



2023

LEG Immobilien SE
Hauptversammlung

LEG

Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung der LEG Immobilien SE am 17. Mai 2023

ISIN: DE 000LEG1110

WKN: LEG 111

LEG Immobilien SE

Düsseldorf

Sehr geehrte Damen und Herren Aktionäre,

wir laden Sie herzlich ein zur

ordentlichen Hauptversammlung der LEG Immobilien SE

am Mittwoch, dem 17. Mai 2023 um 10.00 Uhr
in das Maritim Hotel, Maritim-Platz 1,
40474 Düsseldorf.

I. Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses, des gebilligten Konzernabschlusses, der Lageberichte der Gesellschaft und des Konzerns, des in den Lageberichten enthaltenen erläuternden Berichts zu den Angaben nach §§ 289a, 315a Handelsgesetzbuch (HGB) und des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022

Die genannten Unterlagen sind im Internet unter <https://ir.leg-se.com/hv2023> veröffentlicht. Sie werden zudem in der Hauptversammlung vom Vorstand und – soweit es den Bericht des Aufsichtsrats betrifft – vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats erläutert.

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss gebilligt. Der Jahresabschluss ist damit gemäß § 172 Satz 1, 1. Halbsatz Aktiengesetz (AktG)¹ festgestellt. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ist daher zu diesem Punkt der Tagesordnung keine Beschlussfassung vorgesehen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Marktsituation, die von hohen Zinsen und anhaltender Unsicherheit über die Bewertung des Immobilienbestands geprägt ist, soll die Liquidität zur Stärkung der Bilanz statt zur Zahlung einer Dividende verwendet werden.

Der nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs aufgestellte Jahresabschluss der LEG Immobilien SE zum 31. Dezember 2022 weist einen Bilanzverlust aus. Daher enthält die Tagesordnung der diesjährigen Hauptversammlung keinen Gegenstand, der eine Beschlussfassung der Hauptversammlung über die Verwendung eines Bilanzgewinns vorsieht.

2. Beschlussfassung über die Entlastung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft für diesen Zeitraum zu entlasten.

3. Beschlussfassung über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft für diesen Zeitraum zu entlasten.

¹ Die Vorschriften des Aktiengesetzes sind auf die Gesellschaft gemäß Artikel 9 Abs. 1 lit. c) (ii) der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (SE-Verordnung) anzuwenden, soweit sich aus speziellen Vorschriften der SE-Verordnung nichts anderes ergibt.

4. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2023

Gestützt auf die Empfehlung des Risiko- und Prüfungsausschusses schlägt der Aufsichtsrat vor zu beschließen:

- a) Die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit Sitz in Düsseldorf wird zum Abschlussprüfer und zum Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2023 bestellt.
- b) Die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit Sitz in Düsseldorf wird zudem zum Prüfer für eine prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts nach §§ 115 Abs. 5, 117 Nr. 2 Wertpapierhandelsgesetz zum 30. Juni 2023 sowie der weiteren unterjährigen Finanzinformationen nach § 115 Abs. 7 Wertpapierhandelsgesetz, die vor der ordentlichen Hauptversammlung des Jahres 2024 aufgestellt werden, bestellt, soweit sich der Vorstand für eine prüferische Durchsicht möglicher weiterer unterjähriger Finanzinformationen entscheidet.

5. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022

Vorstand und Aufsichtsrat sind gemäß § 162 AktG verpflichtet, jährlich einen Bericht über die den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (Vergütungsbericht) zu erstellen und diesen Vergütungsbericht gemäß § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Der Vergütungsbericht einschließlich des Vermerks über die Prüfung ist im Anschluss an die Tagesordnung im Abschnitt II.1. (Weitere Informationen und Unterlagen zu Tagesordnungspunkt 5) beigelegt. Er ist zudem von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.leg-se.com/hv2023> zugänglich.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 zu billigen.

6. Beschlussfassung über die Änderung von § 12 der Satzung der LEG Immobilien SE zur Ermächtigung des Vorstands, die Abhaltung virtueller Hauptversammlungen vorzusehen

Durch das Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Änderung genossenschafts- sowie insolvenz- und restrukturierungsrechtlicher Vorschriften (BGBl. I 2022, S. 1166) wurde dauerhaft die Möglichkeit eröffnet, Hauptversammlungen ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Versammlungsort als virtuelle Hauptversammlung abzuhalten. Um von dieser Möglichkeit für Hauptversammlungen, die ab dem 1. September 2023 einberufen werden, Gebrauch machen zu können, ist eine Regelung in der Satzung erforderlich. Gemäß dem neu eingeführten § 118a Abs. 1 Satz 1 AktG kann die Satzung vorsehen oder den Vorstand dazu ermächtigen, vorzusehen, dass die Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung abgehalten wird. Eine entsprechende Satzungsregelung muss zeitlich befristet werden, wobei die maximale Frist fünf Jahre ab Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung in das Handelsregister der Gesellschaft beträgt.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Ansicht, dass es sowohl für die Durchführung einer Präsenz-Hauptversammlung als auch für die Durchführung einer virtuellen Hauptversammlung grundsätzlich gute Argumente gibt. Für die Hauptversammlung am 17. Mai 2023 hat die Gesellschaft insbesondere auch deshalb das Präsenz-Format gewählt, weil die Interaktion unter persönlicher Anwesenheit der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten gegenüber einer virtuellen Interaktion aus Sicht der Gesellschaft und der Aktionäre Vorteile bietet. Für kommende Hauptversammlungen ist aber nicht auszuschließen, dass die Argumente für eine virtuelle Hauptversammlung die Argumente für eine Präsenz-Versammlung überwiegen werden. Deshalb soll der Gesellschaft die Flexibilität eingeräumt werden, künftige Hauptversammlungen auch virtuell abzuhalten. Die virtuelle Hauptversammlung in dem durch die entsprechenden Neuregelungen im Aktiengesetz vorgesehenen Format wahrt die Rechte der Aktionäre und sieht insbesondere in Annäherung an die Präsenz-Hauptversammlung die direkte Interaktion zwischen Aktionären und Verwaltung während der Versammlung über Videokommunikation und elektronische Kommunikationswege vor. Aktionäre können in diesem Zusammenhang Anträge stellen und Wahlvorschläge unterbreiten und haben ein Auskunftsrecht.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor diesem Hintergrund vor, den Vorstand in der Satzung dazu zu ermächtigen, vorzusehen, dass Hauptversammlungen der LEG Immobilien SE zukünftig als virtuelle Hauptversammlungen abgehalten werden. Dabei soll nicht von der im Gesetz vorgesehenen maximal möglichen Laufzeit von fünf Jahren Gebrauch gemacht, sondern die Ermächtigung zunächst auf einen Zeitraum von zwei Jahren nach Eintragung der Satzungsänderung beschränkt werden.

Der Vorstand wird für zukünftige Hauptversammlungen jeweils gesondert und unter Berücksichtigung der Umstände des jeweiligen Einzelfalls entscheiden, ob von der Ermächtigung Gebrauch gemacht und eine Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung abgehalten werden soll. Der Vorstand wird seine Entscheidungen unter Berücksichtigung der Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre treffen und hierbei insbesondere die Wahrung der Aktionärsrechte ebenso wie Aspekte des Gesundheitsschutzes der Beteiligten, Aufwand und Kosten sowie Nachhaltigkeitserwägungen in den Blick nehmen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, folgende Regelung als § 12 Abs. 6 neu in die Satzung der LEG Immobilien SE einzufügen:

„Der Vorstand ist ermächtigt, vorzusehen, dass Hauptversammlungen im virtuellen Format ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten werden. Die Ermächtigung ist auf Hauptversammlungen beschränkt, die bis zum Ablauf von zwei Jahren seit der Eintragung der vorstehenden, in der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2023 beschlossenen Satzungsregelung in das Handelsregister stattfinden.“

7. Beschlussfassung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten geänderten Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) am 1. Januar 2020 sieht § 120a Abs. 1 AktG vor, dass die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre und bei jeder wesentlichen Änderung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließt.

Der Aufsichtsrat der LEG Immobilien SE hat am 19. Dezember 2022 – gestützt auf die Empfehlung des Präsidiums – eine Änderung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Das geänderte Vergütungssystem ist für alle Vorstandsansetzungsverträge maßgeblich, die ab dem Tag der Hauptversammlung, der dieses geänderte Vergütungssystem zur

Billigung vorgelegt wurde, neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden. Der Aufsichtsrat beabsichtigt zudem, die bestehenden Vorstandsansetzungsverträge mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 an das geänderte Vergütungssystem anzupassen. Die Fortschreibung des Vergütungssystems bezieht sich ausschließlich auf die STI-Planbedingungen – diese Planbedingungen wurden angepasst an die geänderten finanziellen Leistungskriterien (AFFO und adjusted EBITDA). Die Einzelheiten sind in der Präambel und unter 4.2.1 des im Abschnitt II.2. vollständig wiedergegebenen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der LEG Immobilien SE erläutert.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das geänderte, im Anschluss an die Tagesordnung im Abschnitt II.2. (Weitere Informationen und Unterlagen zu Tagesordnungspunkt 7) vollständig wiedergegebene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der LEG Immobilien SE zu billigen.

II. Weitere Informationen und Unterlagen zu der Tagesordnung

1. Zu Tagesordnungspunkt 5: Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

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 Auszahlungsbetrags 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 Vorstandsanstellungsverträge 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 EBITDA zum 31. Dezember 2022 liegt bei 598,7 Mio. Euro und ist damit um 16,9% gegenüber dem Vorjahrstichtag 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.

