

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert Struktur und Höhe der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Der Bericht richtet sich nach den aktienrechtlichen Vorschriften gemäß § 162 AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Vorstand und Aufsichtsrat legen den Vergütungsbericht erstmalig gemäß § 120a Abs. 4 AktG in der Hauptversammlung am 19. Mai 2022 zur Billigung vor.

Die Hauptversammlung der LEG Immobilien SE (im Folgenden: „LEG Immo“) hat am 19. August 2020 das vom Aufsichtsrat vorgelegte System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands gebilligt. Dieses Vergütungssystem gilt mit Abschluss der angepassten Vorstandsstellungsverträge ab dem 1. Januar 2021.

Vorbemerkung

Das Geschäftsjahr 2021 war für die LEG Immo ein erfolgreiches Jahr. Der FFO I ist im Vergleich zum Vorjahr um 10,4% auf 423,1 Mio. Euro angestiegen. Die EBITDA-Marge zum 31. Dezember 2021 liegt bei 74,9% und ist damit um 0,5%-Punkte gegenüber dem Vorjahrstichtag 31. Dezember 2020 angestiegen. Die Gesellschaft hat somit ihre veröffentlichten Zielvorgaben für 2021 übertroffen bzw. erreicht. Neben den finanziellen Zielen ist für die LEG Immo die ESG-Strategie von großer Bedeutung. Dies spiegelt sich in den Zielen des Vorstands wider. Neben den finanziellen Zielen wurden nichtfinanzielle Ziele für Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) gesteckt, die auch in den Vergütungssystemen des Vorstands und des Managements der LEG Immo verankert sind. Investorenanregungen zum Vergütungssystem werden vom Aufsichtsrat und Vorstand aufgenommen. Insbesondere verzichtet der Vorstand auf die Zahlung des Transaktionsbonus 2021 und 2022, der als variabler Vergütungsbestandteil von den Investoren kritisch gesehen wird. Eine Anpassung des Vorstandsvergütungssystems, welches diese Investorenanregungen aufnimmt und eine stärkere Aktienorientierung vorsieht, ist in Planung und soll der ordentlichen Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt werden.

G10

Vergütungssystem

FIXER VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	GRUNDVERGÜTUNG	• Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird	
	NEBENLEISTUNGEN	• Im Wesentlichen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, für dienstlich veranlasste Fahrten Dienste eines Fahrers nutzbar, verschiedene Versicherungselemente	
	VERSORGUNGSZUSAGE	• Erhalt eines fixen, in dem jeweiligen Dienstvertrag festgeschriebenen Betrags in eine rückgedeckte Unterstützungskasse	
VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	KURZFRISTIGER VARIABLER VERGÜTUNGSANTEIL (STI)	Plantyp	• Tantieme
		Begrenzung/Cap	• 200% des Zielbetrags
		Leistungskriterien	• 40%: Ergebnis aus Vermietung & Verpachtung • 40%: Funds from Operations I • 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
		Auszahlung	• Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahrs
	LANGFRISTIGER VARIABLER VERGÜTUNGSANTEIL (LTI)	Plantyp	• Performance Cash Plan
		Begrenzung/Cap	• 200% des Zielbetrags
		Leistungskriterien	• 40%: Entwicklung des absoluten Total Shareholder Returns – TSR • 40%: Aktienkursentwicklung im Vergleich zum EPRA Germany Index • 20%: ESG-Ziele
		Laufzeit einer Performance-Periode	• Vier Jahre
		Auszahlung	• Nach der vierjährigen Performance-Periode
TRANSAKTIONSbonus	Begrenzung/Cap	• 1.256.000 € (Vorstandsvorsitzender) • 866.000 € (Ordentliche Vorstandsmitglieder)	
	Leistungskriterien	• Akquise eines signifikanten Immobilienportfolios: • Schwellenwert: 7.500 Wohneinheiten p.a. • Maximalwert: 30.000 Wohneinheiten p.a.	
	Auszahlung (mit Deferral)	• 33% nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs • 67% nach weiteren 2 Geschäftsjahren in Abhängigkeit vom Erreichen eines Businessplans (50% FFO I, 50% Ergebnis aus Vermietung & Verpachtung)	
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: 4.300.000 € • Ordentliche Vorstandsmitglieder: 2.900.000 €		

Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem des Vorstands (siehe auch Grafik vorherige Seite > G 10) unterstützt die drei grundlegenden Kernaktivitäten der LEG Immo: Optimierung des Kerngeschäfts, Ausbau der Wertschöpfungskette sowie Portfolio-Stärkung. In die Ausgestaltung des Vergütungssystems fließen insbesondere folgende Punkte ein:

- Unterstützung der Unternehmensstrategie
- Fokus auf die langfristige und nachhaltige finanzielle Entwicklung der LEG Immo
- Ständige ökologisch orientierte Verbesserung im Sinne der Klimaschutzziele, der Optimierung der Kunden- und Mitarbeiterorientierung sowie der fortwährenden 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 Immo und Ausrichtung der Vorstandsvergütung an selbigen
- Berücksichtigung von Investorenanforderungen und Marktpraxis.

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus fixen und variablen Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet und für welche der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Maximalbetrag festgelegt hat (Maximalvergütung).

Der fixe Vergütungsbestandteil setzt sich aus der Grundvergütung, Nebenleistungen sowie einer betrieblichen Altersversorgung zusammen.

