

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert Struktur und Höhe der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Der 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 in der Fassung vom 28. April 2022.

Vorstand und Aufsichtsrat haben den Vergütungsbericht erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 der Hauptversammlung der LEG Immobilien SE am 19. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 mit 52,63 % der Stimmen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat haben Anmerkungen der Investoren zum Vergütungsbericht 2021 aufgenommen. Wesentliche Anmerkungen bezogen sich auf eine weitergehende Darstellung des Vergütungsvergleichs zur Sicherstellung der Marktüblichkeit der Vergütungen, die umfassende Erläuterung von Änderungen bzw. Abweichungen, z. B. in Bezug auf die Vergütungshöhe, sowie die Darstellung der für die kommenden Jahre vereinbarten Zielgrößen. Diesen Anmerkungen ist im Vergütungsbericht 2022 entsprechend Rechnung getragen worden.

Die Hauptversammlung der LEG Immobilien SE hat am 19. Mai 2022 zudem ein fortgeschriebenes vom Aufsichtsrat vorgelegtes System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit 85,83 % der Stimmen gebilligt. Mit diesem Vorstandsvergütungssystem hat der Aufsichtsrat insbesondere Investorenanregungen folgendermaßen aufgenommen:

- Für den Fall außergewöhnlicher Erfolge im Zusammenhang mit dem Erwerb von Immobilien-Portfolios war bis zum Geschäftsjahr 2021 eine nach Umfang und Erfolg der Transaktion bemessene Sonderzahlung (Transaktionsbonus) als außerordentlicher Vergütungsbestandteil vorgesehen. Das Vorstandsvergütungssystem 2022 sieht keinen Transaktionsbonus für seither erfolgte Transaktionen mehr vor. Sämtliche Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2021 auf den Transaktionsbonus für im Jahr 2021 erworbene Immobilien-Portfolios verzichtet.

- Der Aufsichtsrat hat die Vorstandsvergütung insgesamt stärker aktienorientiert ausgerichtet. Der Performance Cash Plan als langfristig variabler Vergütungsbestandteil wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2022 durch einen virtuellen Performance Share Plan ersetzt, der sich zu 80 % am relativen TSR (Total Shareholder Return) und zu 20 % an Zielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (sog. „ESG-Ziele“) orientiert. Zudem wurde zusätzlich zur Share Ownership Guideline eine an die langfristig variable Vergütung gekoppelte Aktienkauf- und Halteverpflichtung für die Vorstandsmitglieder eingeführt. Danach sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, 25 % des Zahlungsbetrags aus der langfristig variablen Vergütung in Aktien der LEG Immobilien SE zu investieren und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten.
- Auch in der kurzfristigen variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat den Wunsch der Investoren nach einer besseren Vergleichbarkeit des Erfolgsziels Funds from Operations (FFO I) mit anderen Unternehmen aufgegriffen. Daher wird seit dem 1. Januar 2022 nicht mehr auf den absoluten FFO I-Betrag abgestellt, sondern auf den FFO I pro Aktie.
- Um auch mit Blick auf die Abschaffung des Transaktionsbonus eine wettbewerbsfähige und übliche Vergütung zu gewährleisten, wurde die Zielvergütung erhöht, und zwar – um eine stärkere Ausrichtung auf Nachhaltigkeit auch in der Vergütungsstruktur abzubilden – überwiegend in der langfristig variablen Vergütung. Entsprechend wurde auch die Maximalvergütung erhöht.

Dieses Vergütungssystem gilt mit Abschluss der angepassten Vorstandsstellungsverträge rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 für alle derzeit bestellten Vorstandsmitglieder.

Vorbemerkung

Für die LEG Immobilien SE war das Jahr 2022 operativ erfolgreich. Der FFO I ist im Vergleich zum Vorjahr um 13,9 % auf 482,0 Mio. Euro angestiegen. Das bereinigte EBITDA zum 31. Dezember 2022 liegt bei 598,7 Mio. Euro und ist damit um 16,9 % gegenüber dem Vorjahresstichtag 31. Dezember 2021 angestiegen. Die LEG Immobilien SE hat somit ihre veröffentlichten Zielvorgaben für 2022 übertroffen bzw. erreicht. Neben den finanziellen Zielen ist für die LEG Immobilien SE die ESG-Strategie von großer Bedeutung. Deshalb wurden neben den finanziellen Zielen nichtfinanzielle Ziele für Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) gesteckt, die auch in den Vergütungssystemen des Vorstands und des Managements der LEG Immobilien SE verankert sind.

Für das Jahr 2023 hat der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, die Geschäftsstrategie vor dem Hintergrund der aktuellen, durch Inflation und Zinsanstieg geprägten Marktsituation neu auszurichten und auf höchstmögliche Kapital-effizienz, unabhängig von der Aktivierungsquote der investierten Mittel, zu fokussieren. Folgerichtig berichtet die LEG Immobilien SE im Rahmen der Guidance nicht mehr die Kennzahl FFO I, da diese wesentlich durch die Aktivierungsquote beeinflusst ist, sondern stattdessen den um aktivierte wiederkehrende Capex-Maßnahmen sowie Konsolidierungseffekte, die aus selbst erstellten Leistungen resultieren, adjustierten FFO I, den AFFO. Um sich bei der Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen nicht zu beschränken, werden die Capex-Maßnahmen für die Jahre 2023 und fortfolgende bereinigt um nicht wiederkehrende Investitionen, die von staatlicher Förderung profitieren. Die hieraus abzuleitenden Anpassungen der kurzfristigen variablen Vergütungsanteile (STI-Planbedingungen) für das Geschäftsjahr 2023 werden der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 zur Beschlussfassung vorgelegt. Im Zusammenhang mit der Anpassung der Steuerung der LEG Immobilien SE aufgrund der aktuellen Marktbedingungen erachtet es der Aufsichtsrat als sachgerecht, abweichend von den bisherigen finanziellen Leistungskriterien, die 80 % des STI darstellen, für das Jahr 2023 zu 40 % den AFFO je Aktie und zu 40 % die bereinigte EBITDA-Marge als neue finanzielle Leistungskriterien heranzuziehen.

G9

Übersicht Vergütungssystem 2022:

FIXER VERGÜTUNGS-BESTANDTEIL	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%: Ergebnis aus Vermietung & Verpachtung · 40%: Funds from Operations 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 Geschäftsjahrs
	LANGFRISTIGER VARIABLER VERGÜTUNGSANTEIL (LTI)	Plantyp	· Performance Cash 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 2022

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2022 folgende Vorstandsmitglieder an:

- Lars von Lackum, Vorstandsvorsitzender
- Susanne Schröter-Crossan
- Dr. Volker Wiegel

Nebentätigkeiten des Vorstands

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. 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“. Grundsätzlich bedarf jegliche Nebentätigkeit eines Vorstandsmitglieds der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats und dort als zuständigem Ausschuss der Zustimmung des Präsidiums, soweit hierdurch Interessen der LEG Immobilien SE berührt werden können. Soweit das Vorstandsmitglied für die Übernahme solcher Positionen und Ämter eine gesonderte Vergütung erhält, wird diese Vergütung gemäß der Empfehlung G.15 DCGK auf seine gegenüber der LEG Immobilien SE bestehenden Vergütungsansprüche angerechnet.

Etwaige Vergütungen werden unabhängig davon angerechnet, ob sie für Tätigkeiten bei verbundenen Unternehmen oder bei externen Dritten gewährt werden. Für den Fall, dass Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds gegenüber verbundenen Unternehmen bestehen, wird die entsprechende Vergütung nicht an das Vorstandsmitglied, sondern direkt an die LEG Immobilien SE abgeführt.

Für externe Aufsichtsratsmandate von Vorstandsmitgliedern soll der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung G.16 DCGK entscheiden, ob und inwieweit die aufgrund eines solchen Mandats an das Vorstandsmitglied gezahlte Vergütung auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist. Das einzige konzernexterne Aufsichtsratsmandat nimmt derzeit Frau Susanne Schröter-Crossan im Aufsichtsrat der Hello Fresh SE wahr. Der Aufsichtsrat hat insofern entschieden, dass die Vergütung, die Frau Schröter-Crossan 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 2022 („Neues Vergütungssystem“)

Das Vergütungssystem des Vorstands unterstützt die drei grundlegenden Kernaktivitäten der LEG Immobilien SE: Die Optimierung des Kerngeschäfts, den Ausbau der Wertschöpfungskette sowie die Portfolio-Stärkung.

Die Vergütung des Vorstands 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 bei der langfristig variablen Vergütung 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 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. Vor diesem Hintergrund werden Nachhaltigkeitsaspekte in besonderer Weise bei der Vergütung des Vorstands sowohl im STI (kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil) als auch im LTI (langfristig variabler Vergütungsbestandteil) berücksichtigt.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass neben den aufgegriffenen Investorenanregungen folgende Punkte in die Ausgestaltung des Vergütungssystems eingeflossen sind:

- 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.

Das Vergütungssystem des Vorstands 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).