Übersicht Vergütungssystem 2022:

Fixer Vergütungsbestandteil	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird 	
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Im Wesentlichen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, für dienstlich veranlasste Fahrten Dienste eines Fahrers nutzbar, verschiedene Versicherungselemente 	
	Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> Erhalt eines fixen, in dem jeweiligen Dienstvertrag festgeschriebenen Betrags in eine rückgedeckte Unterstützungskasse 	
Variabler Vergütungsbestandteil	Kurzfristiger variabler Vergütungsanteil (STI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Tantieme
		Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> 200 % des Zielbetrags
		Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres
	Langfristiger variabler Vergütungsanteil (LTI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Performance Share Plan
		Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> 250 % des Zielbetrags
		Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> 80 %: Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu relevantem Index (EPRA NAREIT Germany) 20 %: ESG-Ziele
		Laufzeit einer Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> Vier Jahre
		Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Nach der vierjährigen Performance-Periode Kaufverpflichtung von LEG Aktien i.H.v. 25 % der Auszahlung
	Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich 	
	Aktienhalteverpflichtung	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 4.800.000 € Ordentliche Vorstandsmitglieder: 3.100.000 € 	

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 Kapitaleffizienz, 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 selbsterstellten 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 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 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.

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 Mieterstiftung 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.

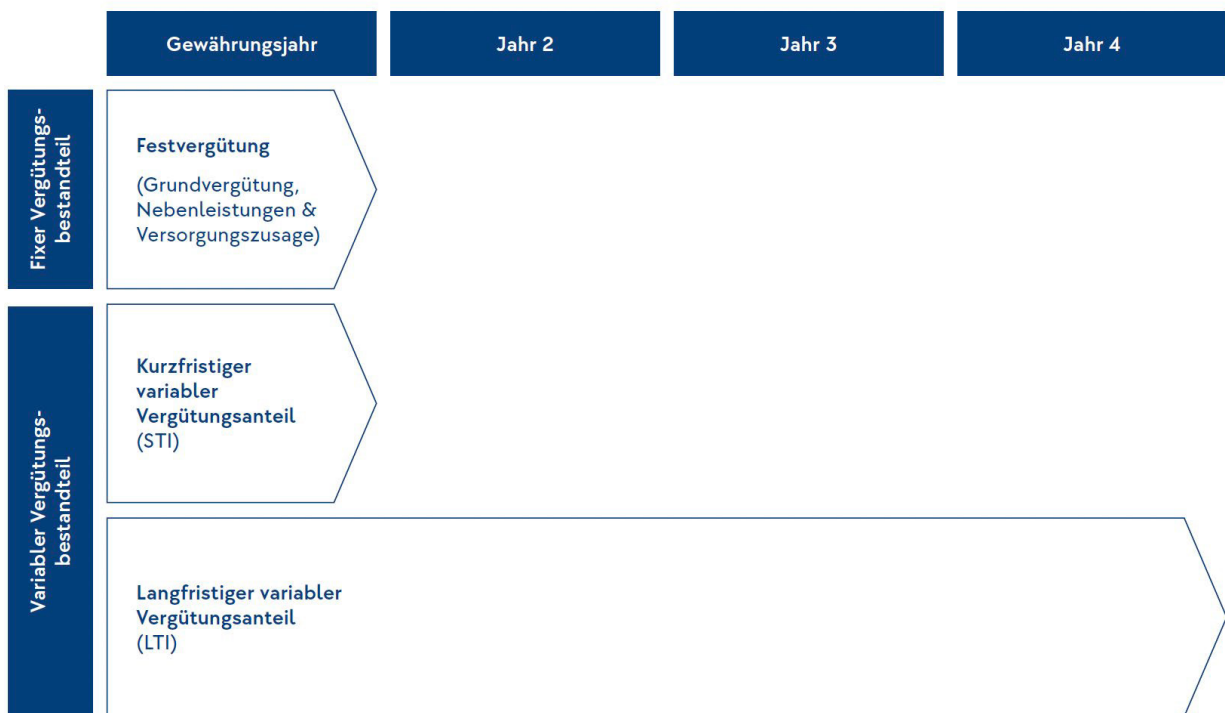
Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus fixen und variablen Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet. Im Hinblick auf diese Gesamtvergütung hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen vertraglich vereinbarten individuellen Maximalbetrag festgelegt (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 langfristigen variablen Vergütungsanteil (Long-Term Incentive = LTI).

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

Vergütungssystem im zeitlichen Ablauf



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

Vergütungsbestandteile (in Tsd. EURO)	Lars von Lackum	Susanne Schröter-Crossan	Dr. Volker Wiegel
	CEO	CFO	COO
Grundvergütung	950	550	550
Einjährige variable Vergütung (STI)	600	375	375
Mehnjährige 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 wurde 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 Zielvergütung liegen folgende Erwägungen zu Grunde:

- 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 Vorstandsanstellungsvertrag 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.

in EURO	Betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse mit einem jährlich zu zahlenden fixen Betrag			Betriebliche Altersversorgung 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	1.245.537	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.

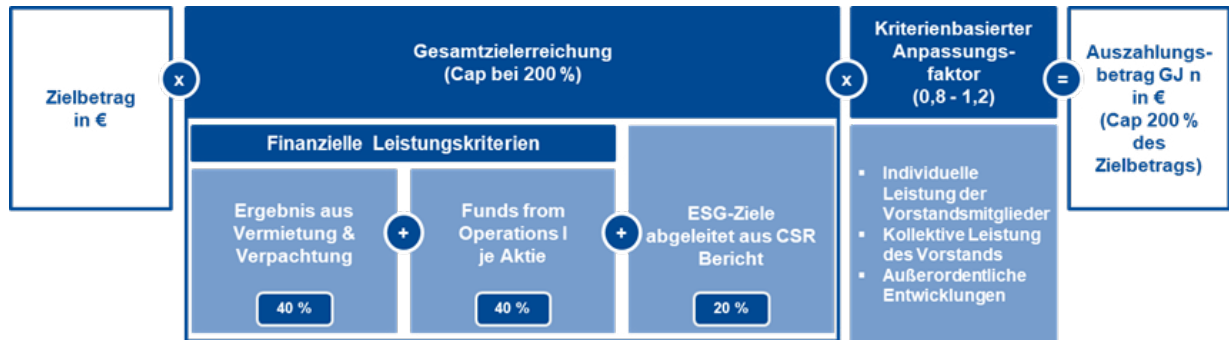
² Eine monatliche Auszahlung erfolgt mit Rentenbeginn. Eine Kapitalabfindung ist nicht vorgesehen.

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.



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:

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

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 Vorstandsstellungsverträgen definierten Regelungen mit Blick auf die Effekte aus nicht im Wirtschaftsplan berücksichtigten An- und Verkäufen sowie aus Änderungen des Konsolidierungskreises zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass mit Blick auf die Ankaufs- und Verkaufstätigkeit in 2022 eine Anpassung der 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:

STI – Finanzielle Leistungskriterien		
	Ziel laut Wirtschaftsplan 2022	Bereinigter Zielwert 2022
Ergebnis VuV	569,9 Mio. Euro	571,9 Mio. Euro
FFO I / Aktie	6,21 Euro/ Aktie	6,23 Euro/Aktie

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. Euro	413,52 Mio. Euro	72,30 %	0,00%	0,00 %
FFO I je Aktie	6,23 Euro je Aktie	6,56 Euro je Aktie	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:

Environmental	Social	Governance
<p><u>Ziel:</u> Einsparung von 4.000 Tonnen CO2 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 CO2-Faktors</p>	<p><u>Ziel:</u> Messwert des „Trust Index“ für den LEG Konzern, welcher bei der im Jahr 2022 stattfindenden Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ ermittelt wird.</p>	<p><u>Ziel:</u> Stabilisierung des Sustainalytics Ratings auf einen Wert < 10 (Negligible Risk)</p>
<p><u>Zielgrößen:</u> 0 % Minimalwert: 3.600 Tonnen CO2 100 % Zielerreichung: 4.000 Tonnen CO2 200 % Maximalwert: 4.400 Tonnen CO2</p>	<p><u>Zielgrößen:</u> 0 % Minimalwert: 60 % 100 % Zielerreichung: 66 % 200 % Maximalwert: 72 %</p>	<p><u>Zielgrößen:</u> 0 % Minimalwert: 13 100 % Zielerreichung: <10 200 % Maximalwert: 7</p>

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 sogenannte 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 Mitarbeitervollbefragung 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 Governanceorientierten 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.

	Tatsächlich erreicht	Zielerreichung	ESG-Ziel Teilbetrag (gewichtet in %)
Environmental	4.028 t CO ₂	107,0 %	35,6667 %
Social	73 %	200,0 %	66,6667 %
Governance	Sustainalytics Rating 6,7	200,0 %	66,6667 %

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

(in Euro)	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 auslobt und ist jeweils auf einen vierjährigen Performance-Zeitraum ausgelegt. Derzeit laufen für die Vorstandsmitglieder drei verschiedene LTI-Programme, die sich nach unterschiedlichen Regelungen richten: Das bis zum Geschäftsjahr 2020 geltende LTI-Programm, das für das Geschäftsjahr 2021 geltende LTI-Programm sowie das ab dem Geschäftsjahr 2022 geltende LTI-Programm.