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

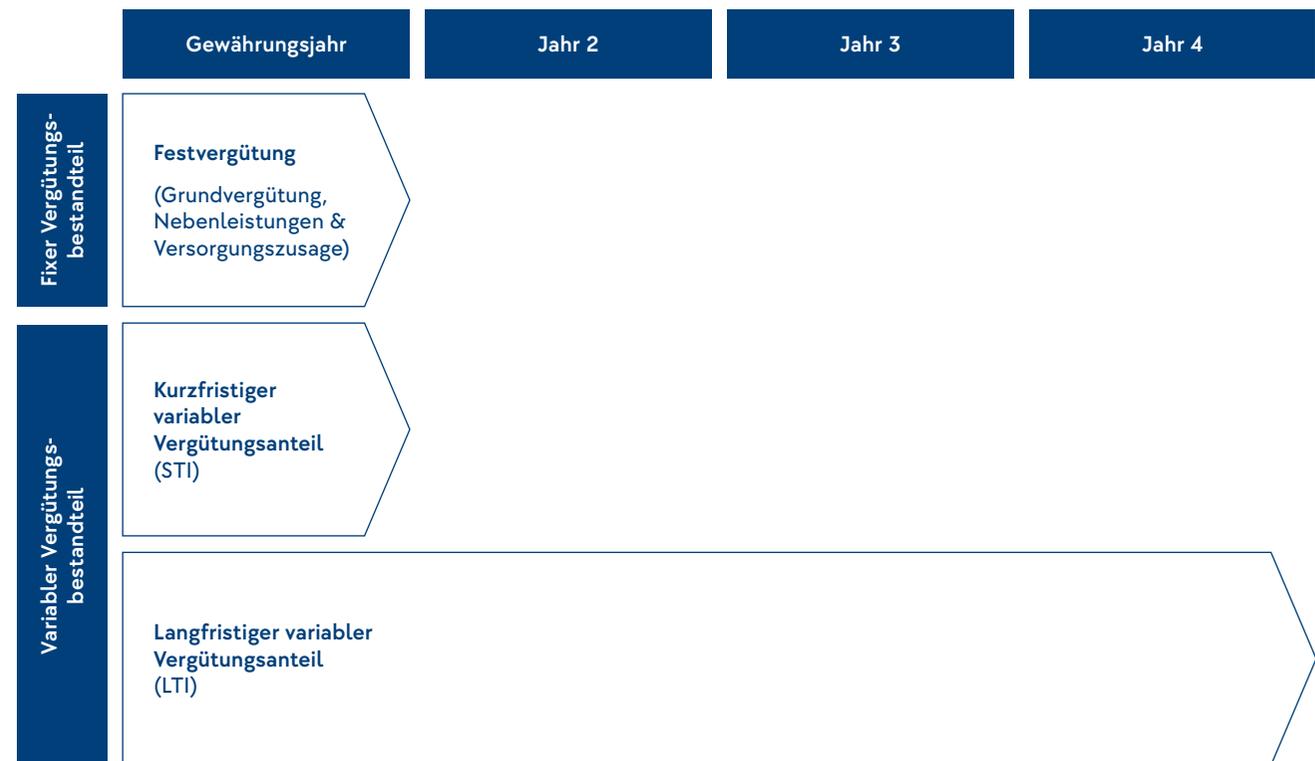
Für den Fall außergewöhnlicher Erfolge im Zusammenhang mit dem Erwerb von Immobilien-Portfolios ist zusätzlich eine nach Umfang und Erfolg der Transaktion bemessene Sonderzahlung

(Transaktionsbonus) als außerordentlicher Vergütungsbestandteil vorgesehen, auf die der Vorstand allerdings für die Jahre 2021 und 2022 freiwillig verzichtet hat.

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

G11

Vergütungssystem im zeitlichen Ablauf



Die jeweiligen vertraglich geregelten Jahreszielwerte der einzelnen Vergütungsbestandteile bei 100%-iger Zielerreichung stellen sich wie folgt dar:

T33

Vergütungsbestandteile

in T€	Lars von Lackum CEO	Susanne Schröter-Crossan CFO	Dr. Volker Wiegel COO
Grundvergütung	800	500	500
Einjährige variable Vergütung (STI)	480	325	325
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	600	445	445
Gesamtvergütung	1.880	1.270	1.270

Fixe Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

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

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Grundvergütung erhält der Vorstand 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 diese 50% der Regelbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Diese Regelung gilt auch für arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusagen, bei denen die LEG Immo Vertragspartner ist. Diese 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 Immo den Vorstandsmitgliedern jeweils einen angemessenen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung. Sämtliche Kosten des Unterhaltes und des Gebrauches werden von der Gesellschaft getragen. Zudem können die Vorstandsmitglieder für dienstlich veranlasste Fahrten die Dienste eines Fahrers nutzen. Der geldwerte Vorteil, der durch die private Nutzung veranlasst wird, ist 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 Immo für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung, die auch Unfälle im Privatbereich abdeckt, abgeschlossen. Die Leistungen an den Versicherten bzw. seine Erben betragen maximal 500 Tsd. Euro für den Todesfall bzw. 1 Mio. Euro bei Invalidität.

Für die Vorstandsmitglieder wurden Vermögenshaftpflichtversicherungen (D&O-Versicherungen) abgeschlossen. Die D&O-Versicherungen enthalten jeweils einen gesetzlich erlaubten Selbstbehalt von 10% des Schadens begrenzt je Kalenderjahr auf das 1,5-Fache der festen jährlichen Vergütung. Die Angemessenheit des Selbstbehaltes wird jährlich überprüft.