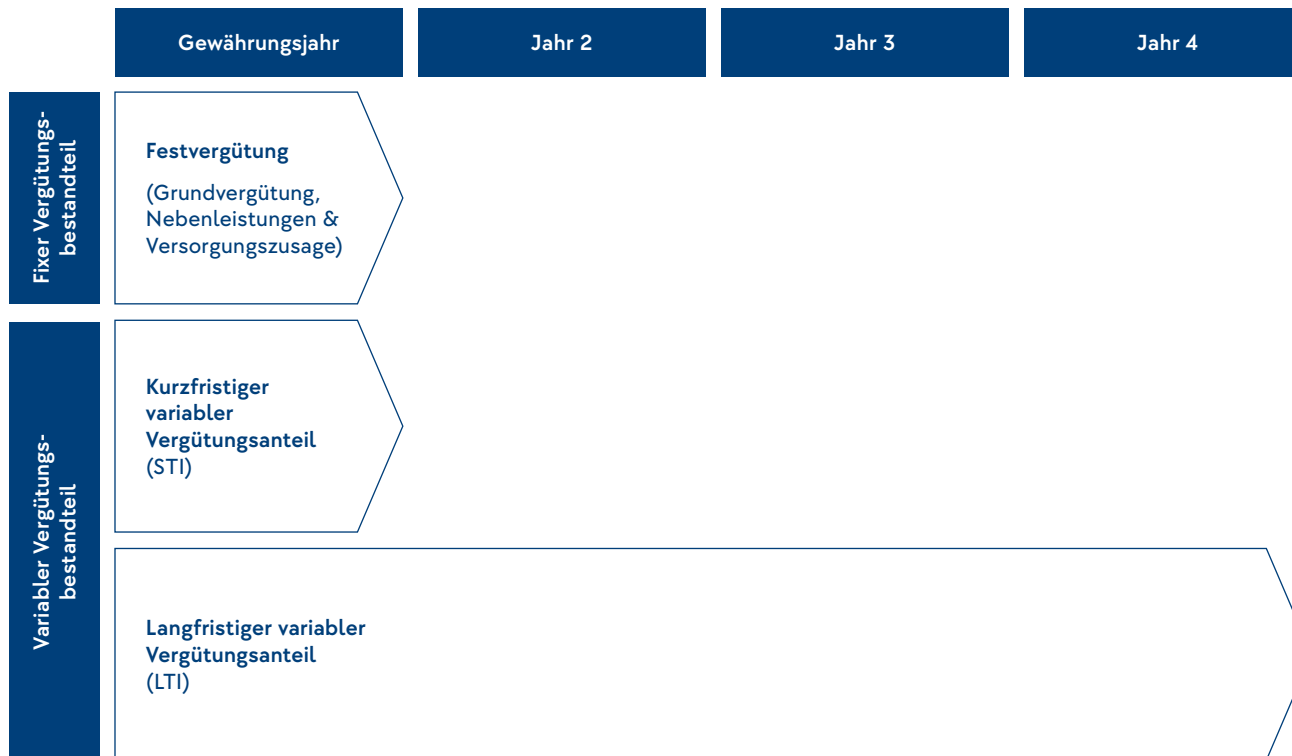
Der fixe Vergütungsbestandteil setzt sich aus der Grundvergütung, Nebenleistungen sowie Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung zusammen.

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

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

G10

Vergütungssystem im zeitlichen Ablauf



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

T38

Vergütungsbestandteile

in T€	Lars von Lackum CEO	Susanne Schröter-Crossan CFO	Dr. Volker Wiegel COO
Grundvergütung	950	550	550
Einjährige variable Vergütung (STI)	600	375	375
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	1.000	650	650
Zielvergütung	2.550	1.575	1.575

Die Zielvergütung umfasst die Grundvergütung, die einjährige variable Vergütung (STI) und die mehrjährige variable Vergütung (LTI) bezogen auf jeweils 100% Zielerreichung. Die Zielvergütung wurde mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2022 angepasst. Der Aufsichtsrat hat sich bei der Festlegung der Vergütung von einem renommierten, unabhängigen Vergütungsberater (hkp///group) beraten lassen. Gemäß der Empfehlung G.3 DCGK hat der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder geeignete Vergleichsgruppen anderer Unternehmen herangezogen.

Da die LEG Immobilien SE im MDAX gelistet ist, besteht die erste Vergleichsgruppe aus den Unternehmen dieses Indexes. Um die hohe Bedeutung von Nachhaltigkeit für die LEG Immobilien SE zu betonen, wurde zudem der DAX 50 ESG betrachtet. Die Positionierung in den Vergleichsgruppen erfolgt auf Basis der gleichgewichteten Größenkennzahlen Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und Marktkapitalisierung. Die Zielvergütung des CEO sowie der Vorstandsmitglieder liegt auch nach der Anpassung in 2022 in beiden Vergleichsmärkten innerhalb der marktüblichen Bandbreite.

Bei der Anpassung im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems wurden neben dem Wettbewerbsvergleich durch den unabhängigen Vergütungsberater (hkp///group) auch die Lage der

LEG Immobilien SE und deren Ertragsentwicklung in den vergangenen Jahren sowie die Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

Der Anpassung der Zieldirektvergütung liegen folgende Erwägungen zugrunde:

- Im neuen Vergütungssystem wurde der Vergütungsbestandteil Transaktionsbonus vollständig gestrichen und damit die maximal erreichbare Zielvergütung entsprechend reduziert.
- Die Vergütungsanpassung trägt zudem der positiven Geschäftsentwicklung der letzten Geschäftsjahre Rechnung, die sich sowohl in der durchschnittlichen Steigerung des FFO I pro Aktie um 8,3 % pro Jahr seit 2018 sowie einer überdurchschnittlich positiven Entwicklung des TSR gegenüber vergleichbaren Unternehmen ausdrückt.
- Mit dem Vorstandsvorsitzenden wurde bei seinem Eintritt zunächst eine geringere Vergütung vereinbart. Damit hatte der Aufsichtsrat dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich um eine Erstbestellung handelte. Die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden wurde nun auf ein dem Verantwortungsbereich eines Vorstandsvorsitzenden eines MDAX-Unternehmens entsprechendes Vergütungsniveau angepasst.

Fixe Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

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

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder vertraglich 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 Rentenversicherung versichert oder Mitglied eines an die Stelle der gesetzlichen Rentenversicherung tretenden berufsständischen Versorgungswerks sind, erhalten die Vorstandsmitglieder 50 % der Regelbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Diese Regelung gilt auch für arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusagen, bei denen die LEG Immobilien SE Vertragspartner ist. Solche Versorgungszusagen sind auf eine jährliche Zahlung von 20 Tsd. Euro für Lars von Lackum und 15 Tsd. Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder begrenzt.
- 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 der Dienstwagen 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. Lohn- und Einkommensteuer auf diese Leistungen sind vom jeweiligen Vorstandsmitglied zu tragen. Zudem werden den Vorstandsmitgliedern entstandene Auslagen und Reisekosten erstattet.

- Weiterhin 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.

Versorgungszusage

Zugunsten der Vorstandsmitglieder gewährt die LEG Immobilien SE pro Kalenderjahr als arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einen fixen, in dem jeweiligen Vorstandsstellungsvertrag festgeschriebenen Betrag. Dieser 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 2022 ist in nachfolgender Tabelle dargestellt.

T39

Gewährte betriebliche Altersvorsorge

in €	Betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse mit einem jährlich zu zahlenden fixen Beitrag			Betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse bzw. ein Versorgungswerk		
	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	7.924	183.555	2042
Susanne Schröter-Crossan	50.000	1.245.537	2046	7.924	204.693	2046
Dr. Volker Wiegel	50.000	1.141.667	2043	7.868 ¹	²	²

¹ Die betriebliche Altersversorgung erfolgt für Dr. Volker Wiegel über das Versorgungswerk der Rechtsanwälte.

² Eine monatliche Auszahlung erfolgt mit Rentenbeginn. Eine Kapitalabfindung ist nicht vorgesehen.

Kurzfristig variabler Vergütungsanteil (Short Term Incentive – STI)

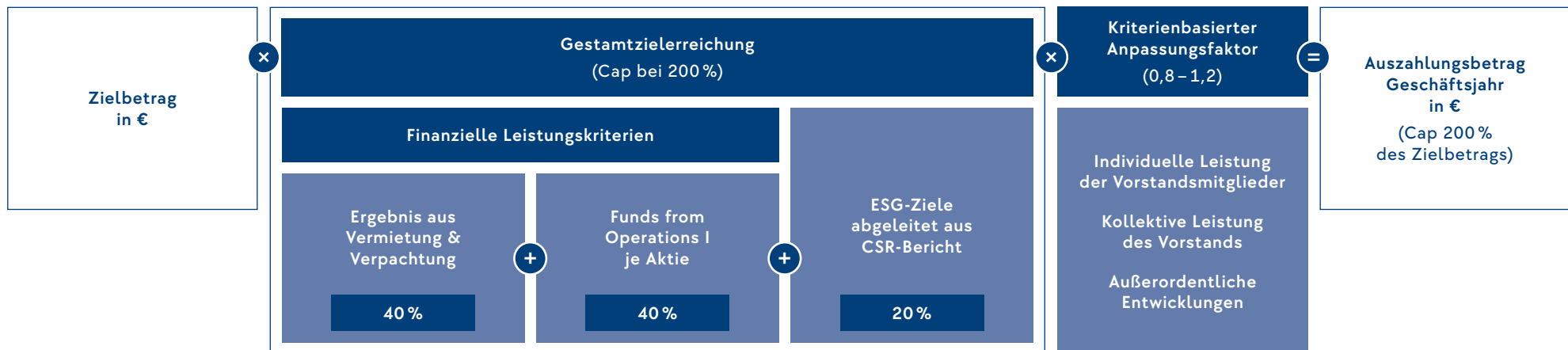
Der STI dient der Sicherstellung eines profitablen und organischen Wachstums sowie der Erreichung der operativen jährlichen Zielsetzungen. Der STI besteht aus einer jährlichen Zahlung, die auf Grundlage folgender finanzieller und nichtfinanzieller Erfolgsziele bemessen wird:

- Ergebnis aus Vermietung und Verpachtung (VuV),
- Funds from Operations I (FFO I) je Aktie,
- Nichtfinanzielle Environmental-, Social- und Governance-Ziele (ESG-Ziele).