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

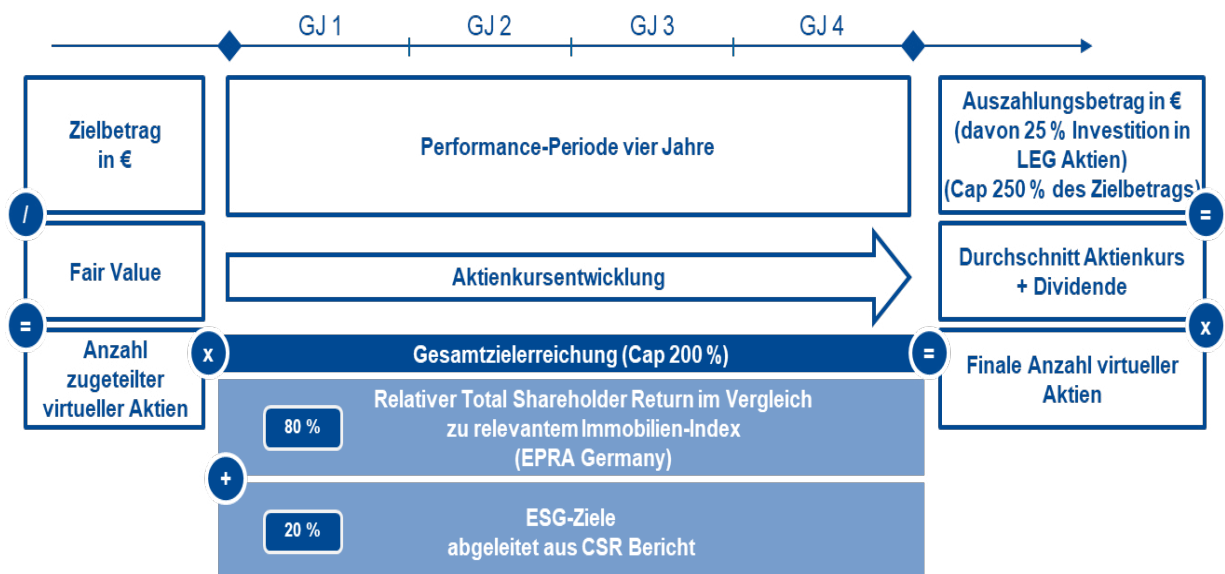
Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die seit dem Geschäftsjahr 2022 geltenden LTI-Planbedingungen gegeben. Der LTI für das Geschäftsjahr 2022 ist eine Weiterentwicklung des LTI 2021. Diese LTI-Tranchen führen erst nach Ablauf des vierjährigen Performance-Zeitraums zu einer gewährten und geschuldeten 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.

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%)



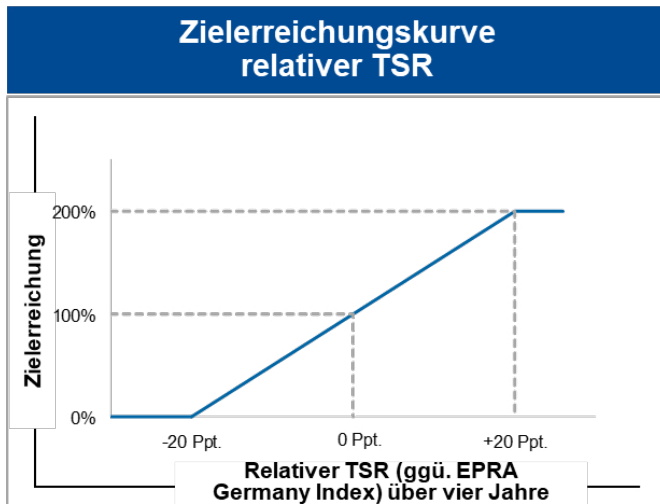
Der nach Ablauf des jeweiligen Performance-Zeitraums ermittelte Gesamtbetrag des für ein Geschäftsjahr ausgelobten LTI ist auf maximal 250% des Zielbetrages begrenzt (2,5facher Wert des individuellen Zielbetrags). Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 25% der Auszahlung aus dem LTI in von der Gesellschaft 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.



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 2022 – 2025 des LTI 2022:

Environmental	Social
<p><u>Ziel:</u> 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</p>	<p><u>Ziel:</u> Erreichung eines Customer Satisfaction Index in Höhe von 70 %</p>
<p><u>Zielgrößen:</u> 0 % Minimalwert: - 6 % 100 % Zielerreichung: - 10 % 200 % Maximalwert: - 14 %</p>	<p><u>Zielgrößen:</u> 0 % Minimalwert: 60 % 100 % Zielerreichung: 70 % 200 % Maximalwert: 80 %</p>

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. Die Zielerreichungsgrad für die ESG-Ziele ist ebenfalls auf 200 % begrenzt.

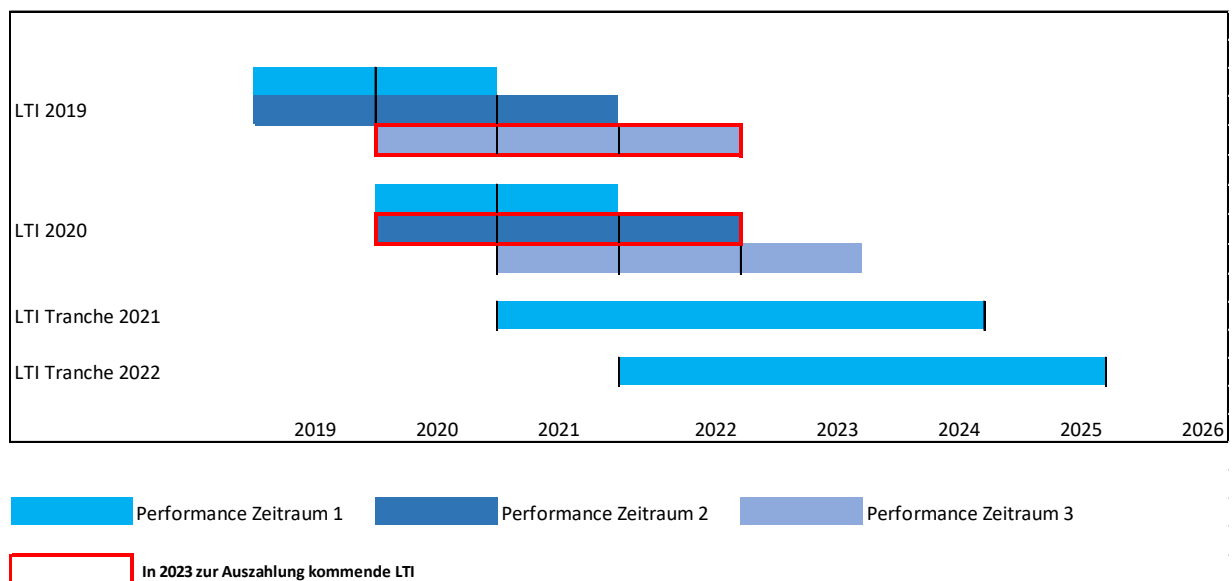
Die Auszahlung des LTI 2021 erfolgt nach Ablauf des vierjährigen Performancezeitraums im Geschäftsjahr 2025. Über die Zielerreichung und eine gewährte und geschuldete Vergütung aus dem Performance Share Plan 2022–2025 wird im Vergütungsbericht 2024 ausführlich berichtet.

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.



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:

LTI – Shareholder Return	Zielerreichungsgrad 80 %	Zielerreichungsgrad 100 %	Zielerreichungsgrad 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:

Zielerreichung Total Shareholder Return			
	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:

Zielerreichung EPRA	
Performance against 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 Ziel-

unterschreitung 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 Vorstandsanstellungsverträge enthielten für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 zudem einen Transaktionsbonus. Aufgrund des Investorenfeedbacks wurden die Vorstandsanstellungsverträge 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-Business Plan vom Aufsichtsrat festgelegt wurden. Die für das Erreichen des Gesamt-Business Plans 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 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 2022 lag kein Malus- oder Clawback-Tatbestand vor.

Aktienhalteverpflichtung (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 Vorstandsanstellungsvertrages 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.

	Erforderlich				Nachgewiesen			
	Nachgewiesene Aktienzahl zum 31.12.2021	Prozentsatz Grundvergütung	Betrag in Tsd. EURO	25% der Grundvergütung in Tsd. EURO	erforderliche Aktienzahl ¹ zum 31.12.2022	Betrag in Tsd. EURO	Nachgewiesene Aktienzahl zum 31.12.2022	Ist-Aktienzahl zum 31.12.2022
Lars von Lackum	4.500	100%	950	237,5	1.932	392	3.603	8.103
Susanne Schröter-Crossan	1.090	100%	550	137,5	1.119	108	1.155	2.245
Dr. Volker Wiegel	1.239	100%	550	137,5	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. deren Bemessungszeitraum im Berichtsjahr endete („gewährte Vergütung“); Ansprüche auf rechtlich fällige, aber noch nicht zugeflossene Vergütungen („geschuldete Vergütung“) bestehen nicht.