T34

Gewährte betriebliche Altersvorsorge

in €	Betriebliche Altersvorsorge über eine Unterstützungskasse mit einem jährlich zu zahlenden fixen Beitrag			Betriebliche Altersvorsorge über eine Unterstützungskasse bzw. 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	1.245.356	2046	7.924	204.693	2046
Dr. Volker Wiegel	50.000	1.141.667	2043	7.924 ¹	²	²

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

² Eine monatliche Auszahlung erfolgt mit Rentenbeginn.

Versorgungszusage

Zugunsten der Vorstandsmitglieder gewährt die Gesellschaft 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 im Geschäftsjahr 2021 gewährte betriebliche Altersvorsorge der Vorstandsmitglieder ist in nachfolgender Tabelle dargestellt.

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,
- Funds from Operations I (FFO I),
- Nichtfinanzielle Environment-, Social- und Governance-Ziele (ESG-Ziele).

Die finanziellen Ziele machen jeweils 40 % und die ESG-Ziele 20 % des Zielbetrags des STI aus. 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.

G12

Kurzfristig variabler Vergütungsanteil



Der Zielwert für das Ergebnis aus Vermietung und Verpachtung sowie für den FFO I leitet sich aus dem jährlichen Wirtschaftsplan ab. Maßgeblich ist der durch den Aufsichtsrat beschlossene Wirtschaftsplan für das jeweilige Geschäftsjahr.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden die folgenden finanziellen Leistungskriterien festgelegt:

T35

Finanzielle Leistungskriterien

Leistungskriterium	Zielwert
Ergebnis VuV	505,8 Mio. Euro
FFO I	417,9 Mio. Euro

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 unter 20% des Zielwertes, so wird der Zielerreichungsgrad mit null festgelegt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0%; 100%; 200%) werden linear interpoliert.

Bei der Ermittlung der auszahlenden 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 der jeweils 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. Die Adler-Transaktion findet in 2021 noch keine Berücksichtigung, da die Transaktion erst zum 29. Dezember 2021 geclosed wurde und sich daher keine Ergebniseffekte für das Geschäftsjahr 2021 ergaben. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass mit Blick auf die Ankaufs- und Verkaufstätigkeit in 2021 eine Anpassung zu den Zielen gemäß Wirtschaftsplan 2021 bzgl. Ergebnis VuV und FFO I erforderlich ist, da der vom Aufsichtsrat genehmigte Wirtschaftsplan Ankäufe nicht berücksichtigt.

Die sonstigen Effekte aus der Änderung des Konsolidierungskreises sind auf Konzernebene 2021 nur unwesentlich und sind nicht in die bereinigten Ziele mit aufgenommen.

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

T36

STI – Finanzielle Leistungskriterien

in Mio.€	Ziel laut Wirtschaftsplan 2021	Bereinigtes Ziel 2021
Ergebnis VuV	505,8	510,3
FFO I	417,9	421,6

T37

STI – Zielerreichung

in Mio.€	Bereinigter Zielwert	Tatsächlich erreichter Ist-Wert	Prozentuale Abweichung Ist-Wert zum Ziel-Wert (in %)	Zielerreichung auf Basis vertraglich vereinbarter Gewichtung (in %)	STI-Teilbetrag (in %)
Ergebnis VuV	510,3	522,1	102,33	111,65	44,66
FFO I	421,6	423,1	100,37	101,83	40,73

Die ESG-Ziele leiten sich aus dem Nachhaltigkeitsbericht der LEG Immo sowie strategischen Überlegungen und zukünftigen Projekten ab. Für die ESG-Ziele werden Kriterien aus den Kategorien Environment, 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 festgelegt und final beschlossen.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden die folgenden ESG-Ziele durch den Aufsichtsrat definiert:

T38

ESG-Ziele LTI 2021

Environment	Social	Governance
Ziel: Fertiggestellte, gem. § 555b Nr. 1 – 3 BGB als Modernisierungsmaßnahme zu qualifizierende, energieeffiziente Sanierung des Bestandes p.a. (z.B. Heizung, Dach, Keller, Fassade, Fenster, Türen) bezogen auf den im Geschäftsbericht zum 31.12.2019 enthaltenen Bestand in Anzahl Wohneinheiten	Ziel: Kundenanfragen: Wiederholungsanrufer-Quote sinkt im Vergleich zu 2020	Ziel: Stabilisierung des Sustainalytics Ratings
Zielgrößen: 0% Minimalwert: 2% 100% Zielerreichung: 3% 200% Maximalwert: 4%	Zielgrößen: 0% Minimalwert: – 7,5% 100% Zielerreichung: – 15% 200% Maximalwert: – 22,5%	Zielgrößen: 0% Minimalwert: 12,4% 100% Zielerreichung: 10,4% 200% Maximalwert: 8,4%

Alle Teilziele (Environment, Social und Governance) wurden jeweils gleich gewichtet.

Das Teilziel „Environment“ wurde zu 150% erreicht. Das Teilziel „Social“ wurde zu 77% erreicht. Das Teilziel „Governance“ wurde deutlich übererfüllt.

