

## Abschaffung des Transaktionsbonus



- **Reaktion auf Kritik unserer Aktionäre**
- Bereits **Verzicht** des Vorstand auf den **Transaktionsbonus 2021**

## Stärkung der Aktienorientierung



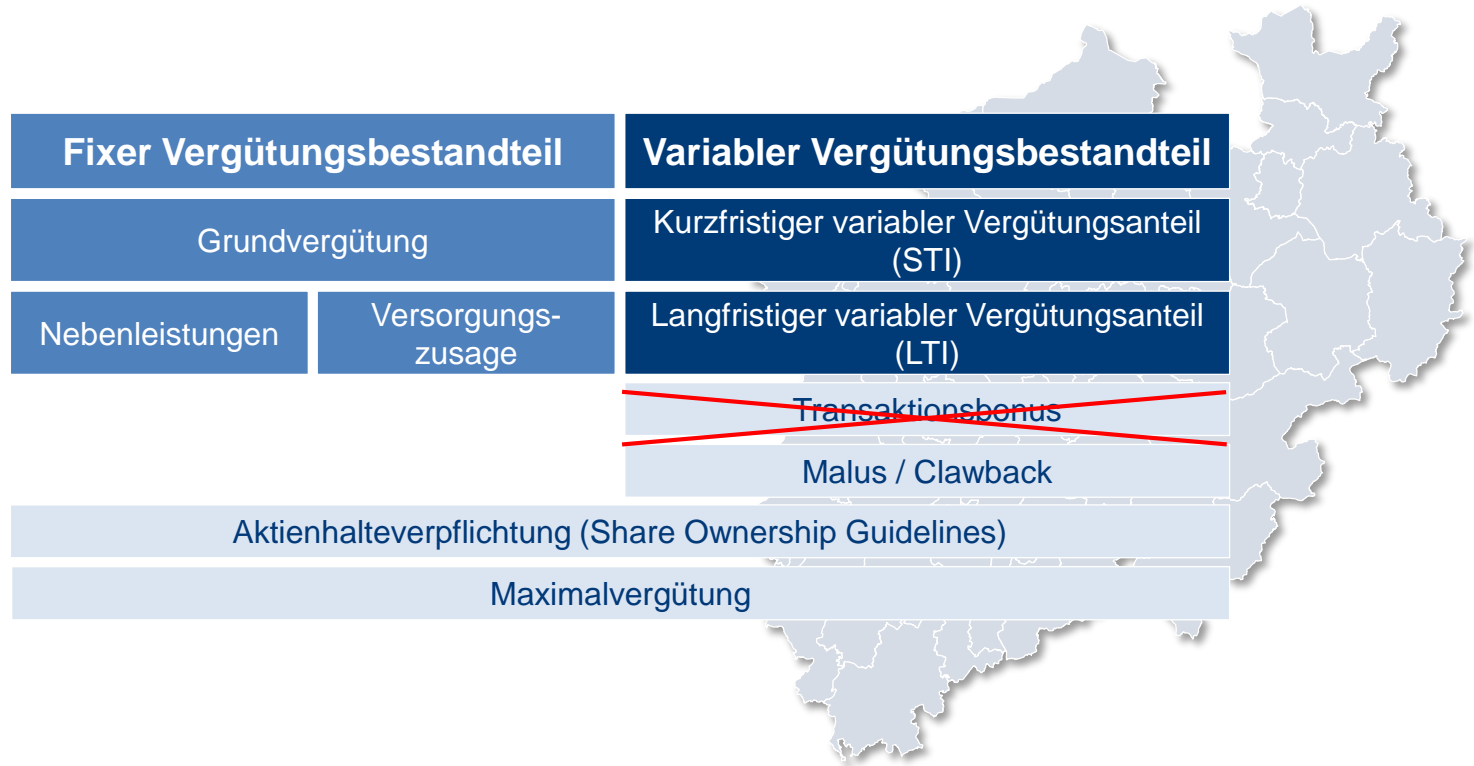
- **Einführung Performance Share Plan** anstelle des Performance Cash Plans
- **Einführung Aktienkaufverpflichtung i.H.v. 25 %** aus der Auszahlung des Performance Share Plans

## Betonung der langfristigen variablen Vergütung



- **Erhöhung des variablen Anteils** der Vergütung
- **Erhöhung der langfristigen variablen Vergütung** (Performance Share Plan)

# Übersicht des neuen Vorstandsvergütungssystems



# Altes und neues System im Vergleich

|                           | Vergütungssystem bis 2021   | Rationale                                      | Vergütungssystem ab 2022   |
|---------------------------|---|--|--|
| <b>STI</b>                | <p>Erfolgsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>40 % Ergebnis aus Vermietung u. Verpachtung</li> <li>40 % Funds from Operations I</li> <li>20 % ESG*-Ziele</li> <li>Kriterienbasierter Anpassungsfaktor</li> </ul>  | <p>Förderung der externen Vergleichbarkeit</p> | <p>Erfolgsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>40 % Ergebnis aus Vermietung u. Verpachtung</li> <li>40 % Funds from Operations I <b>je Aktie</b></li> <li>20 % ESG-Ziele</li> <li>Kriterienbasierter Anpassungsfaktor</li> </ul>  |
| <b>LTI</b>                | <p>Performance Cash Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Performance Periode: 4 Jahre</li> <li>Erfolgsziele:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>40 % absoluter TSR</li> <li>40 % relativer Aktienkurs</li> <li>20 % ESG-Ziele</li> </ul> </li> <li>Cap: 200 % des Zielbetrags</li> </ul> | <p>Stärkung der Aktienorientierung</p>         | <p><b>Performance Share Plan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Performance Periode: 4 Jahre</li> <li>Erfolgsziele:                             <ul style="list-style-type: none"> <li><b>80 % relativer TSR</b></li> <li>20 % ESG-Ziele</li> </ul> </li> <li><b>Cap: 250 % des Zielbetrags</b></li> <li><b>Kaufverpflichtung von LEG Aktien i.H.v. 25 % der LTI-Auszahlung</b></li> </ul> |
| <b>Transaktionsbonus</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Akquise signifikanter Immobilienportfolios</li> <li>33 % Auszahlung, 67 % Deferral über 2 Jahre</li> </ul>   | <p>Berücksichtigung der Aktionärskritik</p>    |  |
| <b>Vergütungsstruktur</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Fest/variabel: 46/54 (VV*) bzw. 42/58 (OVMs*)</li> <li>STI/LTI: 44/56 (VV) bzw. 41/59 (OVMs)</li> </ul>  | <p>Mehr Variabilität und Langfristigkeit</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>~ 40 % feste bzw. 60 % variable Vergütung</b></li> <li><b>37 % STI bzw. 63 % LTI</b></li> </ul>  |
| <b>Maximalvergütung</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>CEO: 4.300.000 €</li> <li>OVMs: 2.900.000 €</li> </ul>   | <p>Anpassung der Maximalvergütung</p>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>CEO: <b>4.800.000 €</b></li> <li>OVMs: <b>3.100.000 €</b></li> </ul>  |