	Lars von Lackum				Susanne Schröter-Crossan				Dr. Volker Wiegel			
	CEO				CFO				COO			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	Tsd. EURO	in %	Tsd. EURO	in %	Tsd. EURO	in %	Tsd. EURO	in %	Tsd. EURO	in %	Tsd. EURO	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, betriebliche 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 verprobt 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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:

Regelungen der Aufsichtsratsvergütung	
Feste Vergütung	Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche Vergütung in Höhe von 90 Tsd. Euro
Differenzierung	Der ARV erhält das 2,5fache der festen Vergütung eines OARM und der SARV das 1,25fache 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 25.000,00 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:

Name, Vorname	Bemerkung	2022							2021						
		Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt
		in Tsd. EURO	in %	in Tsd. EURO	in %	in Tsd. EURO	in %		in Tsd. EURO	in %	in Tsd. EURO	in %	in Tsd. EURO	in %	
Zimmer, Michael	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
Jütte, Stefan	stellv. AR-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. Ludwig, Johannes	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. Scharpe, Jochen		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
Hayday, Nathalie	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. Nolting, Claus	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
Wiesmann, Martin		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. Eichelberg, Sylvia	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. Suder, Katrin	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 selbsterstellten 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:

Vergütungsbestandteile (in Tsd. EURO)	Lars von Lackum	Susanne Schröter-Crossan	Dr. Volker Wiegel
	CEO	CFO	COO
Grundvergütung	950	550	550
Einjährige variable Vergütung (STI)	600	375	375
Mehrjährige 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 nicht-finanzieller Erfolgsziele bemessen wird:

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

Die beiden finanziellen Ziele machen jeweils zu 40 % und die ESG-Ziele machen 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:

Finanzielles Leistungskriterium	Zielwert
AFFO je Aktie	1,50 Euro
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 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.

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:

Environmental	Social	Governance
<u>Ziel:</u> Reduktion um 4.000 t CO2 durch Modernisierung und Kundenverhaltensänderung	<u>Ziel:</u> Lösungsgeschwindigkeit für Anfragen von Mietern im Umgang mit offenen Forderungen	<u>Ziel 1:</u> 85 % der aktiven Arbeitnehmer*innen der LEG Nord FM, der Biomasse Heizkraftwerk KG und der TSP – TechnikServicePlus GmbH haben die Compliance-Schulung absolviert <u>Ziel 2:</u> 99 % der aktiven Arbeitnehmer*innen der übrigen Gesellschaften des LEG Konzerns (§ 15 AktG) haben die Compliance-Schulung absolviert
<u>Zielgrößen:</u> 0 % Minimalwert: 3.600 Tonnen CO2 100 % Zielerreichung: 4.000 Tonnen CO2 200 % Maximalwert: 4.400 Tonnen CO2	<u>Zielgrößen:</u> 0 % = 18 Kalendertage 100 % = 13 Kalendertage 200 % = 8 Kalendertage	<u>Zielgrößen:</u> 0 % Minimalwert: 80 % (Ziel 1), 94 % (Ziel 2) 100 % Zielerreichung: 85 % (Ziel 1), 99 % (Ziel 2) 200 % Maximalwert: 100 % (Ziel 1), 100 % (Ziel 2)

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 in 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 die Lösungsgeschwindigkeit von Mieteranfragen im Umgang mit offenen Forderungen (Basis: Durchschnittliche Brutto-Bearbeitungsdauer 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 birgt. 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.

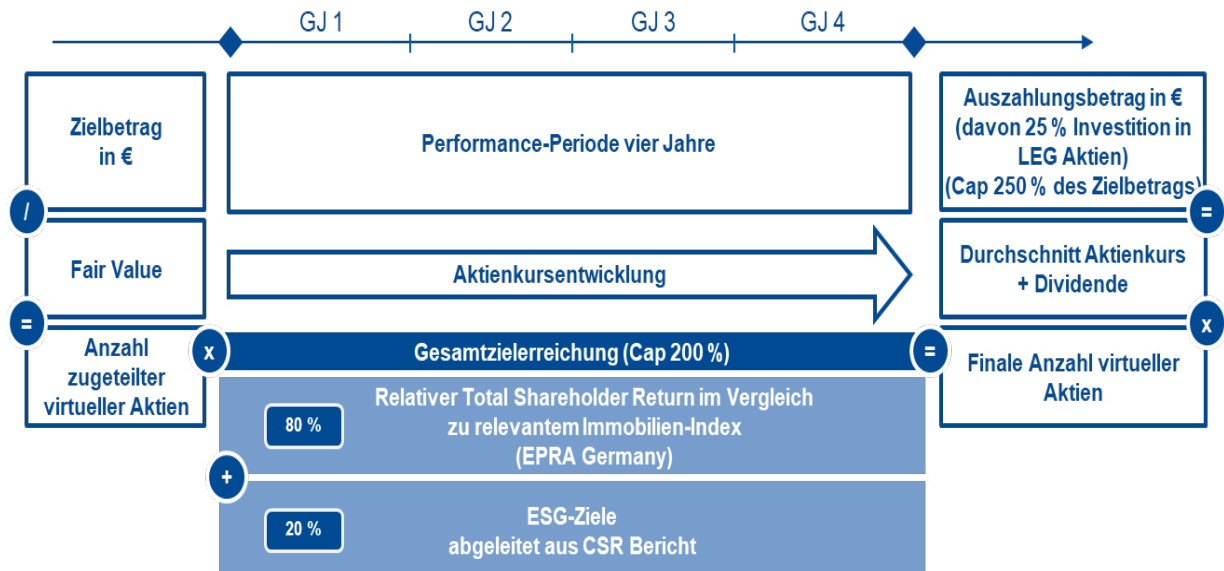
LTI-Planbedingungen ab 2023 (LTI 2023)

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.

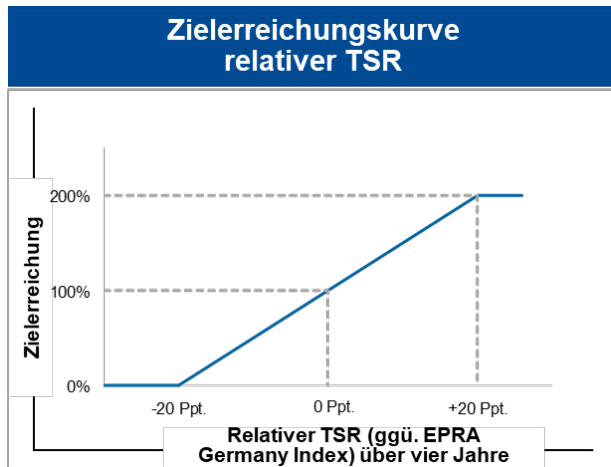
Für die Ermittlung des LTI 2023 sind folgende finanzielle und nichtfinanzielle Erfolgsziele maßgeblich:

- 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.



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.

	Zielerreichungsgrad 0 %	Zielerreichungsgrad 100 %	Zielerreichungsgrad 200 %
	2026	2026	2026
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:

Environmental	Social
<p><u>Ziel:</u> Die dauerhafte Reduktion der relativen CO₂-Emissionseinsparungskosten in Euro/Tonne um 10 %, welche durch dauerhafte bauliche Anpassungen an Wohngebäuden der LEG erreicht wird.</p>	<p><u>Ziel:</u> 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.</p>
<p><u>Zielgrößen:</u> 0 % Minimalwert: - 6 % 100 % Zielerreichung: - 10 % 200 % Maximalwert: - 14 %</p>	<p><u>Zielgrößen:</u> 0 % Minimalwert: 60 % 100 % Zielerreichung: 70 % 200 % Maximalwert: 80 %</p>

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 zugrundegelegt. 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 Zustimmungswerten 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-TechnikServicePlus 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.

	2022	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %
Ertragsentwicklung					
AFFO (Konzern) in Mio. EURO	108,8	92,2	18,0%	92,8	-0,6%
AFFO je Aktie (Konzern) in EURO	1,48	1,27	16,5%	1,32	-3,8%
FFO I (Konzern) in Mio. EURO	482,0	423,1	13,9%	383,2	10,4%
FFO I je Aktie (Konzern) in EURO	6,56	5,84	12,3%	5,44	7,4%
Jahresergebnis LEG Immobilien SE (Einzelgesellschaft) in Mio. EURO					
Jahresergebnis LEG Immobilien SE (Einzelgesellschaft) in Mio. EURO	-307,6	-33,4	821,0%	-17,6	89,6%
Gesamtperiodenergebnis LEG Immobilien SE (Konzern) in Mio. EURO	315,6	1.750,1	-82,0%	1.360,3	28,7%
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer¹ in Tsd. EURO					
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer ¹ in Tsd. EURO	72	72	-1,0%	71	2,2%
Vorstandsvergütung in Tsd. EURO					
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 Tsd. EURO					
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					
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.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die LEG Immobilien SE, Düsseldorf

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der LEG Immobilien SE, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Düsseldorf, den 8. März 2023

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(André Bedenbecker)
Wirtschaftsprüfer

(Rolf Künemann)
Wirtschaftsprüfer

2. Zu Tagesordnungspunkt 7: Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der LEG Immobilien SE

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der LEG Immobilien SE gemäß § 87a AktG

Präambel

Bereits in der Hauptversammlung 2020 fand eine Beschlussfassung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der LEG Immobilien SE („LEG“) statt. Die Anteilseigner stimmten hierbei mit einer Mehrheit von 77,83% der abgegebenen Stimmen für die Billigung des Vergütungssystems. Dieses Vergütungssystem galt mit Abschluss der angepassten Vorstandsanstellungsverträge ab dem 1. Januar 2021. Trotz der mehrheitlichen Billigung hat sich der Aufsichtsrat intensiv mit der Kritik der Aktionäre an dem vorgelegten Vergütungssystem beschäftigt und eine intensive Überprüfung durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse dieser Überprüfung wurde das Vergütungssystem gezielt überarbeitet.

Der Aufsichtsrat der LEG hat am 8. März 2022 – gestützt auf die Empfehlung des Präsidiums – ein überarbeitetes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Dieses überarbeitete System wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2022 aufgrund der wesentlichen Änderungen zur Beschlussfassung über die Billigung nach § 120a Abs. 1 AktG vorgelegt und mit 85,83% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das überarbeitete Vergütungssystem ist seit dem 1. Januar 2022 für alle aktiven Mitglieder des Vorstands sowie neu abzuschließende Vorstandsanstellungsverträge maßgeblich.