Anhand des ESG-Teilbetrags in % des gesamten STI ist der absolute STI-Teilbetrag auf Basis der oben dargestellten Ziel-Teilerreichung für die ESG-Zielziele wie folgt zu ermitteln:

T39

STI – Zielerreichung ESG

in %	Tatsächlich erreicht	Tatsächlich erreicht	ESG-Ziel Teilbetrag (gewichtet)
Environment	3,5	150,0	50,0
Social	-13,28	77,0	25,7
Governance	7,8	200,0	66,7

Aus der Summe der so ermittelten STI-Teilbeträge ergibt sich der gesamte STI-Betrag. Der Vorstand hat – bezogen auf die Erreichung aller STI-Teilbeträge (gewichtet) – im Durchschnitt das STI-Ziel mit 114 % erfüllt.

Kriterium zur Beurteilung des kriterienbasierten Anpassungsfaktors:

Gelungene Abmilderung der Folgen der Coronakrise und erfolgreiche Rückkehr zum normalen Geschäftsbetrieb.

Das Präsidium des Aufsichtsrats hat in seiner Sitzung am 15. Februar 2022 den Beschluss gefasst, dem Aufsichtsrat der LEG Immo mit Blick auf die erfolgreiche Unternehmensperformance während der Coronakrise, zu empfehlen, einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor in Höhe von 1,2 festzulegen. Der Aufsichtsrat hat sich dabei insbesondere auf die Übererfüllung der operativen Kennzahlen, z. B. der höher als erwarteten like-for-like Mieterhöhungen sowie die niedrige Leerstandsquote, bezogen. Der Anpassungsfaktor wurde bei der Ermittlung der Vorstandsvergütung berücksichtigt.

Es ergeben sich nachstehende Auszahlungsansprüche:

T40

STI – Zahlungsansprüche

	Lars von Lackum CEO	Susanne Schröter-Crossan CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2021	655.819,00	444.044,00	444.044,00

Der für das jeweilige Geschäftsjahr zu ermittelnde und ggfs. anzupassende STI ist für Lars von Lackum auf 960 Tsd. Euro, für Susanne Schröter-Crossan auf 650 Tsd. Euro und für Dr. Volker Wiegel auf 650 Tsd. Euro begrenzt. Der nach der vorstehenden Ermittlung zu zahlende STI, wird spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft abgerechnet und an das Vorstandsmitglied ausgezahlt.

G13

LTI



Langfristig orientierter Vergütungsanteil (Long Term Incentive LTI)

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

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

- Entwicklung des Total Shareholder Return,
- Entwicklung des Kurses der Aktie der Gesellschaft im Vergleich zum relevanten Index, EPRA Germany,
- Nichtfinanzielle Environment-, Social- und Governance-Ziele (ESG-Ziele).

Wie auch im STI werden für die jeweilige Tranche konkrete ESG-Ziele festgelegt.

Die ersten zwei finanziellen Ziele machen jeweils 40 % und die ESG-Ziele 20 % des Ziel-LTI bei jeweils 100 %-iger Zielerreichung aus. Der Auszahlungsbetrag des LTI ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Mit Aufsichtsratsbeschluss vom 9. November 2021 wurde das LTI Programm 2022 für Lars von Lackum, Susanne Schröter-Crossan und Dr. Volker Wiegel gewährt (Grant Date). Das LTI Programm richtet sich nach den Vorgaben des neu beschlossenen Vorstandsvergütungssystems.

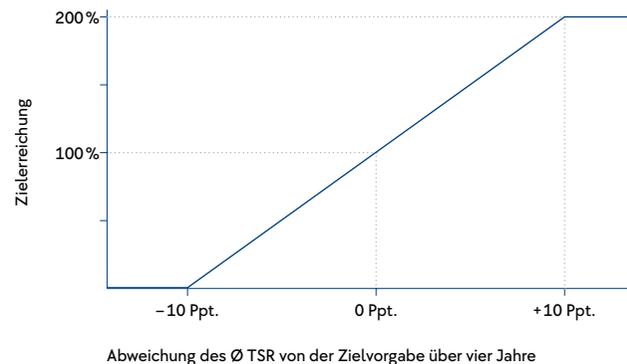
Die im LTI verwendeten finanziellen Leistungskriterien sind die Entwicklung des absoluten TSR sowie die Aktienkursentwicklung der LEG Immo im Vergleich zu der des EPRA Germany Index. Damit sind diese Leistungskriterien auf eine Wertsteigerung aus Sicht der Aktionäre ausgerichtet und incentivieren die Generierung von Shareholder-Value. Infolgedessen werden die Interessen von Vorstand und Aktionären noch stärker verknüpft.

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

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

G14

Zielerreichungskurve absoluter TSR

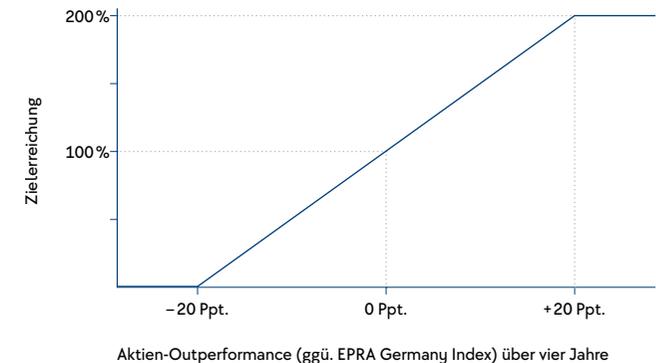


Zur Feststellung der Zielerreichung des Erfolgsziels relative Aktienkursentwicklung wird die Kursentwicklung der LEG-Aktie in Prozent in der jeweiligen Performance-Periode mit der Entwicklung des EPRA Germany Index in Prozent verglichen. Der EPRA Germany Index besteht aus den wichtigsten nationalen börsennotierten Wettbewerbern der LEG Immo und stellt dementsprechend eine passende Vergleichsgruppe dar. Dazu wird die Abweichung der jeweiligen Kursentwicklungen während der Performance-Periode errechnet. Beträgt die Abweichung der Performance der LEG-Aktie von der Performance des EPRA Germany Index 0 %-Punkte, so beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer um mindestens 20 %-Punkte niedrigeren Performance der LEG-Aktie im Vergleich