Die finanziellen Leistungskriterien machen jeweils 40 % aus. Die ESG-Ziele, die aus dem Nachhaltigkeitsbericht (CSR-Bericht) abgeleitet werden, machen in Summe 20 % des Zielbetrags des STI aus, 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.

G11

Kurzfristig variabler Vergütungsanteil



Finanzielle Leistungskriterien

Der Zielwert für das Ergebnis aus VuV sowie für den FFO I je Aktie leitet sich aus dem jährlichen Wirtschaftsplan ab. Maßgeblich ist der durch den Aufsichtsrat beschlossene Wirtschaftsplan für das jeweilige Geschäftsjahr. Die finanziellen Ziele werden jeweils mit 40 % gewichtet.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden die folgenden finanziellen Leistungskriterien festgelegt:

T40

Finanzielle Leistungskriterien

Leistungskriterium	Zielwert
Ergebnis VuV	569,9 Mio. €
FFO I je Aktie	6,21 €

Bei Erreichen des Zielwertes beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird der Zielwert um 20 % übertroffen, so wird der Maximalwert von 200 % Zielerreichung erreicht. Bleibt die Zielerreichung 20 % unter dem Zielwert, so wird der Zielerreichungsgrad mit 0 % festgelegt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0%; 100%; 200 %) werden linear interpoliert.

Bei der Ermittlung der auszuzahlenden STI-Beträge für die finanziellen Leistungskriterien ist der tatsächlich erreichte Wert je Teilziel mit dem Wert des Wirtschaftsplans 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.

Die sich aus dem Wirtschaftsplan, der vor Beginn des Geschäftsjahres verabschiedet wird, ergebenden Ziele 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. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass mit Blick auf die Ankaufs- und Verkaufstätigkeit in 2022 eine Anpassung der sich aus dem Wirtschaftsplan 2022 ergebenden Ziele Ergebnis VuV und FFO I je Aktie erforderlich ist. Für das Geschäftsjahr 2022 waren im verabschiedeten Wirtschaftsplan 350 Verkäufe pauschal geplant. Tatsächlich fand in 2022 jedoch für insgesamt 489 Einheiten der Eigentumsübergang statt. Zudem wurden in 2022 817 Ankäufe getätigt, die bereits im laufenden Geschäftsjahr 2022 wirksam wurden, die aber nicht im Wirtschaftsplan 2022 berücksichtigt wurden. Zu beachten bei der STI-Berechnung sind damit 817 Einheiten, die nicht im Wirtschaftsplan 2022 enthalten waren.

Für die STI-Berechnung der finanziellen Leistungskriterien sind nachstehende Zielgrößen maßgeblich:

T41

STI – Finanzielle Leistungskriterien

	Ziel laut Wirtschaftsplan 2022	Bereinigter Zielwert 2022
Ergebnis VuV	569,9 Mio. €	571,9 Mio. €
FFO I je Aktie	6,21 €	6,23 €

T42

STI – Zielerreichung

	Bereinigter Zielwert	Tatsächlich erreichter Ist-Wert	Prozentuale Abweichung Ist-Wert zum Ziel-Wert	Zielerreichung auf Basis vertraglich vereinbarter Gewichtung	STI-Teilbetrag
Ergebnis VuV	571,91 Mio. €	413,51 Mio. €	72,30%	0,00%	0,00%
FFO I je Aktie	6,23 €	6,56 €	105,26%	126,32%	50,53%

Nichtfinanzielle Ziele

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 der Minimal- und Maximalwert werden jährlich vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat im Einvernehmen mit den Vorstandsmitgliedern festgelegt und final beschlossen.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden die folgenden ESG-Ziele durch den Aufsichtsrat definiert:

T43

ESG-Ziele STI 2022

Environment	Social	Governance
Ziel: Einsparung von 4.000 Tonnen CO ₂ durch fertiggestellte, gem. § 555b Nr. 1 – 3 BGB als Modernisierungsmaßnahme zu qualifizierende, energieeffiziente Sanierungsmaßnahmen des Bestandes p. a. (z. B. Heizung, Dach, Keller, Fassade, Fenster, Türen) bezogen auf den im Geschäftsbericht zum 31.12.2021 enthaltenen Bestand und berechnet auf Basis der vorhandenen Energieeinsparberechnungen unter Berücksichtigung des jeweils gültigen CO ₂ -Faktors	Ziel: Messwert des „Trust Index“ für den LEG-Konzern, welcher bei der im Jahr 2022 stattfindenden Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ ermittelt wird.	Ziel: Stabilisierung des Sustainability Ratings auf einen Wert < 10 (Negligible Risk)
Zielgrößen: 0% Minimalwert: 3.600 Tonnen CO ₂ 100% Zielerreichung: 4.000 Tonnen CO ₂ 200% Maximalwert: 4.400 Tonnen CO ₂	Zielgrößen: 0% Minimalwert: 60% 100% Zielerreichung: 66% 200% Maximalwert: 72%	Zielgrößen: 0% Minimalwert: 13 100% Zielerreichung: < 10 200% Maximalwert: 7

Environmental-Ziel:

Ein wesentliches Element der im Mai 2021 vorgestellten Nachhaltigkeitsstrategie der LEG Immobilien SE ist der CO₂-Reduktionspfad zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2045. Ein Bestandteil zur Umsetzung des Reduktionspfads ist die CO₂-Einsparung durch energetische Sanierungen des Wohnungsbestands. Der notwendige Beitrag der energetischen Sanierungen im Rahmen des Reduktionspfads beläuft sich auf rund 4.000 Tonnen CO₂. Zur Steuerung sowie Messung der Zielerreichung wurden folgende grundsätzlichen Parameter definiert:

- Maßnahmen müssen fertiggestellt sein, d. h. die Modernisierung muss aus technischer Sicht abgeschlossen sein.
- Als Grundlage für die Beurteilung, wann eine Modernisierung vorliegt, werden die Vorgaben des § 555b BGB herangezogen.

Da sich die tatsächlich erzielten Einsparungen erst nach mehreren Heizperioden zuverlässig bestimmen lassen, für den STI jedoch eine kurzfristig messbare Zielgröße zu bestimmen war, wird die erwartete Energieeinsparung auf Basis von Energieeinsparberechnungen ermittelt, die durch Sachverständige vor Beginn einer Maßnahme erstellt werden.

Social-Ziel:

Als Social-Ziel wurde als Messgröße die Verbesserung des von einem externen Forschungs- und Beratungsinstitut im Rahmen der Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ erhobenen sogenannten Trust Index gewählt, da dieser die kontinuierliche Entwicklung und Auseinandersetzung des Unternehmens und der Mitarbeiterschaft mit der Unternehmenskultur widerspiegelt. Der Trust Index wurde im Geschäftsjahr 2022 im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung erhoben. Der Trust Index wird im Geschäftsbericht der LEG Immobilien SE ausgewiesen. Die Befragung ermöglicht den Vergleich der LEG Immobilien SE sowohl mit externen Benchmarks als auch mit den Vorbefragungswerten.

Governance-Ziel:

Als Indikator für eine gute Corporate Governance hat die LEG Immobilien SE für das Geschäftsjahr 2022 weiterhin ein starkes ESG-Risk-Rating durch die Experten der unabhängigen Nachhaltigkeitsagentur Sustainalytics angestrebt. Die LEG Immobilien SE erhielt im Jahr 2021 ein ESG-Risiko-Rating von 7,8 und ist somit der niedrigsten Risikokategorie „Unwesentlich/Negligible“ zugeordnet. Grundsätzlich ist es Anspruch der LEG Immobilien SE, als Beleg für eine transparente und nachhaltige Unternehmensführung über alle Nachhaltigkeitsratings hinweg gute Bewertungen zu erzielen. Für das Teilziel Governance im Rahmen der ESG-Ziele des STI hat die LEG Immobilien SE aus zwei Gründen das Sustainalytics-Rating ausgewählt. Erstens bewertet der Sustainalytics-Report in über 80 Einzelkriterien sehr detailliert das Risiko von negativen finanziellen Auswirkungen der ESG-Faktoren bei einer zudem sehr hohen Gewichtung von Governance-orientierten Kriterien. Zweitens verfügt die LEG Immobilien SE bereits 2021 über ein ESG Risk Rating bei Sustainalytics in der niedrigsten Risikokategorie. Sustainalytics verschärft seine Bewertung jährlich – es wird daher jährlich anspruchsvoller, die niedrigste Risikokategorie zu erreichen. Das unterstreicht die ambitionierte Zielsetzung.

Aufgrund des Investorenfeedbacks hat der Aufsichtsrat das Sustainalytics Rating für 2023 nicht mehr als Ziel herangezogen.