Bedingt durch die derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hat der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, die Geschäftsstrategie anzupassen und diese noch deutlicher auf Kapitaleffizienz und Zukunftsfestigkeit zu fokussieren. Hiervon umfasst ist die Verbesserung der Kostenstrukturen und die Stärkung des operativen Geschäfts. Demgemäß soll zum einen eine Reduktion der Bestandsinvestitionen je Quadratmeter erfolgen. Zum anderen ist die Projektentwicklung nicht mehr Bestandteil des Kerngeschäfts der LEG, sodass Neubaumaßnahmen entsprechend nach der Fertigstellung bereits begonnener Projekte eingestellt werden. Auch werden im aktuellen Umfeld keine Ankäufe mehr getätigt und Wohnungen, die nicht mehr in das Portfolio passen, veräußert. Dennoch soll der Fokus auch weiterhin auf intelligente Zukunftsprojekte und nachhaltiges Handeln im Sinne von Energieeffizienz gelegt werden, wobei aber sorgfältig auf den schonenden Einsatz von Kapital geachtet wird. Die angepasste Geschäftsstrategie ermöglicht es, auch weiterhin als verantwortungsvolles, agiles und nachhaltiges Unternehmen zu agieren.

Die Anpassung der Geschäftsstrategie hat Auswirkungen auf die wesentlichen Steuerungsgrößen, an denen sich die LEG künftig orientieren wird. Diese sollen sich folglich auch in der kurzfristigen variablen Vergütung widerspiegeln, damit aktuelle und relevante Anreize für die Umsetzung der Geschäftsstrategie gesetzt werden. Die folgenden Kennzahlen werden daher künftig in der kurzfristigen variablen Vergütung berücksichtigt:

Leistungskriterium AFFO anstelle FFO I: Die bisher wichtigste Kennzahl, Funds from Operations I (FFO I), ist von der Höhe der Aktivierung der in den Bestand getätigten Investitionen abhängig. Aufgrund der stark gestiegenen Finanzierungskosten knüpft die LEG den Unternehmenserfolg zukünftig an den adjusted Funds from Operations (AFFO), der unabhängig von der Höhe der Aktivierungsquote ist und damit deutlich besser den erwirtschafteten und frei verfügbaren Cashflow reflektiert. Der AFFO entspricht dem um aktivierte Capital Expenditure-Maßnahmen (aktivierte Herstellkosten aus Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen) adjustierten FFO I.

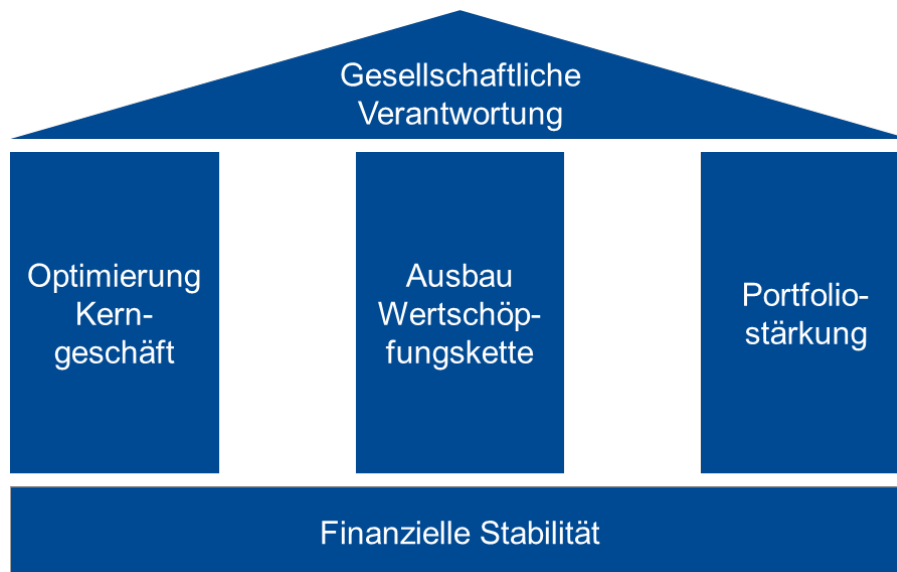
Leistungskriterium adjusted EBITDA-Marge anstelle Ergebnis aus Vermietung & Verpachtung:

Anstelle der Steuerungsgröße Ergebnis aus Vermietung & Verpachtung soll zukünftig die adjustierte EBITDA-Marge als Kennzahl herangezogen werden. Die EBITDA-Marge wird um Instandhaltung, aktivierte Eigenleistungen sowie periodenfremde Sondereffekte adjustiert. Dies soll eine Konzentration auf das Gesamtergebnis sicherstellen, ohne Berücksichtigung von Kapitalisierungsraten sowie interne und externe Inbetriebnahmen. Hierdurch kann der Fokus auf die operative Aktivität des Unternehmens gelegt werden, ohne finanziellen Positionen, die keinen direkten Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsabläufe haben, einen zu großen Stellenwert einzuräumen. Durch die Berücksichtigung des adjustierten EBITDA im Verhältnis zum Konzernumsatz wird zudem die Fokussierung auf die Rentabilität des Unternehmens sichergestellt.

Die Fortschreibung des Vergütungssystems bezieht sich ausschließlich auf die STI-Planbedingungen – diese Planbedingungen wurden – wie vorstehend erläutert – an die geänderten finanziellen Leistungskriterien angepasst.

1. Grundsätze des Vorstandsvergütungssystems

Die LEG steht für ein solides und nachhaltiges Geschäftsmodell, Profitabilität und finanzielle Stärke. Dies spiegelt sich insbesondere in der langfristigen Strategie wider.



Ziel der Strategie der LEG ist nachhaltiges Wachstum, das die Interessen der Stakeholder Mieter, Investoren und Mitarbeiter gleichermaßen berücksichtigt. Die Strategie baut auf den drei Eckpfeilern 1) Optimierung des Kerngeschäfts, 2) Ausbau der Wertschöpfungskette sowie 3) Stärkung des Portfolios auf. Die Bewirtschaftung der Bestandswohnungen bleibt das Kerngeschäft der LEG. Die Optimierung dieses Kerngeschäfts ist strategische Daueraufgabe, um den Kunden attraktiven, bezahlbaren Wohnraum anzubieten und den Investoren eine angemessene Verzinsung ihres Kapitals zu gewährleisten. Daneben will die LEG ihren Kunden mehr bieten als die reine Vermietung, weshalb die Wertschöpfungskette ausgebaut und gezielte Zusatz-Angebote wie Kabelfernsehen, Energie oder Reparaturdienstleistungen angeboten werden. Der dritte Pfeiler des Strategiehauses ist die Portfoliostärkung: Insoweit setzt die LEG in dem gegenwärtig wirtschaftlich schwierigen Umfeld auf eine Arrondierung ihres Portfolios, indem wirtschaftlich weniger rentable Bestände dem Verkaufsprogramm zugeordnet werden. Für die Strategie setzt die LEG in Zukunft weiter auf die Chancen aus der Digitalisierung, um für die Mieter Kosten zu senken und als Unternehmen die Effizienz zu erhöhen. Die drei strategischen Eckpfeiler stehen

auf einem soliden Fundament aus finanzieller Stabilität. Darunter ist ein dem Geschäftsmodell entsprechendes konservatives Finanzierungsprofil zu verstehen, das sowohl die Investition in die Bestände als auch die weitere Stabilisierung des Geschäfts ermöglicht.

Die Vergütung des Vorstands soll diese grundlegenden Elemente des Erfolgs der LEG weiter stärken und unterstützen. Daher finden sich in diesem Vergütungssystem die wesentlichen finanziellen Leistungsindikatoren für die Konzernsteuerung wieder. Neben internen Kennzahlen wird dabei insbesondere bei der langfristigen Vergütung der Fokus auf externe, kapitalmarktorientierte Kennzahlen gelegt und sich ferner an kurz- und langfristigen Zielen der Gesellschaft orientiert.

Dadurch soll auch in Zukunft eine überdurchschnittliche Aktienperformance im Vergleich zum Markt und zu vergleichbaren Unternehmen erreicht werden.

Dabei haben die strategischen Entscheidungen der LEG nicht nur Auswirkungen auf die betriebswirtschaftlichen Interessen des Unternehmens, sondern beeinflussen auch diverse Stakeholder. Die LEG ist sich dieser Verantwortung bewusst und hat eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die integraler Teil der Unternehmensstrategie ist und elementare Handlungsfelder betrifft. Dadurch will die LEG Nachhaltigkeit effizient sowie zuverlässig steuern und gestalten. Die LEG versteht nachhaltiges Handeln und Wirtschaften als unternehmerische Verpflichtung und erfüllt diese gegenüber den Stakeholdern. Vor diesem Hintergrund werden Nachhaltigkeitsaspekte in besonderer Weise bei der Vergütung des Vorstands berücksichtigt.

Auf der Basis dieses Vergütungssystems werden die konkreten Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder bestimmt. Bei der Erarbeitung des Vergütungssystems wurden die regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) beachtet und darüber hinaus die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner neuesten Fassung (DCGK) sowie das Feedback unserer Aktionäre berücksichtigt.

In die Ausgestaltung des Vergütungssystems und in die konkrete Festlegung der Vergütung fließen insbesondere folgende Punkte ein:

- Unterstützung der Unternehmensstrategie
- Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der LEG
- 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 und Ausrichtung der Vorstandsvergütung an selbigen
 - Berücksichtigung von Investorenanforderungen und Marktpraxis.