zur Performance des EPRA Germany Index ergibt sich eine Zielerreichung von 0 %. Eine um 20 %-Punkte höhere Performance der LEG-Aktie im Vergleich zur Performance des EPRA Germany Index führt zu einer Zielerreichung von 200 %. Eine darüber hinaus erhöhte Performance der LEG-Aktie führt nicht zu einer Erhöhung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert.

G15

Zielerreichungskurve relative Aktienkursperformance



Für die ESG-Ziele werden Kriterien aus den Kategorien Environment, Social und Governance definiert und mit konkreten Zielvorgaben operationalisiert. Für den LTI wurden Ziele für die Kategorien Environment und Social festgelegt. Die konkreten Ziele sowie der Minimal- und Maximalwert werden jährlich vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt und final beschlossen. Es sind von den für den STI festgelegten Zielen abweichende Ziele festzusetzen. Die Zielerreichung hinsichtlich der ESG-Ziele wird anhand zur Erfolgsmessung der jeweiligen ESG-Ziele geeigneter quantitativer bzw. qualitativer Erhebungen durch den Aufsichtsrat beurteilt. Die Zielerreichungsgrade für die ESG-Ziele sind ebenfalls auf 200 % begrenzt.

Folgende Zielkonkretisierungen der finanziellen Leistungskriterien gelten für den vierjährigen Performancezeitraum 2021 bis 2024 des LTI Programms 2021:

T41

Zielkorridore LTI

in %	Zielerreichungsgrad		
	0	100	200 (Maximum)
Total Shareholder Return Ø p. a.	5,6	7,0	8,4
Performance ggü. EPRA Germany-Index	≤80	100	120

Als Grenzwert für eine 100%-ige Zielerreichung wird als Rendite für die Total Shareholder Return-Komponente für die Tranche 2021 – 2024 ein Wert von 7,0% p. a. angesetzt. Dieser lässt sich sowohl aus der durchschnittlichen Rendite europäischer Immobilienaktien in den letzten 10 Jahren, als auch aus den Dividenden und dem NAV-Wachstumspotential der LEG-Aktie herleiten. Dabei setzt sich ein Total Shareholder Return von 7,0% p. a. zusammen aus einer ca. 3%-igen Dividendenrendite und einer 4%-igen Kurssteigerung. Diese relevanten Zielgrößen für die LTI-Berechnung entsprechen unverändert der LEG-Unternehmensstrategie.

Folgende ESG-Ziele gelten für den Performancezeitraum 2021 – 2024 des LTI:

T42

ESG-Ziele LTI 2021 – 2024

Environment	Social
Ziel: Minderung des klimabereinigten CO ₂ -Ausstoßes in kg / qm des Bestandes gegenüber dem Basisjahr 2019 in den kommenden 4 Jahren bezogen auf den im Geschäftsbericht zum 31.12.2019 enthaltenen Bestand.	Ziel: Messwert des „Trust Index“ für den LEG Konzern, welcher bei der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ ermittelt wird. Maßgeblich ist die Entwicklung des Mittelwerts der zweimaligen Messung während des vierjährigen LTI Zeitraumes im Vergleich zum Messwert, wie er in der Befragung in 2020 ermittelt wurde.
Zielgrößen: 0% Minimalwert: – 6 % 100% Zielerreichung: – 10 % 200% Maximalwert: – 14 %	Zielgrößen: 0% Minimalwert: 60 % 100% Zielerreichung: 66 % 200% Maximalwert: 72 %

Der Auszahlungsbetrag wird auf Grundlage der ermittelten Zielerreichungsgrade für die drei Erfolgsziele durch Addition der jeweils erreichten Teilbeträge multipliziert mit dem vertraglich festgelegten Zielbetrag ermittelt.

Der nach Ablauf des jeweiligen Performance-Zeitraums ermittelte Gesamtbetrag des für ein Geschäftsjahr ausgelobten LTI ist für Lars von Lackum auf 1.200 Tsd. Euro, für Susanne Schröter-Crossan auf 890 Tsd. Euro und für Dr. Volker Wiegel auf 890 Tsd. Euro begrenzt.

Ergibt sich ein zu zahlender LTI, so wird dieser spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das jeweils letzte Jahr der Performanceperiode einer Tranche abgerechnet und an das Vorstandsmitglied ausgezahlt.

Im Falle eines rechtlichen Endes des Dienstverhältnisses eines Vorstandsmitglieds erfolgt die Ermittlung und Auszahlung des Auszahlungsbetrages nach den ursprünglich vereinbarten Bemessungsgrundlagen und Fälligkeitszeitpunkten, wobei der Auszahlungsbetrag für die Tranche des Geschäftsjahres, in dem das Dienstverhältnis endet, für jeden Monat, in welchem das Dienstverhältnis nicht bestanden hat, zeitanteilig gekürzt wird.