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

T44

STI – Zielerreichung ESG

	Tatsächlich erreicht	Zielerreichung	ESG-Ziel Teilbetrag (gewichtet)
Environment	4.028 t CO ₂	107%	35,7%
Social	73%	200%	66,7%
Governance	Sustainalytics Rating 6,7	200%	66,7%

Die Zielerreichung der nichtfinanziellen Ziele beträgt im Geschäftsjahr 2022 169,0%.

STI Gesamtzielerreichung:

Aus der gewichteten Teilzielerreichung ergibt sich der gesamte STI-Betrag. Der Vorstand hat – bezogen auf die Erreichung aller STI-Ziele (gewichtet) – im Durchschnitt das STI-Ziel mit 84,33% erfüllt.

Kriterienbasierter Anpassungsfaktor:

Für den kriterienbasierten Anpassungsfaktor hat der Aufsichtsrat im Dezember 2021 für das Geschäftsjahr 2022 folgendes Kriterium festgelegt:

- Erfolgreiche Integration der im Beurteilungszeitraum erworbenen Bestände.

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 im Wege des Umlaufverfahrens vom 23. Februar 2023 – einer Empfehlung des Präsidiums vom 22. Februar 2023 folgend – beschlossen, mit Blick auf die erfolgreiche Integration der im Beurteilungszeitraum 2021 erworbenen Bestände einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor in Höhe von 1,1 festzulegen. Der Aufsichtsrat hat dabei insbesondere die Erfüllung der operativen Kennzahlen, z. B. die Like-for-like-Mieterhöhungen, die Leerstandsquote und die Überführung der erworbenen Bestände in die LEG-Bewirtschaftungsplattform sowie die Überleitung des Personals in die LEG-Organisation berücksichtigt. Für den Aufsichtsrat war bei der Festlegung des kriterienbasierten Anpassungsfaktors ausschlaggebend, dass die Integration des größten Zukaufs in der Unternehmensgeschichte der LEG Gruppe gesamtheitlich sehr gut funktioniert hat, auch wenn in der Zukunft weitere Anstrengungen erforderlich sein werden, um den Bestand im Sinne des Unternehmens positiv zu entwickeln.

Der kriterienbasierte Anpassungsfaktor wurde bei der Ermittlung der Vorstandsvergütung angewandt.

STI – Auszahlungsbeträge:

Es ergeben sich nachstehende Auszahlungsansprüche:

T45

STI – Zahlungsansprüche

in €	Lars von Lackum CEO	Susanne Schröter-Crossan CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2022	556.553,80	347.846,40	347.846,40

Die Auszahlungsbeträge aus dem STI sind für Lars von Lackum auf 1.200 Tsd. Euro und für Susanne Schröter-Crossan sowie Dr. Volker Wiegel jeweils auf 750 Tsd. Euro begrenzt.

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

Langfristig orientierter Vergütungsanteil (Long Term Incentive – LTI)

Zusätzlich zu einem STI hat das Vorstandsmitglied 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.

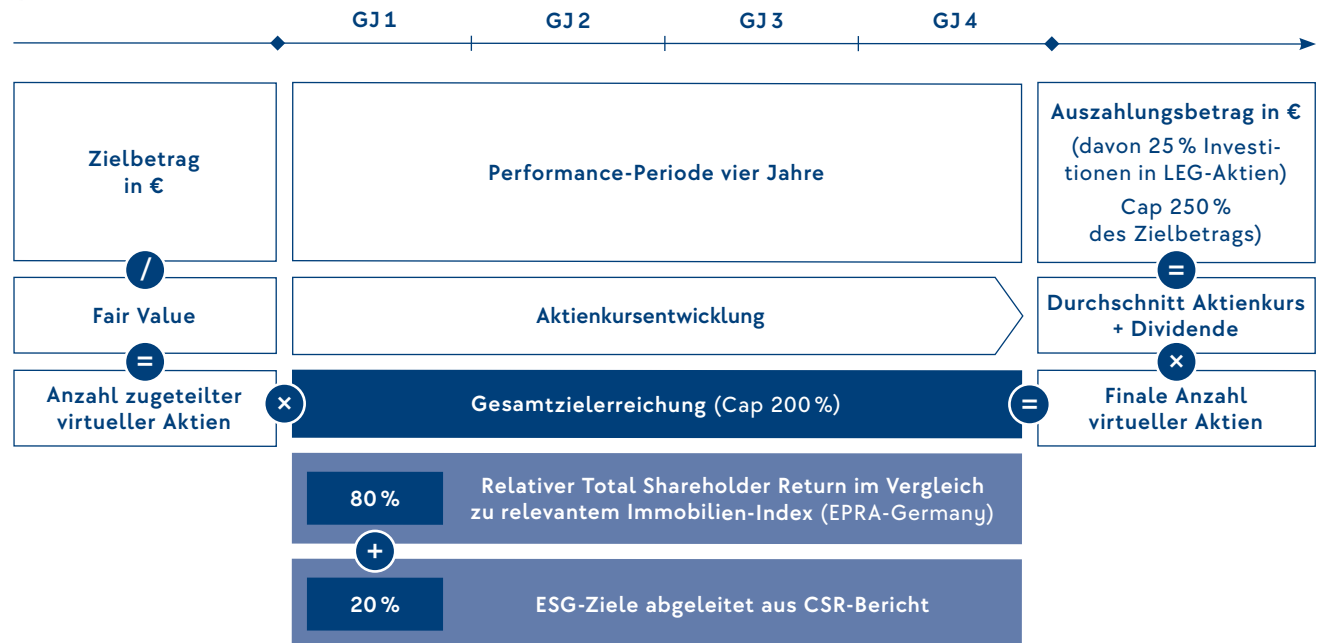
Für die Vorstandsmitglieder bestehen noch LTI-Ansprüche aus den einschlägigen Vorstandsstellungsverträgen vor dem Geschäftsjahr 2021, gemäß deren LTI-Planbedingungen es noch

zu Auszahlungen bis 2024 für die im Geschäftsjahr 2023 endende 3. Tranche aus dem LTI 2020 kommen kann. Als im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung sind dabei allein die Auszahlungen aus diesen bis zum Geschäftsjahr 2020 geltenden LTI 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 und geschuldeten Vergütung. Im Anschluss an die Darstellung der laufenden LTI-Programme wird über die Zielerreichung des im Geschäftsjahr 2022 als gewährte und geschuldete Vergütung auszuweisenden LTI 2019/2020 berichtet.

G12

LTI



LTI-Planbedingungen ab 2022 (LTI 2022)

Für das 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 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.

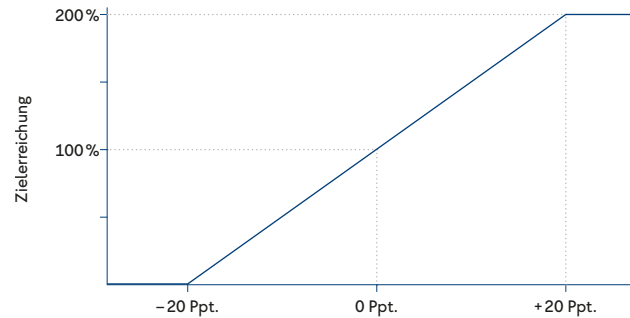
Das im LTI 2022 verwendete finanzielle Leistungskriterium ist mit einer Gewichtung von 80 % der relative TSR im Vergleich zu einem relevanten Immobilien-Index. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, insofern den EPRA Germany Index als Vergleichsindex heranzuziehen. Der EPRA Germany Index besteht aus den wichtigsten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

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.

Die Zielerreichung des relativen TSR beträgt 100 %, wenn der relative TSR der LEG Immobilien SE 0 Prozentpunkte 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 Prozentpunkte oder mehr unterhalb des TSR des Vergleichsindex, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem relativen TSR von 20 Prozentpunkten 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 Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert.

G13

Zielerreichungskurve relativer TSR



Relativer TSR (im Vergleich EPRA Germany Index) über vier Jahre

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 der entsprechenden Performance-Periode fest. Dabei werden diese Ziele genau definiert und eine klare Messbarkeit sichergestellt.

Folgende gleich gewichtete ESG-Ziele gelten für den Performancezeitraum 2022 – 2025 des LTI 2022:

T46

ESG-Ziele LTI 2022 – 2025

Environment

Ziel:
Minderung des klimabereinigten CO₂-Ausstoßes in kg / qm um 10 % im Bestand bezogen auf den Geschäftsbericht zum 31.12.2021 verglichen mit dem Bestand bezogen auf den Geschäftsbericht zum 31.12.2025 des LEG-Konzerns

Zielgrößen:

0 % Minimalwert: -6 %
100 % Zielerreichung: -10 %
200 % Maximalwert: -14 %

Social

Ziel:
Erreichung eines Customer Satisfaction Index in Höhe von 70 %

Zielgrößen:

0 % Minimalwert: 60 %
100 % Zielerreichung: 70 %
200 % Maximalwert: 80 %

Der nach Ablauf des jeweiligen Performance-Zeitraums ermittelte Gesamtbetrag des für ein Geschäftsjahr ausgelobten LTI 2022 ist für Lars von Lackum auf 2.500 Tsd. Euro und für Susanne Schröter-Crossan sowie Dr. Volker Wiegel jeweils auf 1.625 Tsd. Euro begrenzt.

Ergibt sich ein zu zahlender LTI 2022, so wird dieser spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der LEG Immobilien SE für das jeweils letzte Jahr der Performanceperiode 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 für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten.