2. Verfahren zur Festlegung und Umsetzung des Vergütungssystems

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG setzt der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstands fest und beschließt gemäß § 87a Abs. 1 AktG das der Vorstandsvergütung zugrunde zu legende Vergütungssystem einschließlich einer Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder. Hierbei greift der Aufsichtsrat auf Empfehlungen des innerhalb des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten zuständigen Präsidiums zurück. Der Aufsichtsrat legt der Hauptversammlung das von ihm beschlossene Vergütungssystem zur Entscheidung über die Billigung vor. Sofern das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem durch die Hauptversammlung nicht gebilligt wird, legt der Aufsichtsrat spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor.

Eine erneute Vorlage an die Hauptversammlung zur Entscheidung über die Billigung erfolgt bei wesentlichen Änderungen, mindestens aber alle vier Jahre. Die Hauptversammlung kann auf Antrag nach § 122 Abs. 2 Satz 1 AktG die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder durch Beschluss herabsetzen.

Unabhängig von der Billigung durch die Hauptversammlung überprüft das Präsidium regelmäßig das Vergütungssystem auf etwaigen Anpassungsbedarf und empfiehlt bei Bedarf dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen.

Das Vergütungssystem ist für alle neu abzuschließenden, zu verlängernden oder zu ändernden Vorstandsstellungsverträge maßgeblich. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, die bestehenden Anstellungsverträge mit Wirkung ab 1. Januar 2023 an das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem anzupassen.

Das Präsidium und der Aufsichtsrat können zur Entwicklung des Vorstandsvergütungssystems externe Beratung in Anspruch nehmen. Hierbei wird auf die Unabhängigkeit externer Vergütungsberater vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Insbesondere erfolgt die Mandatierung externer Vergütungsberater allein durch den Aufsichtsrat. Mandatierte Vergütungsberater werden von Zeit zu Zeit gewechselt.

2.1. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Im Hinblick auf die Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte und die Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder hat sich der Aufsichtsrat das Ziel gesetzt, dass mindestens fünf Mitglieder des Aufsichtsrats unabhängig sein sollen, das heißt insbesondere in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur LEG oder einem von der LEG abhängigen Unternehmen oder einem die LEG kontrollierenden Aktionär stehen, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Jedes Aufsichtsratsmitglied legt etwaige Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und den Umgang mit diesen. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds führen zur Beendigung des Mandats.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch bei dem Verfahren zur Festlegung und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand beachtet.

2.2. Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands hat in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft zu stehen. Die Vorstandsvergütung ist zudem strukturell auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der LEG auszurichten und darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidiums regelmäßig überprüft.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung greift der Aufsichtsrat sowohl auf einen horizontalen Vergleichsmaßstab gegenüber Geschäftsleitern bei vergleichbaren Unternehmen als auch auf einen vertikalen Vergleich mit den Mitarbeitern der LEG zurück. Bei Bedarf können das Präsidium und der Aufsichtsrat zur Prüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands unabhängige externe Beratung in Anspruch nehmen.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit auf horizontaler Ebene wird die Vergütung des Vorstands der LEG mit zwei geeigneten Gruppen von Unternehmen verglichen. Auf der einen Seite wird die Vorstandsvergütung der LEG mit den Unternehmen des MDAX verglichen, da die LEG im MDAX notiert ist. Als zweite Vergleichsgruppe zieht der Aufsichtsrat eine nationale Wettbewerbergruppe von börsennotierten, im EPRA Germany Index gelisteten Immobilien-Unternehmen heran, um die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands der LEG auch im Branchenvergleich sicherzustellen. Um zudem der hohen Bedeutung des Nachhaltigkeitsgedankens gerecht zu werden, zieht der Aufsichtsrat als weiteren Vergleich die Unternehmen des DAX 50 ESG heran.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit auf vertikaler Ebene wird die Vergütung des Vorstands mit der Vergütung der zwei Berichtsebenen unterhalb des Vorstands sowie der Belegschaft insgesamt verglichen. Bei diesem Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der genannten Mitarbeitergruppen der LEG in der zeitlichen Entwicklung.

3. Überblick über das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für den Vorstand der LEG stellt sich im Überblick wie folgt dar:

Fixer Vergütungsbestandteil	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird 	
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Im Wesentlichen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, für dienstlich veranlasste Fahrten eines Fahrers nutzbar, verschiedene Versicherungselemente 	
	Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> Erhalt eines fixen, in dem jeweiligen Dienstvertrag festgeschriebenen Betrags in eine rückgedeckte Unterstützungskasse 	
Variabler Vergütungsbestandteil	Kurzfristiger variabler Vergütungsanteil (STI)	Plantyp	Tantieme
		Begrenzung / Cap	200 % des Zielbetrags
		Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> 40 %: Adjusted EBITDA-Marge 40 %: Adjusted Funds from Operations I (AFFO) je Aktie 20 %: ESG-Ziele Kriterienbasierter Anpassungsfaktor (0,8 - 1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von außerordentlichen Entwicklungen
		Auszahlung	Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahres
		Langfristiger variabler Vergütungsanteil (LTI)	Plantyp
	Begrenzung / Cap	250 % des Zielbetrags	
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> 80 %: Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu relevantem Index (EPRA NAREIT Germany) 20 %: ESG-Ziele 	
	Laufzeit einer Performance-Periode	Vier Jahre	
	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Nach der vierjährigen Performance-Periode Kaufverpflichtung von LEG Aktien i.H.v. 25 % der Auszahlung 	
	Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich 	
Aktienhalteverpflichtung	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 4.800.000 € Ordentliche Vorstandsmitglieder: 3.100.000 € 		

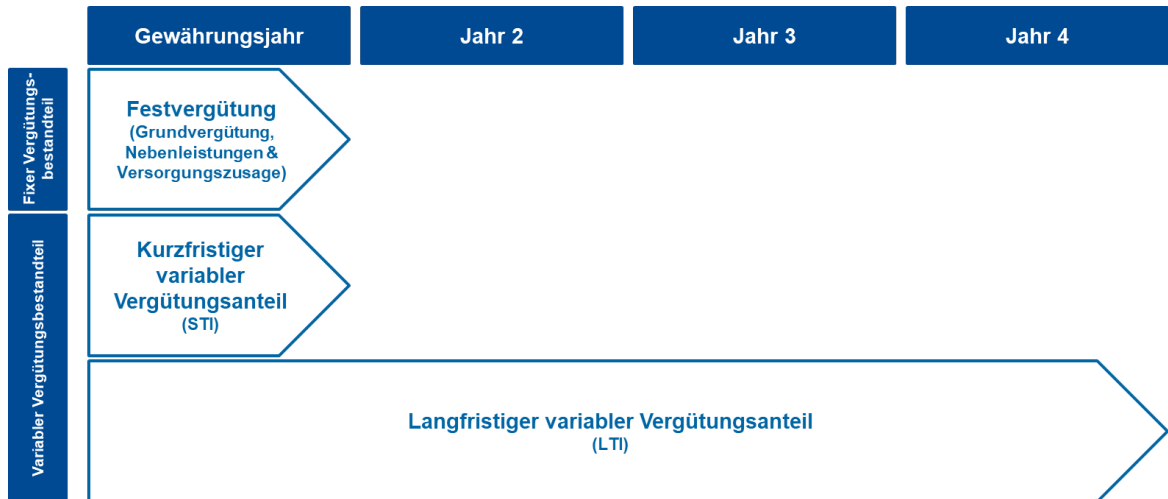
3.1. Bestandteile des Vergütungssystems

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).

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



3.2. Vergütungsstruktur

Die Grundvergütung trägt zwischen 30–40 % zur Zielvergütung bei. Der STI entspricht 20–30 % der Zielvergütung, während der LTI 35–45 % der Zielvergütung ausmacht. Als zusätzliche fixe Vergütungsbestandteile werden Beiträge zu einer Versorgungszusage für den Vorstandsvorsitzenden und die Ordentlichen Vorstandsmitglieder in Höhe von circa 11 % der Grundvergütung sowie Nebenleistungen für den Vorstandsvorsitzenden in Höhe von maximal rund 13 % der Grundvergütung bzw. maximal rund 20 % der Grundvergütung für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder gewährt.

4. Die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

4.1. Feste Vergütungsbestandteile

4.1.1. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich an dem Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.

4.1.2. Nebenleistungen

Zusätzlich zu der Grundvergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands vertraglich festgelegte Nebenleistungen. Hierzu zählen 50 % der für eine private Kranken- und Pflegeversicherung gezahlten Beiträge, jedoch beschränkt auf den Arbeitgeberzuschuss, der sich ergäbe, wenn das Vorstandsmitglied gesetzlich krankenversichert wäre. Altersvorsorgeleistungen des Vorstandsmitglieds werden ebenfalls i.H.v. 50 % bezuschusst, begrenzt auf 50 % der Regelbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und eine betragsmäßige Deckelung im Falle des Vorstandsvorsitzenden von 20.000 € pro Jahr (Ordentliche Vorstandsmitglieder: 15.000 €). Des Weiteren stellt die LEG den Vorstandsmitgliedern jeweils einen angemessenen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung. Sämtliche Kosten des Unterhalts und des Gebrauchs 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 80.000 € begrenzt. Lohn- und Einkommensteuer auf diese Leistungen sind vom jeweiligen Vorstandsmitglied zu tragen. Des Weiteren wurden für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt sowie eine Unfallversicherung abgeschlossen.

4.1.3. 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.