Das bis 31. Dezember 2020 geltende LTI Programm wurde auf vier Jahre ausgelegt und wurde jedes Geschäftsjahr neu ausgelobt. Die für den LTI maßgeblichen Erfolgsziele waren:

- durchschnittliche Entwicklung des Total Shareholder Return,
- Entwicklung des Kurses der Aktie der Gesellschaft im Vergleich zum relevanten Index, EPRA Germany.

Der Ziel-LTI wurde dabei in drei gleich große Tranchen auf die folgenden drei Performance-Zeiträume aufgeteilt:

- 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.

Folgende Zielkonkretisierungen gelten für die LTI Programme 2019 und 2020:

T43

LTI – Shareholder Return

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

In 2021 gewährte und geschuldete LTI

LTI 2019/ Performance-Zeitraum 2:

Für den in 2021 gewährten und geschuldeten LTI 2019 / Performance-Zeitraum 2 sind hinsichtlich der Erfolgsgröße Total Shareholder Return folgende Werte erzielt worden:

T44

Zielerreichung Total Shareholder Return

in %	2019	2020	2021
Total Shareholder Return p. a.	7,78	20,83	5,63
Total Shareholder Return Performancezeitraum 2 Ø p. a.		11,41	

Der durchschnittliche Total Shareholder Return von 11,41% p.a. lag somit über der Zielvorgabe von 7,0% p.a., die für eine 100%-ige Erfüllung dieses Teilziels erforderlich war.

Die Performance gegenüber dem EPRA Index war in dem Betrachtungszeitraum von 2019 bis 2021 wie folgt:

T45

Zielerreichung EPRA

in %	2021
Performance ggü. EPRA Germany-Index	123,96

Somit war auch hier das Ziel, einer besseren Performance der Aktie im Vergleich zum EPRA Germany-Index, erfüllt. Insgesamt ergibt sich deshalb für die 2. Tranche eine Zielerreichung von 100%.

LTI 2020/ Performance-Zeitraum 1:

Für den in 2021 gewährten und geschuldeten LTI 2020 / Performance-Zeitraum 1 sind hinsichtlich der Erfolgsgröße Total Shareholder Return folgende Werte erzielt worden:

T46

Zielerreichung Total Shareholder Return

in %	2020	2021
Total Shareholder Return p. a.	20,83	5,63
Total Shareholder Return Performancezeitraum 2 Ø p. a.		13,23

Der durchschnittliche Total Shareholder Return von 13,23% p.a. lag somit über der Zielvorgabe von 7,0% p.a., die für eine 100%-ige Erfüllung dieses Teilziels erforderlich war.

Die Performance gegenüber dem EPRA Index war in dem Betrachtungszeitraum von 2020 bis 2021 wie folgt:

T47

Zielerreichung EPRA

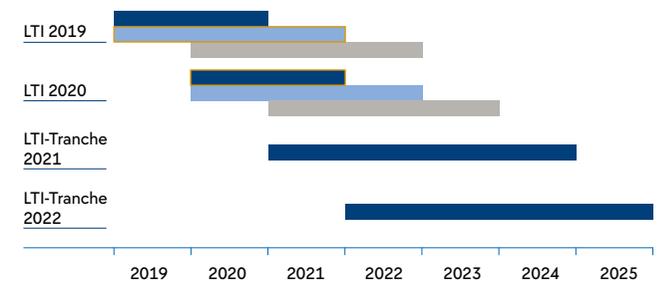
in %	2021
Performance ggü. EPRA Germany-Index	119,16

Somit war auch hier das Ziel, einer besseren Performance der Aktie im Vergleich zum EPRA Germany-Index, erfüllt. Insgesamt ergibt sich deshalb für die 1. Tranche eine Zielerreichung von 100%.

Insgesamt sind noch die folgenden LTI-Programme ausstehend oder sind in 2022 auszahlbar:

G16

Performance-Zeiträume LTI



■ Performance-Zeitraum 1 ■ Performance-Zeitraum 2 ■ Performance-Zeitraum 3
□ In 2022 zur Auszahlung kommende LTI

Transaktionsbonus

Für den Fall außergewöhnlicher Erfolge im Zusammenhang mit dem Erwerb von Immobilien-Portfolios ist zusätzlich eine nach Umfang und Erfolg der Transaktion bemessene Transaktionsbonus als außerordentlicher Vergütungsbestandteil vorgesehen.

Ein Teilbetrag von 1/3 des durch den Aufsichtsrat ermittelten Gewährungsbetrages der Sonderzahlung ist spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das Gewährungsjahr an das Vorstandsmitglied auszuzahlen.

Um die langfristige und nachhaltige Anreizwirkung der leistungsabhängigen Sondervergütung sicherzustellen, wird die Auszahlung von 2/3 des Gewährungsbetrags des Transaktionsbonus aufgeschoben (Deferral) und abhängig von der Erreichung von zwei in einem Businessplan gesetzten Teilzielen (50 % Funds from Operations I und 50 % Ergebnis aus Vermietung & Verpachtung) im dritten Geschäftsjahr nach dem Vollzug der Transaktion ausbezahlt. Derzeit geht der Vorstand mit überwiegender Wahrscheinlichkeit von der Erreichung der Teilziele aus.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Vorstand auf den Transaktionsbonus insbesondere mit Blick auf die Adler-Transaktion sowie die mögliche Transaktion in Bezug auf die BCP auch für das Jahr 2022 bereits verzichtet. Aufgrund der Investorenkritik an diesem Vergütungsinstrument wird das Vergütungssystem überarbeitet und der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt.

Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, 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. 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 zugrundeliegende 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 2021 bestand kein Clawback Tatbestand.

Aktienhalterverpflichtung (Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines = SOG)

Jedes Vorstandsmitglied ist seit 1. Januar 2021 verpflichtet, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase LEG-Aktien in Höhe einer Brutto-Jahresvergütung zu erwerben und über die gesamte Laufzeit seines Vorstandsstellungsvertrages zu halten. Das SOG-Ziel beträgt 100 % des Brutto-Jahresgehalts. Während der Aufbauphase ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, in jedem der vier Aufbaujahre LEG-Aktien in Höhe von 25 % der jeweils geltenden Brutto-Jahresvergütung zu erwerben. Die Anzahl der im jeweiligen Aufbaujahr zu erwerbenden LEG-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-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 das Geschäftsjahr 2021 wurde das SOG-Ziel von den Vorstandsmitgliedern erreicht.

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

T48

Erfüllung der Share Ownership Guidelines

	Erforderlich				Nachgewiesen	
	Prozentsatz Grundvergütung	Grundvergütung in T€	25 % der Grundvergütung in T€	Erforderliche Aktienzahl ¹ zum 31.12.2021	Betrag in T€	Nachgewiesene Aktienzahl zum 31.12.2021
Lars von Lackum	100	800	200	1.667	510	4.500
Susanne Schröter-Crossan	100	500	125	1.042	130	1.090
Dr. Volker Wiegel	100	500	125	1.042	147	1.239

¹ Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der letzten 30 Börsenhandelstage im Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 119,98 Euro.

Gesamtvergütung des Vorstands

Die dem Vorstand für das Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wird in der folgenden Tabelle gezeigt. Die Tabelle enthält die Vergütungen für die im Berichtszeitraum erbrachte Tätigkeit der Vorstandsmitglieder („gewährte Vergütung“) sowie alle rechtlich fälligen, aber noch nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

T49

Gewährte Zuwendungen

in T€	Lars von Lackum CEO				Susanne Schröter-Crossan ¹ CFO				Dr. Volker Wiegel COO			
	2021		2020 ²		2021		2020 ²		2021		2020 ²	
	T€	in %	T€	in %	T€	in %	T€	in %	T€	in %	T€	in %
Festvergütung	800	43	628	47	500	45	250	51	500	40	433	46
Nebenleistungen	26	1	33	2	27	2	13	2	34	3	33	3
Summe fixe Vergütungsbestandteile	826	44	661	49	527	47	263	53	534	43	466	49
Summe einjährige variable Vergütung (STI)	656	35	444	33	444	40	194	40	444	35	342	35
Einjährige variable Vergütung (STI 2020)	–	–	444	33	–	–	194	40	–	–	342	35
Einjährige variable Vergütung (STI 2021)	656	35	–	–	444	40	–	–	444	35	–	–
Transaktionsbonus	–	–	97	7	–	–	34	7	–	–	67	7
Summe mehrjährige variable Vergütung (LTI)	295	16	144	11	111	10	–	–	214	17	91	9
LTI 2019 Tranche 1 (2019 bis 2020)	–	–	144	11	–	–	–	–	–	–	91	9
LTI 2019 Tranche 2 (2019 bis 2021)	146	8	–	–	–	–	–	–	99	8	–	–
LTI 2020 Tranche 1 (2020 bis 2021)	150	8	–	–	111	10	–	–	115	9	–	–
Transaktionsbonus (Deferral) 2021–2022	97	5	–	–	34	3	–	–	67	5	–	–
Summe variable Vergütungsbestandteile	1.048	56	685	51	589	53	228	47	725	57	500	51
Summe gewährte und geschuldete Vergütung i. S. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG	1.874	100	1.346	100	1.116	100	491	100	1.259	100	966	100
Versorgungsaufwand	108	–	108	–	58	–	25	–	58	–	–	–
Gesamtvergütung	1.982	–	1.454	–	1.174	–	516	–	1.317	–	966	–

¹ Beginn der Vorstandstätigkeit zum 1. Juli 2020.

² Die Angaben für das Geschäftsjahr 2020 erfolgen freiwillig.

Die fixen Vergütungsbestandteile, die einjährige variable Vergütung (STI 2021) sowie die mehrjährige variable Vergütung (LTI 2019 Tranche 2, LTI 2020 Tranche 1 und Transaktionsbonus 2021-2022) fallen unter „gewährte Vergütung“, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2021 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 Vergütungsbestandteilen gemäß § 162 Abs.1 Satz. 1 AktG. Für eine transparente Berichterstattung wird der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung zusätzlich angegeben, wengleich dieser nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu klassifizieren ist.

Den Vorständen wurden von Dritten keine Leistungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG gewährt. Es werden ebenfalls keine solchen Leistungen geschuldet. Vergütungen für Aufsichtsratsmandate der Vorstände in Tochtergesellschaften 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, STI, LTI (zzgl. voller Ausschöpfung möglicher Anpassungen), Sonderzahlung für Transaktionen, betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen – beträgt maximal bei Lars von Lackum 4.300 Tsd. Euro, bei Susanne Schröter-Crossan 2.900 Tsd. Euro und bei Dr. Volker Wiegel 2.900 Tsd. Euro. Sollte die maximale Vergütung für ein Geschäftsjahr überschritten werden, wird der Auszahlungsbetrag der Tranchen des LTI des entsprechenden Geschäftsjahres gekürzt. Die Maximalvergütung wurde im Geschäftsjahr 2021 nicht überschritten und musste demzufolge nicht gekürzt werden.

Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2021 bestehen gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern keine Vergütungsverpflichtungen gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Abfindungen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen („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 sechs Monaten ab dem Kontrollwechsel mit einer Frist von 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, jedoch beschränkt auf den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags, beträgt.

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 ausbezahlt. Darüber hinaus haben Witwe 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 dieses Dienstvertrags.

Vergütungssystem Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht nach § 9.1 der Satzung der LEG Immo aus sieben Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden.

Mit Wirkung zum Ablauf des 6. Januar 2021 hat Frau Natalie Hayday ihr Aufsichtsratsmandat niedergelegt.

Durch Wahl der Hauptversammlung wurde Frau Dr. Sylvia Eichelberg am 27. Mai 2021 Mitglied des Aufsichtsrats der LEG Immo.

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 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 entsprechende zeitanteilige Vergütung.

Seit der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2018 gilt folgende Regelung für die Aufsichtsratsvergütung gemäß § 9.11 bis 9.13 der Satzung der LEG Immo:

T50

Regelungen zur Aufsichtsratsvergütung

Feste Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 72 Tsd. Euro
Differenzierung	<ul style="list-style-type: none"> 2,5 : 1,25 : 1 (ARV, SARV OARM)¹
Ausschussvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Mitglieder des Prüfungsausschusses und des Präsidiums des Aufsichtsrats erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 20 Tsd. Euro Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte Für die Mitgliedschaft und den Vorsitz im Nominierungsausschuss wird keine Vergütung gezahlt
Sitzungsgeld	<ul style="list-style-type: none"> Für die Teilnahme an einer Präsenzsitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses erhält jedes Mitglied zusätzlich ein Sitzungsgeld in Höhe von 2 Tsd. Euro je Sitzung

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

Zudem werden den Aufsichtsratsmitgliedern entstandene, angemessene Auslagen und Reisekosten erstattet. Die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen, und sie dieses Recht ausüben.

Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vermögenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einer angemessenen Versicherungssumme mit Selbstbehalt für Mitglieder des Aufsichtsrats abgeschlossen. Die Vermögenshaftpflichtversicherung sieht seit dem 1. Januar 2014 einen durch die Aufsichtsratsmitglieder selbst zu bezahlenden Selbstbehalt von 10% der Schadenssumme im Einzelfall, maximal jedoch dem 1,5-fachen der festen jährlichen Aufsichtsratsvergütung für alle Schadensfälle in einem Jahr vor.

Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Vergütungen, die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 und 2020 nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt und geschuldet wurden.

T51

Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Name des Mitglieds	2021						2020						
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		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)	180	80	40	18	4	2	180	80	40	18	6	3	226
Stefan Jütte (stellv. Vorsitzender)	90	74	27	23	4	3	90	56	60	37	12	7	162
Dr. Johannes Ludewig	72	77	20	21	2	2	72	73	20	20	6	6	98
Dr. Jochen Scharpe	72	75	20	21	4	4	72	69	20	19	12	12	104
Natalie Hayday (AR-Mitglied bis 06.01.2021)	1	77	0	23	0	0	72	72	20	20	8	8	100
Dr. Claus Nolting	72	62	36	31	8	7	72	97	0	0	2	3	74
Martin Wiesmann	72	75	16	17	8	8	17	100	0	0	0	0	17
Dr. Sylvia Eichelberg (AR-Mitglied ab 27.05.2021)	43	91	0	0	4	9	0	0	0	0	0	0	0
Summe	602	76	160	20	34	4	575	74	160	20	46	6	781

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 ist die Ertragsentwicklung der Gesellschaft, 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 Immo macht von der Übergangserleichterung des § 26j Abs. 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. Die Ermittlung der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten erfolgte nach § 267 Abs. 5 HGB.

T52

Ertragsentwicklung

	2021	2020	Veränderung in %
FFO I (Konzern) in Mio. €	423,1	383,2	10,4
FFO I je Aktie (Konzern) in €	5,84	5,44	7,4
Jahresergebnis LEG Immobilien SE (Einzelgesellschaft) in Mio. €	-33,4	-17,6	89,6
Gesamtperiodenergebnis LEG Immobilien SE (Konzern) in Mio. €	1.750,1	1.360,3	28,7
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer¹ in T€	72	71	2,2
Vorstandsvergütung in T€			
Lars von Lackum	1.874	1.346	39,2
Susanne Schröter-Crossan	1.116	491	127,2
Dr. Volker Wiegel	1.259	966	30,3
Aufsichtsratsvergütung in T€			
Herr Michael Zimmer	224	226	-0,9
Herr Stefan Jütte	121	162	-25,0
Herr Dr. Johannes Ludewig	94	98	-4,1
Herr Dr. Jochen Scharpe	96	104	-7,7
Herr Dr. Claus Nolting	116	74	56,5
Herr Martin Wiesmann (seit 7. Oktober 2020)	96	17	473,1
Frau Dr. Sylvia Eichelberg (seit 27. Mai 2021)	47	-	-
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder in T€			
Frau Natalie C. Hayday (bis 6. Januar 2021)	1	100	-98,7

¹ Einbezogen werde alle Arbeitnehmer der LEG-Gruppe