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 Prozentpunkte von der für die jeweilige Tranche festgelegten Zielvorgabe abweicht. Liegt der absolute TSR 10 Prozentpunkte oder mehr unterhalb der Zielvorgabe, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem absoluten TSR, der 10 Prozentpunkte 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 Zielerreichungspunkten 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 werden Kriterien aus den Kategorien Umwelt, Soziales und Governance definiert und mit konkreten Zielvorgaben operationalisiert. Die konkreten Ziele sowie den Minimal- und Maximalwert legte der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres fest; dabei hatte der Aufsichtsrat von den für den STI festgelegten Zielen abweichende 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 und geschuldete Vergütung aus dem Performance Share Plan 2022 – 2025 wird im Vergütungsbericht 2024 ausführlich berichtet.

LTI-Planbedingungen für die in den Geschäftsjahren 2019 und 2020 ausgelobten LTIs (LTI 2019 und 2020)

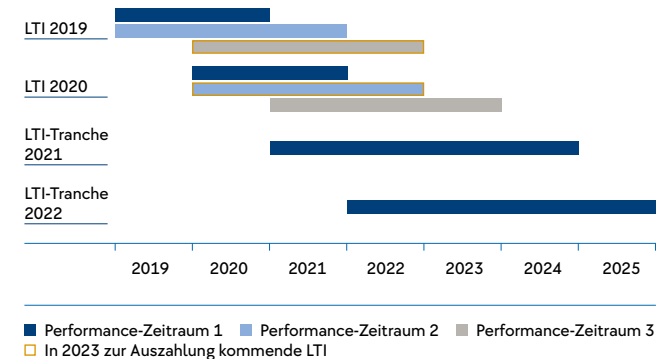
Das bis zum 31. Dezember 2020 geltende LTI-Programm LTI 2019 und 2020 war auf vier Jahre ausgelegt und wurde jedes Geschäftsjahr neu ausgelobt.

Der LTI 2019 und 2020 für ein Geschäftsjahr teilte sich dabei in drei gleich große Tranchen auf die folgenden drei Performance-Zeiträume auf:

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

G14

Performance-Zeiträume LTI



Die für den LTI maßgeblichen Erfolgsziele sind:

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

Folgende Zielkonkretisierungen gelten für die LTI Programme 2019 und 2020:

T47

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

In 2022 gewährte und geschuldete LTI**LTI 2019 / Performance-Zeitraum 3 und LTI 2020 / Performance-Zeitraum 2:**

Für die in 2022 gewährten und geschuldeten LTI 2019 / Performance-Zeitraum 3 und LTI 2020 / Performance-Zeitraum 2 sind hinsichtlich des Erfolgsziels Total Shareholder Return folgende Werte erzielt worden:

T48

Zielerreichung Total Shareholder Return

in %	2020	2021	2022
Total Shareholder Return p. a.	20,83	5,63	-46,31
Total Shareholder Return Performancezeitraum 2 Ø p. a.		-6,62	

Der Zielerreichungsgrad des Teilziels Total Shareholder Return beträgt 0%.

Die Performance gegenüber dem EPRA Germany Index war in dem jeweils relevanten Betrachtungszeitraum von 2020 bis 2022 wie folgt:

T49

Zielerreichung EPRA

in %	
Performance im Vergleich zum EPRA Germany Index	138,09

Der Zielerreichungsgrad des Teilziels „Entwicklung des Kurses der Aktie der LEG Immobilien SE im Vergleich zum EPRA Germany Index“ beträgt 120%.

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

Insgesamt ergibt sich für den LTI 2019 / Performance-Zeitraum 3 und den LTI 2020 / Performance-Zeitraum 2 eine Zielerreichung von 60%.

Transaktionsbonus

Die Vorstandsstellungsverträge enthielten für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 zudem einen Transaktionsbonus. Aufgrund des Investorenfeedbacks wurden die Vorstandsstellungsverträge im Jahr 2022 angepasst und der Transaktionsbonus gestrichen. In diesem Zusammenhang haben im Geschäftsjahr 2022 sämtliche Vorstandsmitglieder auf den Transaktionsbonus 2021 verzichtet. Zur Auszahlung kommt im Geschäftsjahr 2022 deshalb nur die zweite Tranche des Transaktionsbonus für das Geschäftsjahr 2020.

Die Zahlung des Transaktionsbonus ist an den Erwerb von mindestens 7.500 Wohneinheiten pro Jahr (Schwellenwert) gekoppelt und erhöht sich linear bis zum Erwerb von 30.000 Wohneinheiten pro Jahr (Maximalwert). Ein berücksichtigungsfähiger Erwerb von Wohneinheiten setzt einen Vollzug der Transaktion (Closing) im betreffenden Geschäftsjahr voraus. Für die Berechnung des Transaktionsbonus 2020 handelt es sich um 11.224 Wohneinheiten, deren Nutzen-Lasten-Übergang auf eine LEG-Gesellschaft im Geschäftsjahr 2020 vollzogen wurde. Der Transaktionsbonus für das Geschäftsjahr 2020 betrug danach 291.330,84 Euro für Lars von Lackum, 100.984,14 Euro für Susanne Schröter-Crossan und 200.870,63 Euro für Dr. Volker Wiegel. Ein Drittel dieses Betrags wurde nach Aufsichtsratsbeschluss und nach Billigung des Konzernabschlusses an die Vorstandsmitglieder in 2021 gezahlt. Der verbleibende Teil in Höhe von 2/3 des Transaktionsbonus („Deferral“) wird erfolgsabhängig ausgezahlt. Die Höhe der Auszahlung wurde ermittelt anhand des Grades der Erreichung der Ziele (maximal 100%), die in einen transaktionsübergreifenden, für mindestens zwei Jahre laufenden Gesamt-Businessplan vom Aufsichtsrat festgelegt wurden. Die für das Erreichen des Gesamt-Businessplans entscheidenden Kennzahlen sind zu jeweils 50% das Ergebnis aus Vermietung und Verpachtung sowie der FFO I. Der Zielwert für das Teilziel Ergebnis aus Vermietung und Verpachtung beträgt danach 72,3 Mio. Euro und für den FFO I 57,9 Mio. Euro. Tatsächlich erreicht wurden im Bemessungszeitraum 2021–2022 folgende Ist-Werte: Für das Teilziel Ergebnis aus Vermietung und Verpachtung ein Ist-Wert von 73,6 Mio. Euro und für den FFO I ein Ist-Wert von 60,9 Mio. Euro.

Die Zielerreichung für die zweite Tranche des Transaktionsbonus 2020 beträgt demnach 102,35%, ist jedoch vertraglich auf 100% limitiert.

Daraus ergeben sich für die Vorstandsmitglieder folgende Auszahlungsbeträge: Der Auszahlungsbetrag von Lars von Lackum beläuft sich auf 194.220,56 Euro, der von Susanne Schröter-Crossan auf 67.322,76 Euro und der von Dr. Volker Wiegel auf 133.913,75 Euro.

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, 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 2022 lag kein Malus- oder Clawback-Tatbestand vor.

Aktienhalterverpflichtung

(Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines = SOG)

Unabhängig von der Verpflichtung zum Aktienerwerb nach den Regelungen des LTI ist jedes Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021 verpflichtet, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase LEG Immobilien SE-Aktien in Höhe einer Brutto-Jahresvergütung zu erwerben und über die gesamte Laufzeit seines Vorstandsstellungsvertrages zu halten. Das SOG-Ziel beträgt 100 % des Brutto-Jahresgrundgehalts. Während der Aufbauphase ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, in jedem der vier Aufbaujahre LEG Immobilien SE-Aktien in Höhe von 25 % der jeweils geltenden Brutto-Jahresvergütung zu erwerben. Die Anzahl der im jeweiligen Aufbaujahr zu erwerbenden LEG Immobilien SE-Aktien 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.

Für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 wurde das SOG-Ziel von den Vorstandsmitgliedern erreicht.

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

T50

Erfüllung der Share Ownership Guidelines

	Nachgewiesene Aktienzahl zum 31.12.2021	Erforderlich				Nachgewiesen		
		Prozentsatz Grund- vergütung	Betrag in T€	25 % der Grundver- gütung in T€	Erforderliche Aktienzahl ¹ zum 31.12.2022	Betrag in T€	Nachgewiesene Aktienzahl zum 31.12.2022	Ist-Aktien- zahl zum 31.12.2022
Lars von Lackum	4.500	100	950	238	1.932	392	3.603	8.103
Susanne Schröter-Crossan	1.090	100	550	138	1.119	108	1.155	2.245
Dr. Volker Wiegel	1.239	100	550	138	1.119	145	1.667	2.906

¹ Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der letzten 30 Börsenhandelstage im Geschäftsjahr 2021 in Höhe von 122,96 Euro.

Gesamtvergütung des Vorstands

Die dem Vorstand für das Geschäftsjahr 2022 und 2021 gewährte und geschuldete 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 Vorstandsmitglieder, deren Bemessungszeitraum im Berichtsjahr endete („gewährte Vergütung“); Ansprüche auf rechtlich fällige, aber noch nicht zugeflossene Vergütungen („geschuldete Vergütung“) bestehen nicht.