4.2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile bemessen sich insbesondere anhand der wirtschaftlichen Entwicklung der LEG, wobei der Aufsichtsrat hierbei einen stetigen Pay-for-Performance-Ansatz verfolgt. Der STI und der LTI unterscheiden sich in ihrer Performance-Periode und den zur Bemessung der Auszahlung zu Grunde liegenden Leistungskriterien. Der Auswahl der Leistungskriterien liegen dabei folgende Aspekte zu Grunde:

- a) Relevanter Strategiebezug
- b) Klare Messbarkeit
- c) Hohe Transparenz

Die variablen Vergütungsbestandteile gewährleisten die Incentivierung des Vorstands, im Sinne der Unternehmensstrategie zu handeln und konsequent die Ziele des Unternehmens zu verfolgen.

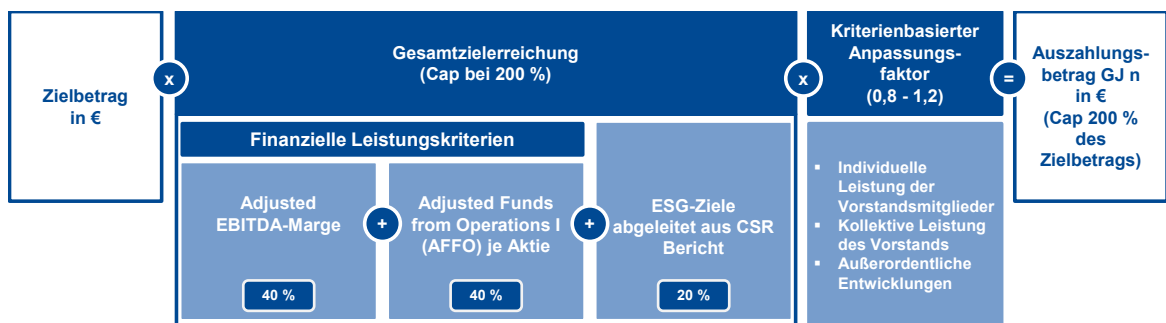
Zusätzlich sollen die variablen Bestandteile der Vergütung die Interessen des Vorstands mit denen von Aktionären und weiteren Stakeholdern harmonisieren. Die Auswahl unterschiedlicher finanzieller sowie nicht-finanzieller auf die Unternehmensstrategie ausgerichteter Leistungskriterien ermöglicht, den Unternehmenserfolg der LEG ganzheitlich abzubilden.

4.2.1. Short-Term Incentive

a. Grundzüge des Short-Term Incentive

Der STI dient der Sicherstellung eines profitablen und organischen Wachstums sowie der Erreichung der operativen, jährlichen Zielsetzungen. Die Zielbeträge werden in den jeweiligen Vorstandsansetzungsverträgen festgelegt. In die Ermittlung der Zielerreichung für den STI fließen mehrere finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien ein. Der Aufsichtsrat hat die adjustierte EBITDA-Marge, adjusted Funds from Operations I (AFFO) je Aktie sowie Aspekte aus Umwelt, Soziales und Governance („Environmental, Social & Governance“ – ESG) orientierte Ziele („ESG-Ziele“) als Leistungskriterien ausgewählt. Zudem verfügt der STI über einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2.

Der Auszahlungsbetrag des STI ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt.



Der Zielbetrag des STI, der untere und obere Schwellenwert der finanziellen Ziele, die konkreten jährlichen ESG-Ziele, die Ziele des kriterienbasierten Anpassungsfaktors sowie die Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr werden im Vergütungsbericht des Folgejahres individuell für die Leistungskriterien veröffentlicht.

b. Leistungskriterien des Short-Term Incentive

aa. Finanzielle Leistungskriterien

Die im STI verwendeten finanziellen Leistungskriterien sind die adjustierte EBITDA-Marge sowie den adjustierten Funds from Operations I (AFFO) je Aktie, die beide zu je 40 % gewichtet werden. Insgesamt erfahren die finanziellen Leistungskriterien somit eine Gewichtung von 80 %.

Die adjustierte EBITDA-Marge bezeichnet das Verhältnis des um das Ergebnis aus der Bewertung von als Finanzinvestitionen gehaltenen Immobilien, das Ergebnis aus der Veräußerung von Vorratsimmobilien, das Ergebnis aus der Veräußerung von als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien, die Projektkosten mit Einmalcharakter und andere außerordentliche periodenfremde Aufwendungen und Erträge bereinigte EBITDA im Verhältnis zum Konzernumsatz. Die Kennzahl spiegelt die Ertragskraft des operativen Kerngeschäfts der LEG im Verhältnis zum Umsatz wider.

Adjusted Funds from Operations I (AFFO) je Aktie bezeichnet die Bereinigung der Funds from Operations I (FFO I) stellt den Mittelzufluss aus der operativen Tätigkeit je Aktie dar. Hierbei wird das adjustierte EBITDA um zahlungswirksame Zinsaufwendungen und -erträge sowie um zahlungswirksame Steuern (FFO I) sowie um Investitionen für aktivierte Capex-Maßnahmen bereinigt. Die so errechneten adjusted Funds from Operations I werden dann durch die Anzahl ausstehender Aktien dividiert um die adjusted Funds from Operations I je Aktie zu erhalten.

Sowohl die adjustierte EBITDA-Marge als auch die adjustierten Funds from Operations I je Aktie sind Kerngrößen zur Messung des Unternehmenserfolgs der LEG und stellen vor diesem Hintergrund wichtige, strategische Steuerungsgrößen dar.

Die beiden finanziellen Leistungskriterien des STI setzen Anreize, im Einklang mit der Unternehmensstrategie und den Zielen der LEG zu handeln. Hierbei ist es für die LEG von besonderer Bedeutung, organisches Wachstum zu generieren und gleichzeitig die Profitabilität weiter zu erhöhen. Sowohl die adjustierte EBITDA-Marge als auch die adjustierten Funds from Operations I je Aktie sind daher wichtige Leistungsindikatoren für das Erreichen dieser Unternehmensziele. Dabei wird durch die Berücksichtigung der adjustierten EBITDA-Marge das operative Kerngeschäft der LEG und dessen Profitabilität unter Berücksichtigung der Kostenstruktur in den Vordergrund gestellt. Insbesondere eine hohe Profitabilität in dem operativen Kerngeschäft ermöglicht eine starke Bilanz und ein beständiges Wachstum.

Der Aufsichtsrat legt jährlich Zielwerte für die finanziellen Leistungskriterien fest, die sich aus der Jahresplanung ableiten. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichungen der beiden finanziellen Leistungskriterien liegt zwischen 0 % und 200 %. In Abhängigkeit von den Zielwerten der beiden finanziellen Leistungskriterien werden ein Schwellenwert und ein Maximalwert festgelegt. Liegt der tatsächlich erzielte Wert des jeweiligen Geschäftsjahres auf oder unterhalb des Schwellenwerts, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0 %. Somit ist ein kompletter Ausfall des STI möglich. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb des Maximalwerts, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 200 %. Innerhalb des Schwellen- und Maximalwerts entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.

Um anspruchsvolle Zielsetzungen zu fördern und folglich den konsequenten Pay-for-Performance-Ansatz des Vergütungssystems zu betonen sowie Transparenz zu gewährleisten, werden die Zielwerte der finanziellen Leistungskriterien sowie die Zielerreichungen ex post im Vergütungsbericht offengelegt.

bb. ESG-Ziele

Zusätzlich zu den finanziellen Leistungskriterien fließen ESG-Ziele in die Ermittlung der Gesamtzielerreichung des STI ein, die mit 20 % gewichtet werden. Hierdurch werden zentrale nicht-finanzielle, strategische Ziele in den STI implementiert, welche für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg der LEG von Bedeutung sind. Der Aufsichtsrat erhält hierdurch die Möglichkeit, wichtige nicht-finanzielle Teile der Unternehmensstrategie, beispielsweise eine hohe Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit sowie Umweltbelange, zu berücksichtigen. Folglich werden Anreize gesetzt, nachhaltig und im Sinne der Stakeholder der LEG zu handeln. Hierdurch werden die Interessen von Vorstand und weiteren Stakeholdern stärker verknüpft.

Insgesamt werden Ziele in die ESG-Ziele aufgenommen, die die Aspekte Umwelt, Soziales und Governance berücksichtigen. Diese einzelnen Ziele werden aus dem Corporate Social Responsibility (CSR) Bericht der LEG sowie strategischen Projekten abgeleitet. 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. Wie auch bei den finanziellen Leistungskriterien ist die Zielerreichung der ESG-Ziele insgesamt auf 200 % begrenzt.

Die konkreten ESG-Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr werden vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt und final beschlossen. Dabei werden diese Ziele genau definiert und eine nachvollziehbare Messbarkeit der Zielerreichung sichergestellt. Zusammen mit der Zielerreichung werden die konkreten ESG-Ziele ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

cc. Kriterienbasierter Anpassungsfaktor

Darüber hinaus ist ein kriterienbasierter Anpassungsfaktor Teil des STI. Dieser erlaubt es dem Aufsichtsrat, sowohl die individuelle Leistung der jeweiligen Vorstandsmitglieder als auch die kollektive Leistung des Gesamtvorstands zu beurteilen sowie etwaigen außerordentlichen Entwicklungen, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst sind, angemessen Rechnung zu tragen. Folglich wird sichergestellt, dass eine hinreichende Leistungsdifferenzierung stattfinden kann und die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder am Ende eines jeden Geschäftsjahres in die Zielerreichung einfließt. Hierbei werden die Erreichung von zu Beginn des Geschäftsjahres individuell vereinbarten Zielen sowie der persönliche Beitrag zur Erfüllung der Konzernziele bewertet.

