scharpe ⁴	Jochen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	45.361,11	-100,00
Dr. Suder ⁵	Katrin	90.000,00	60,00	60.000,00	40,00	150.000,00	146.055,55	2,70
Wiesmann ⁶	Martin	90.000,00	42,86	120.000,00	57,14	210.000,00	230.138,89	-8,75
Summe		697.500,00	59,24	480.000,00	40,76	1.177.500,00	1.145.944,44	2,75

¹ Vorsitzender des Aufsichtsrats, des Präsidiums und des Nominierungsausschusses

² Stellvert. Vorsitzender des Aufsichtsrats, des Präsidiums, des Nominierungsausschusses, Vorsitzender Risiko-, Prüfungs- und ESG-Ausschuss

³ Bestellt ab Beendigung der HV 23.05.2024

⁴ Niederlegung zur Beendigung der HV 23.05.2024

⁵ Vorsitzende des Technologie- und Digitalisierungsausschusses

⁶ Vorsitzender des Vergütungsausschusses

Anzahl der gehaltenen Aktien der LEG Immobilien SE zum 31.12.2025

Aufsichtsratsmitglied	Anzahl der gehaltenen Aktien der LEG Immobilien SE zum 31.12.2025
Michael Zimmer	4.100
Martin Wiesmann	1.400
Dr. Katrin Suder	500

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

Michael Zimmer hat darüber hinaus Anleihen aus der LEG-Anleihe 2025/2035 in Höhe von 500.000 Euro nominal sowie Anleihen aus der Wandelschuldverschreibung 2024/2030 in Höhe von 1.000.000 Euro nominal erworben.

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 Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre darzustellen (sog. „Vertikalvergleich“).

Die Ertragsentwicklung wird abgebildet anhand der Steuerungskennzahlen des Konzerns, des AFFO, des AFFO je Aktie, des FFO I, des FFO I je Aktie sowie des Gesamtperiodenergebnisses. 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 Arbeitnehmer erfolgte nach § 267 Abs. 5 HGB.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Ertragsentwicklung	2025	2024	Veränderung in %	2023	Veränderung in %
AFFO (Konzern) in Mio. Euro	220,5	200,4	10,0	181,2	10,6
AFFO je Aktie (Konzern) in Euro	2,94	2,70	8,9	2,44	10,7
Jahresergebnis LEG Immobilien SE (Einzelgesellschaft) in Mio. Euro	30,3	4,1	639,0	18,3	-77,6
Gesamtperiodenergebnis LEG Immobilien SE (Konzern) in Mio. Euro	1.465,4	62,6	2.240,9	-1.593,3	-103,9
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Tsd. Euro	82	80	2,5	77	3,9
Vorstandsvergütung in Tsd. Euro					
Lars von Lackum	2.872	2.858	0,5	2.108	35,6
Dr. Kathrin Köhling	1.147	1.047	9,5	632	65,7
Dr. Volker Wiegel	1.802	1.853	-2,8	1.308	41,7
Susanne Schröter-Crossan ¹	573	524	9,4	549	-4,6
Aufsichtsratsvergütung in Tsd. Euro					
Christoph Beumer	150	73	105,5	-	-
Dr. Sylvia Eichelberg	120	118	1,7	115	2,6
Dr. Claus Nolting	233	225	3,6	188	19,7
Dr. Katrin Suder	150	146	2,7	140	4,3
Martin Wiesmann	210	230	-8,7	165	39,4
Michael Zimmer	315	309	1,9	275	12,4