T51

Gewährte Zuwendungen

in T€	Lars von Lackum CEO				Susanne Schröter-Crossan CFO				Dr. Volker Wiegel COO			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	T€	in %	T€	in %	T€	in %	T€	in %	T€	in %	T€	in %
Festvergütung	950	50	800	43	550	52	500	45	550	45	500	40
Nebenleistungen	30	2	26	1	27	3	27	2	41	3	34	3
Summe fixe Vergütungsbestandteile	980	52	826	44	577	55	527	47	591	48	534	43
Summe einjährige variable Vergütung (STI)	557	28	656	35	348	32	444	40	348	29	444	35
Einjährige variable Vergütung (STI 2021)	–	–	656	35	–	–	444	40	–	–	444	35
Einjährige variable Vergütung (STI 2022)	557	28	–	–	348	32	–	–	348	29	–	–
Summe mehrjährige variable Vergütung (LTI)	180	10	295	16	74	7	111	10	138	12	214	17
LTI 2019 Tranche 2 (2019 bis 2021)	–	–	146	8	–	–	–	–	–	–	99	8
LTI 2019 Tranche 3 (2020 bis 2022)	90	5	–	–	–	–	–	–	69	6	–	–
LTI 2020 Tranche 1 (2020 bis 2021)	–	–	150	8	–	–	111	10	–	–	115	9
LTI 2020 Tranche 2 (2020 bis 2022)	90	5	–	–	74	7	–	–	69	6	–	–
Transaktionsbonus (Deferral 2020)	194	10	97	5	67	6	34	3	134	11	67	5
Summe variable Vergütungsbestandteile	930	48	1.048	56	489	45	589	53	620	52	725	57
Summe gewährte und geschuldete Vergütung i. S. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	1.910	100	1.874	100	1.066	100	1.116	100	1.211	100	1.259	100
Versorgungsaufwand	108	–	108	–	58	–	58	–	58	–	58	–
Gesamtvergütung	2.018	–	1.982	–	1.124	–	1.174	–	1.269	–	1.317	–

Die fixen Vergütungsbestandteile, die einjährige variable Vergütung (STI 2022) sowie die mehrjährige variable Vergütung (LTI 2019 Tranche 3, LTI 2020 Tranche 2 und der Transaktionsbonus 2020) fallen unabhängig vom Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Auszahlung unter die „gewährte Vergütung“, da die jeweils zugrunde liegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2022 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 im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die im Vorstandsvergütungssystem angegebenen Werte der relativen Anteile beziehen sich allein auf die Zielvergütung. Die im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 angegebenen Werte der relativen Anteile können daher erheblich von den im Vorstandsvergütungssystem angegebenen Werten abweichen. Für eine transparente Berichterstattung wird der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung zusätzlich angegeben, auch wenn dieser keine im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung darstellt.

Den Vorstandsmitgliedern wurden von Dritten keine Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG gewährt oder geschuldet. Etwaige Vergütungen für Aufsichtsratsmandate der Vorstandsmitglieder in Tochtergesellschaften der LEG Immobilien SE werden an die LEG NRW GmbH gezahlt.

Maximalvergütung des Vorstands

Die für die Tätigkeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds insgesamt gewährte Vergütung für ein Geschäftsjahr – einschließlich Grundvergütung, variabler Vergütungsbestandteile, betrieblicher Altersversorgung und Nebenleistungen – beträgt maximal bei Lars von Lackum 4.800 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 2022 wird nach Gewährung sämtlicher Vergütungsbestandteile für dieses Geschäftsjahr berichtet. Die aktuelle Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wurde mit den Vorstandsvergütungen im MDAX und DAX 50 ESG verglichen und liegt im Vergleich zum MDAX und zum DAX 50 ESG innerhalb der marktüblichen Bandbreite.

Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2022 bestanden gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern keine Vergütungsverpflichtungen gemäß § 162 Abs. 1 AktG.

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, jedoch die Möglichkeit einer solchen Zahlung vor.

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 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 Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Bezüge gemäß Dienstvertrag § 2 Abs. 1 für den Rest des Sterbemonats und die drei darauf folgenden Monate, längstens jedoch bis zum – ohne den Tod des Vorstandsmitgliedes – eingetretenen Ende der Laufzeit des Dienstvertrags.

Vergütungssystem Aufsichtsrat

Mit Wirkung zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2022 endete die Amtszeit aller damals amtierenden Aufsichtsratsmitglieder. Die Herren Stefan Jütte und Dr. Johannes Ludwig standen altersbedingt nicht mehr für eine weitere Amtszeit zur Verfügung. Aufgrund Beschlusses der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2022 wurde der Aufsichtsrat von sieben auf sechs Mitglieder verkleinert. Der Aufsichtsrat besteht infolgedessen nach § 9.1 der Satzung der LEG Immobilien SE aus sechs Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden.

Der Aufsichtsrat beschloss am 18. September 2015 eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer von 15 Jahren (Erstbestellung zuzüglich zweimaliger Wiederbestellung).

Gemäß Satzung sind sämtliche Vergütungen für die Aufsichtsratsaktivität 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.

Die ordentliche Hauptversammlung hat am 19. Mai 2022 mit 97,34 % der Stimmen ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossen. Basierend auf den Ergebnissen des Marktvergleichs und der Abschaffung des Sitzungsgelds ist das Vergütungssystem des Aufsichtsrats im Jahr 2022 wie folgt angepasst worden:

T52

Regelungen zur Aufsichtsratsvergütung

Feste Vergütung	• Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche Vergütung in Höhe von 90 Tsd. Euro
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. Die feste Vergütung eines OARM beträgt 90 Tsd. Euro. ¹
Ausschussvergütung	• Die Mitglieder eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 25 Tsd. Euro; der Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte. Für die Mitgliedschaft und den Vorsitz im Nominierungsausschuss wird keine Vergütung gezahlt.
Sitzungsgeld	• Es werden keine Sitzungsgelder gezahlt.

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

Die größere funktionsbezogene Differenzierung der Vergütung des Vorsitzenden im Vergleich zur Vergütung des stellvertretenden Vorsitzenden sowie im Vergleich zur Vergütung der Ordentlichen Aufsichtsratsmitglieder spiegelt die gestiegene 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.

Zudem werden den Aufsichtsratsmitgliedern entstandene, angemessene Auslagen und Reisekosten erstattet. Die Umsatzsteuer wird von der LEG Immobilien SE erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats 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 Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vermögenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einer angemessenen Versicherungssumme ohne Selbstbehalt abgeschlossen.

Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Vergütungen, die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 und 2021 nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt und geschuldet wurden:

T53

Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Name des Mitglieds	2022							2021						
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %		in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	
Michael Zimmer (Vorsitzender)	207,6	81,2	46,2	18,1	2,0	0,8	255,8	180,0	80,4	40,0	17,9	4,0	1,8	224,0
Stefan Jütte (stellv. Vorsitzender bis 19.05.2022)	34,8	78,2	7,7	17,3	2,0	4,5	44,5	90,0	74,1	27,4	22,6	4,0	3,3	121,4
Dr. Johannes Ludewig (bis 19.05.2022)	27,8	78,3	7,7	21,7	0,0	0,0	35,5	72,0	76,6	20,0	21,3	2,0	2,1	94,0
Dr. Jochen Scharpe	83,0	75,4	23,1	21,0	4,0	3,6	110,1	72,0	75,0	20,0	20,8	4,0	4,2	96,0
Natalie Hayday (AR-Mitglied bis 06.01.2021)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	76,9	0,3	23,1	0,0	0,0	1,3
Dr. Claus Nolting (stellv. AR-Vorsitzender ab 19.05.2022; Vorsitzender des RPA-Ausschusses)	96,9	59,7	61,5	37,9	4,0	2,5	162,4	72,0	62,2	35,8	30,9	8,0	6,9	115,8
Martin Wiesmann	83,0	58,9	53,8	38,2	4,0	2,8	140,8	72,0	74,8	16,3	16,9	8,0	8,3	96,3
Dr. Sylvia Eichelberg (AR-Mitglied ab 27.05.2021)	83,0	82,8	15,3	15,3	2,0	2,0	100,3	42,8	0,0	0,0	0,0	4,0	0,0	46,8
Dr. Katrin Suder (AR-Mitglied ab 19.05.2022, Vorsitzende des ESG-Ausschusses)	55,3	64,3	30,7	35,7	0,0	0,0	86,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe	671,4	71,8	246,0	26,3	18,0	1,9	935,4	601,8	75,6	159,8	20,1	34,0	4,3	795,6

Im Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist keine Verpflichtung der Aufsichtsratsmitglieder enthalten, Aktien an der LEG Immobilien SE zu kaufen und zu halten.

Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Vorbemerkung

Die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 beruht auf dem im Geschäftsjahr 2022 verabschiedeten Vergütungsmodell. 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 um aktivierte wiederkehrende Capex-Maßnahmen sowie Konsolidierungseffekte, die aus selbst-erstellten Leistungen resultieren, adjustierten FFO I, den AFFO. Um sich bei der Inanspruchnahme von Fördergeldern für Investitionen nicht zu beschränken, werden die Capex-Maßnahmen für die Jahre 2023 und fortfolgende um nicht wiederkehrende Investitionen bereinigt, die von staatlicher Förderung profitieren.

Die hieraus abzuleitenden Anpassungen der kurzfristigen variablen Vergütungsanteile (STI-Planbedingungen) für das Geschäftsjahr 2023 werden der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 im Rahmen der Vorlage des entsprechend angepassten Vorstandsvergütungssystems zur Billigung vorgelegt. Mit Anpassung der Steuerung des Gesamthauses aufgrund der aktuellen Marktbedingungen hat der Aufsichtsrat am 19. Dezember 2022 auf Empfehlung des Präsidiums beschlossen, abweichend von den bisherigen finanziellen Leistungskriterien für das Jahr 2023 als finanzielle Leistungskriterien zu 40% den AFFO je Aktie und zu 40% die bereinigte EBITDA-Marge als neue finanzielle Leistungskriterien heranzuziehen; beide finanzielle Leistungskriterien zusammen machen insgesamt 80% des STI aus.

Die Höhe der Vergütung für die Vorstandsmitglieder bleibt unverändert. Mit Blick auf die beiden Vergleichsmärkte, den MDAX und den DAX 50 ESG, liegen die aktuellen Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder nach Auffassung des Aufsichtsrats innerhalb der marktüblichen Bandbreite.

Die jeweils geregelten Jahreszielwerte der einzelnen Vergütungsbestandteile betragen bei 100%-iger Zielerreichung je Vorstandsmitglied:

T54

Vergütungsbestandteile 2023

in T€	Lars von Lackum CEO	Susanne Schröter-Crossan CFO	Dr. Volker Wiegel COO
Grundvergütung	950	550	550
Einjährige variable Vergütung (STI)	600	375	375
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	1.000	650	650
Zielvergütung	2.550	1.575	1.575

Ausschließlich angepasst im Vergütungssystem werden die finanziellen Erfolgsziele (STI-Planbedingungen).

Kurzfristig variabler Vergütungsanteil (Short Term Incentive – STI)

Der STI 2023 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 Ziele 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 2022 hat der Aufsichtsrat das Kriterium zur Bewertung der Vorstandsleistung festgelegt.

Die Zielerreichung der Erfolgsziele ist jeweils auf 200% begrenzt.

Finanzielle Ziele (Leistungskriterien)

Der Zielwert für das Ergebnis AFFO je Aktie und die bereinigte EBITDA-Marge leitet sich aus dem jährlichen Wirtschaftsplan ab. Maßgeblich ist der vom Aufsichtsrat genehmigte Wirtschaftsplan für das jeweilige Geschäftsjahr. Die beiden finanziellen Leistungskriterien werden jeweils mit 40% gewichtet.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden die folgenden finanziellen Leistungskriterien festgelegt:

T55

Finanzielle Leistungskriterien 2023

Leistungskriterium	Zielwert
AFFO je Aktie	1,50 €
Bereinigte EBITDA-Marge	77,7%

Bei Erreichen des Zielwertes AFFO je Aktie beträgt die Zielerreichung 100%. Wird der Zielwert um 20% übertroffen, so wird der Maximalwert von 200% Zielerreichung erreicht. Bleibt die Zielerreichung 20% unter dem Zielwert, so wird der Zielerreichungsgrad mit 0% festgelegt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0%; 100%; 200%) werden linear interpoliert.

Bei Erreichen des Zielwertes Bereinigte EBITDA-Marge beträgt die Zielerreichung 100%. Wird der Zielwert um 5%-Punkte übertroffen, so wird der Maximalwert von 200% Zielerreichung erreicht. Bleibt die Zielerreichung 5%-Punkte unter dem Zielwert, so wird der Zielerreichungsgrad mit 0% festgelegt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0%; 100%; 200%) werden linear interpoliert.

Bei der Ermittlung der auszu zahlenden STI-Beträge für die finanziellen Leistungskriterien ist der tatsächlich erreichte Wert je Teilziel mit dem Wert des Wirtschaftsplans 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.

Nichtfinanzielle Ziele

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- und Maximalwert legt der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres im Einvernehmen mit den Vorstandsmitgliedern fest und beschließt sie final. Die nichtfinanziellen Ziele werden insgesamt mit 20 % gewichtet. Dabei werden alle Teilziele (Environmental, Social und Governance) untereinander jeweils gleich gewichtet.

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

T56

ESG-Ziele 2023

Environment	Social	Governance
<p>Ziel: Reduktion um 4.000t CO₂ durch Modernisierung und Kundenverhaltensänderung</p>	<p>Ziel: Lösungsgeschwindigkeit für Anfragen von Mietern im Umgang mit offenen Forderungen</p>	<p>Ziel 1: 85% der aktiven Arbeitnehmer*innen der LEG Nord FM, der Biomasse Heizkraftwerk KG und der TSP – TechnikServicePlus GmbH haben die Compliance-Schulung absolviert</p> <p>Ziel 2: 99% der aktiven Arbeitnehmer*innen der übrigen Gesellschaften des LEG-Konzerns (§ 15 AktG) haben die Compliance-Schulung absolviert</p>
<p>Zielgrößen: 0% Minimalwert: 3.600 Tonnen CO₂ 100% Zielerreichung: 4.000 Tonnen CO₂ 200% Maximalwert: 4.400 Tonnen CO₂</p>	<p>Zielgrößen: 0% = 18 Kalendertage 100% = 13 Kalendertage 200% = 8 Kalendertage</p>	<p>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)</p>

Definition Zielerreichung Environmental:

Ziel ist die Einsparung von 4.000 Tonnen Kohlendioxid (CO₂) im Jahr 2023. Hierzu zählen zum einen im Jahr 2023 beendete, gemäß §555b Nr. 1 – 3 BGB als Modernisierungsmaßnahmen qualifizierte Sanierungsmaßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung bezogen auf den im Geschäftsbericht zum 31. Dezember 2022 enthaltenen Bestand. Nachgewiesen wird die Einsparung durch Energieeinsparberechnungen und der daraus resultierenden Reduktion an CO₂-Endenergieemissionen. Des Weiteren werden alle im Jahr 2023 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 Raumwärmenutzung.

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

Definition Zielerreichung Social:

Ziel ist es, die Lösungsgeschwindigkeit von Mieteranfragen im Umgang mit offenen Forderungen (Basis: durchschnittliche Bruttobearbeitungsdauer 2022) von 13 Kalendertagen nicht zu überschreiten. Dabei wird die Zeit vom Eingang bis zum Abschluss des entsprechenden Tickets betrachtet. Für das Jahr 2022 lag diese Zeit bei 12,9 Kalendertagen. Allerdings ist von einem deutlichen Anstieg des Volumens an Tickets auszugehen, bei gleichzeitig längeren Bearbeitungszeiten bei der öffentlichen Hand, der mit einer gleichbleibenden FTE-Stärke zu bewältigen ist. Dennoch soll, volumengewichtet, die Bearbeitungszeit stabil gehalten werden (also bei doppeltem Volumen doppelte Bearbeitungszeit, aber keine überproportionalen Effekte).

Definition Zielerreichung Governance:

Hierbei bildet die Quote der erfolgreich abgeschlossenen Compliance-Schulungen die Grundlage. Hierbei wird differenziert zwischen Gruppe 1, den aktiven Arbeitnehmer*innen der LEG Nord FM, der Biomasse Heizkraftwerk KG und der TSP – TechnikServicePlus GmbH sowie der Gruppe 2, den aktiven Arbeitnehmer*innen der übrigen Gesellschaften des LEG-Konzerns. Die Differenzierung zwischen den beiden Gruppen findet ihre Begründung zum einen in der Tatsache, dass eine Einführung des elektronischen Konzern-Schulungstools in einigen Unternehmen des Konzerns nicht zeitgleich mit dem Gesamtkonzern möglich war, und zum anderen flächendeckende Schulungen in Unternehmen, deren Mitarbeiter selten im Büro vor Ort sind (z. B. Handwerker, Grünpfleger) zusätzliche Herausforderungen bergen. Zudem sollen nur solche Mitarbeiter Teil der Gesamtmenge sein, 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.

Kriterienbasierter Anpassungsfaktor

Ebenso wie im Vergütungssystem 2022 sehen die Regelungen zum STI 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 2023 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.

LTI-Planbedingungen ab 2023 (LTI 2023)

Die im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem 2022 beschriebenen LTI-Planbedingungen gelten unverändert für das Geschäftsjahr 2023.