¹ Ende des Vorstandsanstellungsvertrag zum 30. Juni 2023

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Ertragsentwicklung	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
AFFO (Konzern) in Mio. Euro	108,8	66,5	92,2	18,0
AFFO je Aktie (Konzern) in Euro	1,48	64,9	1,27	16,5
Jahresergebnis LEG Immobilien SE (Einzelgesellschaft) in Mio. Euro	-307,6	-105,9	-33,4	821,0
Gesamtperiodenergebnis LEG Immobilien SE (Konzern) in Mio. Euro	315,6	-604,8	1.750,1	-82,0
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in Tsd. Euro	72	6,9	72	-
Vorstandsvergütung in Tsd. Euro				
Lars von Lackum	1.910	10,4	1.874	1,9
Dr. Kathrin Köhling	-	-	-	-
Dr. Volker Wiegel	1.211	8,0	1.259	-3,8
Susanne Schröter-Crossan ¹	1.066	-48,5	1.116	-4,5
Aufsichtsratsvergütung in Tsd. Euro				
Christoph Beumer	-	-	-	-
Dr. Sylvia Eichelberg	100	14,7	47	114,3
Dr. Claus Nolting	162	15,8	116	40,2
Dr. Katrin Suder	86	62,8	-	-
Martin Wiesmann	141	17,2	96	46,2
Michael Zimmer	256	7,5	224	14,2

¹ Ende des Vorstandsanstellungsvertrag zum 30. Juni 2023

Ausblick 2026

Das von der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 gebilligte Vergütungssystem gilt unverändert für das Geschäftsjahr 2026. Eine Anpassung ist nicht vorgesehen.

Anpassung Vergütungshöhe

Der Aufsichtsrat sieht die aktuelle Struktur und Zusammensetzung des Vorstands als einen der wesentlichen Erfolgsfaktoren der LEG Immobilien SE. Gemäß den Vorstandsanstellungsverträgen werden die Gehälter der Vorstandsmitglieder alle zwei Jahre durch einen externen Vergütungsberater überprüft, wobei die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, die Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden. Die aktuelle Überprüfung erfolgte Ende des Geschäftsjahres 2024 bis Anfang des Geschäftsjahres 2025 im Zusammenhang mit der vorzeitigen Verlängerung der Vorstandsanstellungsverträge.

Die Erhöhung der Vergütung des CEO, die im Jahr 2025 durch den Aufsichtsrat beschlossen wurde, orientierte sich an den CEO-Vorstandsvergütungen im MDAX. Die Vergütung liegt zwischen dem Median und dem oberen Quartil des MDAX. Die Vergütungserhöhung der CFO und des COO orientierte sich ebenfalls am MDAX und liegt ebenfalls zwischen Median und oberem Quartil des MDAX. Die erhöhten Vergütungen bezogen auf die Ziel- und Maximalvergütung entsprechen dem üblichen Marktrahmen des MDAX und sind angemessen.

Alle drei Vorstandsmitglieder haben ihre Bereitschaft erklärt, ihre erfolgreiche Arbeit in der derzeitigen Zusammensetzung fortzusetzen. Der Aufsichtsrat hat daher am 10. Januar 2025 die Verlängerung der Bestellung aller drei Vorstandsmitglieder und die entsprechende Verlängerung des jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrags beschlossen: Die Bestellung und der Vorstandsanstellungsvertrag von Lars von Lackum wurde vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2030 verlängert, die Bestellung und der Vorstandsanstellungsvertrag von Dr. Kathrin Köhling vom 1. April 2025 bis zum 31. März 2030 und die Bestellung und der Vorstandsanstellungsvertrag von Dr. Volker Wiegel vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2028. In diesem Zusammenhang hat der Aufsichtsrat auch beschlossen, die Vergütung der Vorstandsmitglieder jeweils ab dem Beginn der neuen Amtszeit zu erhöhen.

Vergütung Lars von Lackum im Geschäftsjahr 2026

Vergütungshöhe in Euro und Vergütungsstruktur (Zielvergütung)	Lars von Lackum			
	unverändert ab 01.01.2024	ab 01.01.2026	Delta (%)	Verteilung (%)
Grundvergütung	1.045.000	1.150.000	10,0	30,8
Einjährige variable Vergütung (STI)	705.000	800.000	13,5	21,4
Barvergütung	1.750.000	1.950.000	11,4	
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.000.000	1.650.000	65,0	44,1
Gesamtdirektvergütung (GDV)	2.750.000	3.600.000	30,9	
+ bAV-Beitrag	109.000	109.000	0,0	2,9
+ Nebenleistungen	30.000	30.000	0,0	0,8
Gesamtvergütung (GV)	2.889.000	3.739.000	29,4	
Faktor GV: VV zu Ø OVM	1,7	2,0		
Maximalvergütung	4.800.000	7.200.000	50,0	

Vergütung Dr. Kathrin Köhling im Geschäftsjahr 2026

Vergütungshöhe in Euro und Vergütungsstruktur (Zielvergütung)	Dr. Kathrin Köhling			
	01.01.2025 - 31.12.2025 ¹	01.01.2026 - 31.12.2026	Delta (%)	Verteilung (%)
Grundvergütung	573.750	605.000	5,2	33,9
Einjährige variable Vergütung (STI)	422.000	444.000	5,2	24,9
Barvergütung	995.750	1.049.000	5,3	
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	617.500	650.000	5,3	36,4
Gesamtdirektvergütung (GDV)	1.613.250	1.699.000	5,3	
+ bAV-Beitrag	59.000	59.000	0,0	3,3
+ Nebenleistungen	27.000	27.000	0,0	1,5
Gesamtvergütung (GV)	1.699.250	1.785.000	5,1	100,0
Faktor GV: VV zu Ø OVM	1,7	2,0		
Maximalvergütung	4.150.000	4.500.000	8,4	

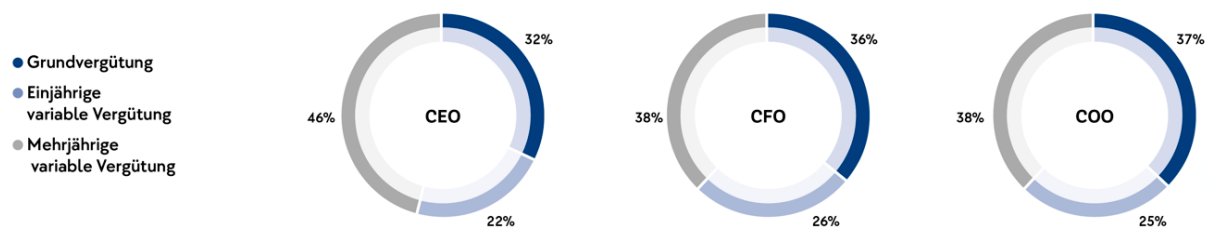
¹ Erhöhung zeitanteilig ab 1. April 2025

Vergütung Dr. Volker Wiegel im Geschäftsjahr 2026

Vergütungshöhe in Euro und Vergütungsstruktur (Zielvergütung)	Dr. Volker Wiegel			
	unverändert ab 01.01.2024	ab 01.01.2026	Delta (%)	Verteilung (%)
Grundvergütung	605.000	700.000	15,7	34,9
Einjährige variable Vergütung (STI)	444.000	480.000	8,1	24,0
Barvergütung	1.049.000	1.180.000	12,5	
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	650.000	725.000	11,5	36,2
Gesamtdirektvergütung (GDV)	1.699.000	1.905.000	12,1	
+ bAV-Beitrag	59.000	59.000	0,0	2,9
+ Nebenleistungen	41.000	41.000	0,0	2,0
Gesamtvergütung (GV)	1.799.000	2.005.000	11,5	
Faktor GV: VV zu Ø OVM	1,7	2,0		
Maximalvergütung	3.100.000	4.500.000	45,2	

Die Anhebung der Zielvergütungen bei den Vorstandsmitgliedern vollzieht sich überproportional im LTI, wodurch die nachhaltige Ausrichtung der Vergütung und deren Kapitalmarktorientierung weiter gestärkt werden.