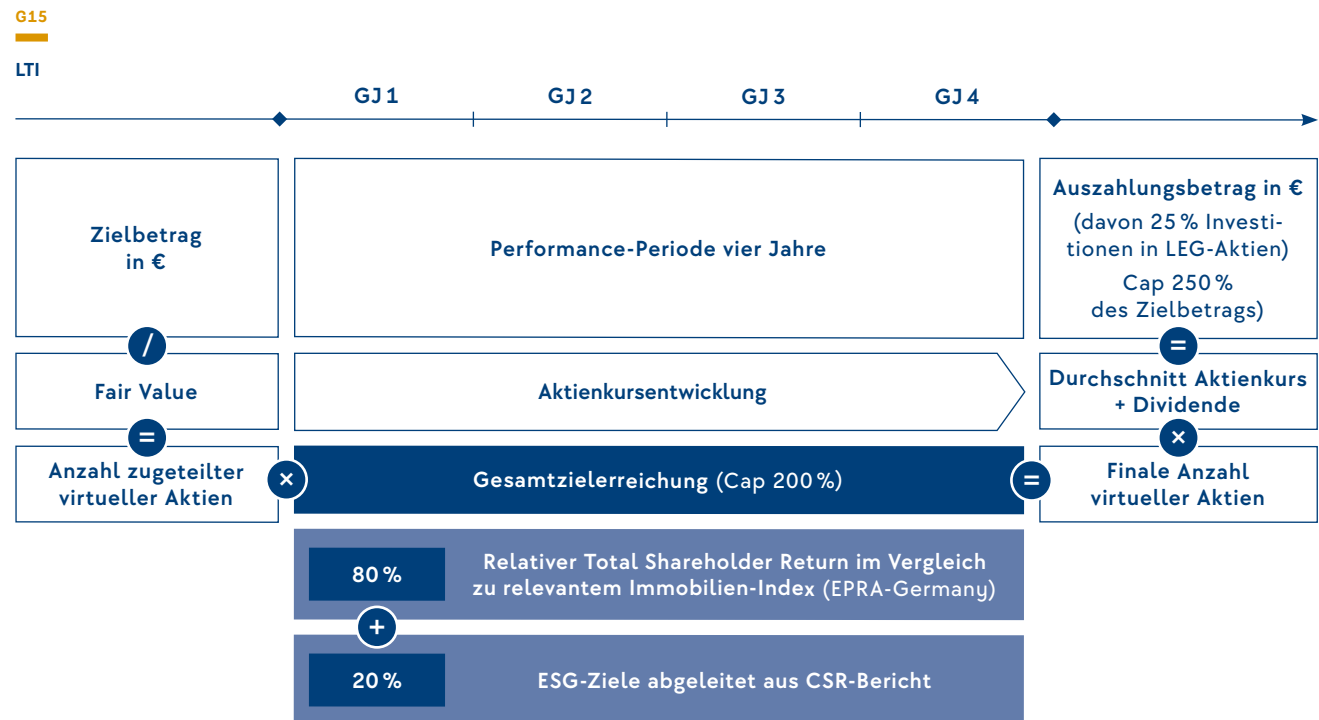
Für das Geschäftsjahr 2023 erhalten die Vorstandsmitglieder einen LTI in Form eines virtuellen Performance Share Plans bezogen auf einen vierjährigen Performance-Zeitraum.

Für die Ermittlung 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%)

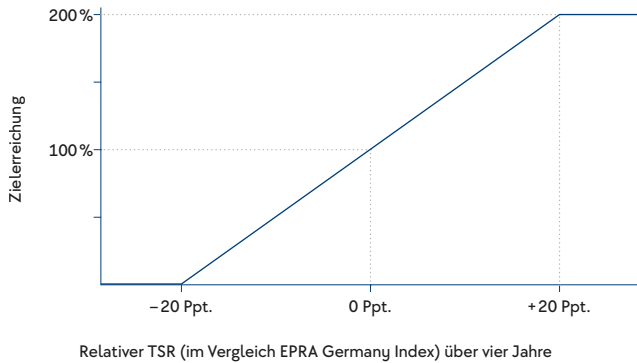
Das im LTI 2023 verwendete finanzielle Leistungskriterium ist mit einer Gewichtung von 80% der relative TSR im Vergleich zu einem relevanten Immobilien-Index. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, insofern den EPRA Germany Index als Vergleichsindex heranzuziehen. Der EPRA Germany Index besteht aus den wichtigsten nationalen börsennotierten Wettbewerbern der LEG Immobilien SE und stellt dementsprechend eine relevante Vergleichsgruppe dar.

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.



G16

Zielerreichungskurve relativer TSR



Die Zielerreichung des relativen TSR beträgt 100 %, wenn der relative TSR der LEG Immobilien SE 0 Prozentpunkte 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 Prozentpunkte oder mehr unterhalb des TSR des Vergleichsindex, beträgt die Zielerreichung 0%. Bei einem relativen TSR von 20 Prozentpunkten 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 Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert.

T57

LTI – Shareholder Return

in %	Zielerreichungsgrad 2026		
	0	100	200 (Maximum)
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 der entsprechenden Performance-Periode fest. Dabei werden diese Ziele genau definiert und eine klare Messbarkeit sichergestellt.

Folgende gleichgewichtete ESG-Ziele gelten für den Performancezeitraum 2023 – 2026 des LTI 2023:

T58

ESG-Ziele LTI 2023 (Performancezeitraum 2023 – 2026)

Environment	Social
Ziel: Die dauerhafte Reduktion der relativen CO ₂ -Emissionseinsparungskosten in €/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 %

Definition Environmental-Ziel

Ziel für die Vierjahresperiode 2023–2026 ist die Reduktion der persistenten relativen CO₂-Emissionseinsparungskosten in Euro/Tonne um 10 %, durch dauerhafte bauliche Anpassungen an und in Wohngebäuden der LEG. Zur Ermittlung der jährlichen CO₂-Vermeidungskosten werden alle Maßnahmen eines Jahres vollständig berücksichtigt, deren primäres Ziel die Reduktion der CO₂-Emissionen der Gebäude sind und die im besagten Jahr fertiggestellt werden. Die für die Gesamtmaßnahmen aufgewendeten Finanzmittel (in Euro) werden ins Verhältnis zur bewirkten CO₂-Emissionsreduktion (in t) gesetzt. Der Nachweis der CO₂-Reduktion

erfolgt über von Sachkundigen durchgeführte einschlägige Berechnungen des Endenergiebedarfs mit den daraus jeweils resultierenden, marktbasieren CO₂-Emissionen vor und nach der Maßnahme. Hierbei wird ein laut dem Deutschen Wetterdienst DWD im langfristigen Mittel für Deutschland zu erwartendes durchschnittliches Jahr zugrunde gelegt. Das Vergleichsjahr für 2026 ist das Jahr 2022.

Definition Social-Ziel

Ziel ist es einen „Trust Index“ für den LEG-Konzern von mindestens 70% bei der im Jahr 2026 stattfindenden Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ zu erreichen. Den Mittelwert der Zustimmungsquoten über die Kernaussagen des „Great Place to Work“-Fragebogens bezeichnen wir als Trust Index. Dieser zeigt, wie hoch der Anteil an Zustimmung zu den einzelnen Merkmalen des Fragebogens im Durchschnitt ist. Er gibt Auskunft, wie die Mitarbeitenden die Kultur aus einer eher sachlichen Sicht bewerten; diese Bewertung nennen wir die „gemessene Temperatur“. Eine Vertrauenskultur zu entwickeln ist Grundlage für jeden nachhaltigen Erfolg von Unternehmen. Zusammen mit Teamgeist und Stolz ist Vertrauen die Qualität, die Organisationen als Arbeitgeber attraktiv macht.

Möglicher Gesamtbetrag

Der nach Ablauf des jeweiligen Performance-Zeitraums ermittelte Gesamtbetrag des für ein Geschäftsjahr ausgelobten LTI 2023 ist für Lars von Lackum auf 2.500 Tsd. Euro und für Susanne Schröter-Crossan sowie Dr. Volker Wiegel jeweils auf 1.625 Tsd. Euro begrenzt.

Ergibt sich ein zu zahlender LTI 2023, so wird dieser spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der LEG Immobilien SE für das jeweils letzte Jahr der Performanceperiode 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 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 anhand der Steuerungskennzahlen des Konzerns FFO I, FFO I je Aktie sowie Gesamtperiodenergebnis abgebildet. Zusätzlich wird gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB das Jahresergebnis dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG aufgeführt.

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 ausgenommen der TSP-Technik-ServicePlus GmbH, der Biomasse Heizkraftwerk Siegerland GmbH & Co. KG und der LWS Plus GmbH. Die Ermittlung der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten erfolgte nach § 267 Abs. 5 HGB.

T59

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

	2022	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %
Ertragsentwicklung					
AFFO (Konzern) in Mio. €	108,8	92,2	18,0	92,8	-0,6
AFFO je Aktie (Konzern) in €	1,48	1,27	16,5	1,32	-3,8
FFO I (Konzern) in Mio. €	482,0	423,1	13,9	383,2	10,4
FFO I je Aktie (Konzern) in €	6,56	5,84	12,3	5,44	7,4
Jahresergebnis LEG Immobilien SE (Einzelgesellschaft) in Mio. €	-307,6	-33,4	821,0	-17,6	89,6
Gesamtperiodenergebnis LEG Immobilien SE (Konzern) in Mio. €	315,6	1.750,1	-82,0	1.360,3	28,7
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer¹ in T€	72	72	-1,0	71	2,2
Vorstandsvergütung in T€					
Lars von Lackum	1.910	1.874	1,9	1.346	39,2
Susanne Schröter-Crossan	1.066	1.116	-4,5	491	127,2
Dr. Volker Wiegel	1.211	1.259	-3,8	966	30,3
Aufsichtsratsvergütung in T€					
Herr Michael Zimmer	256	224	14,2	226	-0,9
Herr Dr. Jochen Scharpe	110	96	14,7	104	-7,7
Herr Dr. Claus Nolting	162	116	40,2	74	56,5
Herr Martin Wiesmann (seit 7. Oktober 2020)	141	96	46,2	17	473,1
Frau Dr. Sylvia Eichelberg (seit 27. Mai 2021)	100	47	114,3	-	-
Frau Dr. Katrin Suder (seit 19. Mai 2022)	86	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder in T€					
Herr Stefan Jütte (bis 19. Mai 2022)	45	121	-63,4	162	-25,0
Herr Dr. Johannes Ludewig (bis 19. Mai 2022)	36	94	-62,2	98	-4,1

¹ Einbezogen werden alle Arbeitnehmer der LEG ausgenommen der Arbeitnehmer der Gesellschaften TSP-TechnikServicePlus GmbH, Biomasse Heizkraftwerk Siegerland GmbH & Co. KG und LWS Plus GmbH.