Struktur Gesamtdirektvergütung 2026



Ab dem Geschäftsjahr 2026 beträgt die Maximalvergütung 7.200.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden bzw. jeweils 4.500.000 EUR für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

Zielwerte für die variable Vergütung 2026:

Für das Geschäftsjahr 2026 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 7. November 2025 nachstehende Minimal-, Ziel- und Maximalwerte für die Leistungskriterien des STI 2026 und des LTI 2026 beschlossen:

Zielwerte für den STI 2026:

Finanzielle Leistungskriterien des STI 2026:

in Mio. Euro	100 % Zielwert	Bandbreiten
AFFO je Aktie¹	3,02 Euro	0 % Minimalwert: ≤ 2,57 Euro 100 % Zielwert: 3,02 Euro 200 % Maximalwert: ≥ 3,62 Euro
Bereinigte EBITDA-Marge	78,2 %	0 % Minimalwert: ≤ 74,7 % 100 % Zielwert: 78,2 % 200 % Maximalwert: ≥ 83,2 %

¹ Bei der Festlegung des Zielwerts AFFO je Aktie wurde ein Investitionsvolumen von >35 Euro je Quadratmeter berücksichtigt. Das Investitionsziel wurde in der Wirtschaftsplanung dokumentiert und zusammen mit der Guidance veröffentlicht

Environmental-Ziel des STI 2026:

	Bandbreiten
Einsparung von 7.600 Tonnen CO₂	0 % Minimalwert: 5.600 Tonnen CO ₂ -Einsparung 100 % Zielwert: 7.600 Tonnen CO ₂ -Einsparung 200 % Maximalwert: 9.600 Tonnen CO ₂ -Einsparung

Für eine Zielerreichung von 100 % im Environmental-Ziel ist eine Einsparung von 7.600 Tonnen Kohlendioxid (CO₂) im Jahr 2026 erforderlich. Angerechnet werden alle CO₂-Reduktionsmaßnahmen aus den drei Maßnahmenclustern der Nachhaltigkeitsstrategie „Emissionseffiziente Wärmeversorgung“, „Energiebedarfsreduktion“ sowie der „Energetischen Sanierung“.

Zielwerte für den LTI 2026

Entwicklung des relativen TSR im Vergleich zum EPRA NAREIT Germany des LTI 2026:

	Zielerreichungsgrad 0 %	Zielerreichungsgrad 100 %	Zielerreichungsgrad 200 %
	2029	2029	2029
Relativer Total Shareholder Return p.a. im Vergleich zum EPRA NAREIT Germany	≤ -20 %	0 %	≥ 20 %

Environmental-Ziel des LTI 2026:

	Environmental
Ziel	Die Reduktion der persistenten relativen CO ₂ e Emissionseinsparungskosten in Euro/Tonne um 20%, welche durch alle Dekarbonisierungsmaßnahmen der LEG Immobilien SE zwischen 2026-2029 erreicht wird
Zielwerte	0 % Minimalwert: Reduktion der Kosten je eingesparte Tonne CO ₂ e um 10 % 100 % Zielwert: Reduktion der Kosten je eingesparte Tonne CO ₂ e um 20 % 200 % Maximalwert: Reduktion der Kosten je eingesparte Tonne CO ₂ e um 30 %

Der Ausgangswert beruht auf der Basis des CO₂-Reportings FY 2025 über alle Dekarbonisierungsmaßnahmen, d.h. Gesamtkosten aller in 2025 CO₂e-wirksam umgesetzten Maßnahmen im Verhältnis zur Summe aller CO₂e-Einsparungen, die durch alle Maßnahmen über deren Wirksamkeitsdauern erreicht werden können. Der Zielwert beruht auf Basis des CO₂-Reporting FY 2029 über alle Dekarbonisierungsmaßnahmen.