Der Faktor, der multiplikativ auf die Gesamtzielerreichung angewandt wird, liegt zwischen 0,8 und 1,2.

Die Bestimmung des Anpassungsfaktors erfolgt anhand eines vorab festgelegten Kriterienkatalogs. Als außerordentliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche, weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation in Betracht, die die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden lassen und nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außerordentliche Entwicklungen. Eine Erläuterung, wie der kriterienbasierte Anpassungsfaktor festgesetzt worden ist, wird ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Zusammenfassend stellen sich die einzelnen Elemente des STI und deren Bezug zur Geschäftsstrategie der LEG wie folgt dar:

Elemente des STI	Bezug zur Geschäftsstrategie der LEG / Anreizwirkung
Adjusted EBITDA-Marge	<ul style="list-style-type: none"> Fokussierung auf das operative Kerngeschäft der LEG und dessen Profitabilität unter Berücksichtigung der Kostenstruktur als Voraussetzung für ein beständiges und organisches Wachstum sowie eine starke Bilanz
Adjusted Funds from Operations I (AFFO) je Aktie	<ul style="list-style-type: none"> Wichtiger Leistungsindikator für das Erreichen von beständigem und organischem Wachstum mit einem Fokus auf Liquidität Einfache Vergleichbarkeit zu Wettbewerbern
ESG-Ziele	<ul style="list-style-type: none"> Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Stakeholdern sowie Anreizsetzung zum nachhaltigen Handeln im operativen Geschäft
Kriterienbasierter Anpassungsfaktor	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung individueller Leistungen und Honorierung außerordentlicher Verdienste, welche nicht durch die drei vorangegangenen Ziele erfasst werden Einbeziehung von außerordentlichen Entwicklungen

4.2.2. Long-Term Incentive

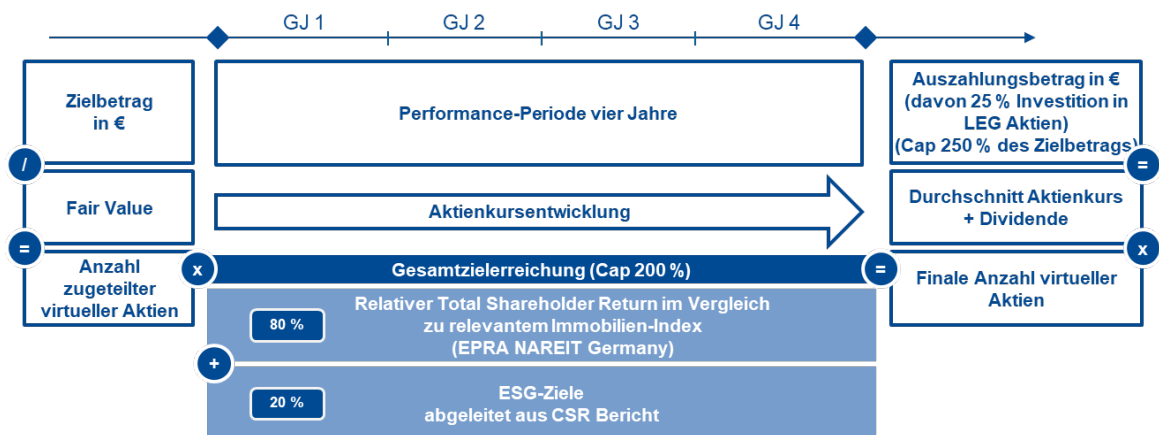
a. Grundzüge des Long-Term Incentive

Der LTI besteht aus einem virtuellen Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode, wobei jedes Geschäftsjahr eine Zuteilung erfolgt. Die Höhe des Zielbetrags der Vorstandsmitglieder ist im jeweiligen Vorstandsstellungsvertrag festgelegt. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird ausgehend von dem individuellen Zielbetrag des Vorstandsmitglieds eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien bedingt zugeteilt. Diese vorläufige Anzahl virtueller Aktien ergibt sich aus der Division des individuellen Zielbetrags durch den Fair Value einer Performance Share zum Zeitpunkt der Zuteilung der virtuellen Aktien. Der Fair Value wird unter Verwendung anerkannter finanzmathematischer Bewertungsmodelle entsprechend der Anforderungen von IFRS II ermittelt.

Die finale Anzahl virtueller Aktien ist wiederum abhängig von der Zielerreichung der bei Planbeginn festgesetzten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Als finanzielles Leistungskriterium hat der Aufsichtsrat den relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zu einem relevanten Wettbewerber-Index festgelegt. Dieser fließt mit 80% in die Gesamtziel-erreichung ein. Zusätzlich zu dem relativen TSR berücksichtigt der LTI nicht-finanzielle Leistungs-kriterien in Form von ESG-Zielen, die mit 20% gewichtet werden. Die Leistungskriterien haben eine Bandbreite von 0% bis 200%. Die Gesamtziel-erreichung ist ebenfalls auf 200% begrenzt. Die finale Anzahl virtueller Aktien am Ende einer Performance-Periode errechnet sich aus den festgestellten Zielerreichungen für die beiden Leistungskriterien, wobei die gewichtete Summe der festgestellten Zielerreichungen mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien multipliziert wird. Beträgt die Zielerreichung für beide Leistungskriterien beispielsweise 100%, entspricht die vorläufige Anzahl virtueller Aktien somit der finalen Anzahl virtueller Aktien.

Der Auszahlungsbetrag des LTI ergibt sich durch Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der LEG-Aktie über die letzten 30 Börsenhand- elstage vor dem Ende der vierjährigen Performance-Periode zuzüglich Dividendenäquivalent. Der sich so ergebende Betrag wird in bar ausbezahlt und ist auf maximal 250% des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, 25% der Auszahlung aus dem LTI in Aktien der LEG zu investieren und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten.



b. Leistungskriterien des Long-Term Incentive

aa. Relativer Total Shareholder Return

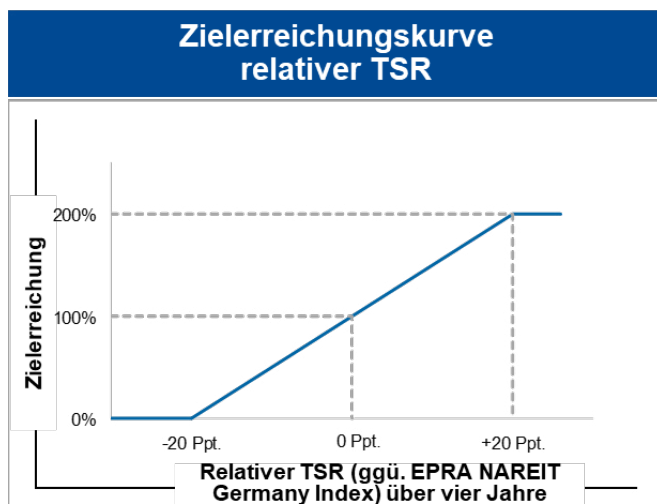
Das im LTI verwendete finanzielle Leistungskriterium ist mit einer Gewichtung von 80% der relative TSR im Vergleich zu einem relevanten Immobilien-Index. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, weiterhin den EPRA NAREIT Germany Index als Vergleichsindex heranzuziehen. Der EPRA Germany Index besteht aus den wichtigsten nationalen börsennotierten Wettbewerbern der LEG und stellt dementsprechend eine relevante Vergleichsgruppe dar. Für den Fall wesentlicher Änderungen des EPRA NAREIT Germany Index, die die Vergleichbarkeit beeinträchtigen, kann der Aufsichtsrat für zukünftige Tranchen einen besser geeigneten Index zur Ermittlung des relativen TSR heranzuziehen. Sofern eine solche Anpassung notwendig ist und vorgenommen wird, wird hierüber transparent im Vergütungsbericht des Zuteilungsjahres berichtet.

Der relative TSR ist auf eine Wertsteigerung aus Sicht der Aktionäre ausgerichtet und incentiviert die Generierung von Shareholder-Value. Infolgedessen werden die Interessen von Vorstand und Aktionären noch stärker verknüpft. Zudem wird hierdurch neben den internen Leistungskriterien im STI ein externes Leistungskriterium im LTI berücksichtigt, welches einen Fokus auf die Out-performance relevanter Wettbewerber legt.

Der TSR beschreibt die Entwicklung des Aktienkurses der LEG 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 von LEG und der Veränderung des EPRA NAREIT Germany Index über die Performance-Periode.

Um Verzerrungen einzelner Kurse zu vermeiden, basieren der Ausgangs- und Endwert für die Ermittlung des TSR von LEG sowie des EPRA NAREIT Germany Index auf dem Durchschnittswert der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn sowie vor Ende der jeweiligen vierjährigen Performance-Periode.

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



Die Zielerreichung für den relativen TSR wird nach dem Ende der Performance-Periode ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

bb. Nicht-finanzielle Leistungskriterien

Zusätzlich zu dem relativen TSR als finanzielles Leistungskriterium fließen in die Gesamtzielerreichung ESG-Ziele ein, die mit 20% gewichtet werden. Somit wird zusätzlich zum STI auch durch die ESG-Ziele im LTI eine Verknüpfung zwischen Vorstandsvergütung und Stakeholderinteressen erzielt und die Nachhaltigkeit des Handelns in besonderer Weise gewichtet. Durch die Implementierung von ESG-Zielen im LTI wird sichergestellt, dass diese langfristig verfolgt werden und eine nachhaltige Wirkung entfalten.

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

Die für das konkrete Jahr festgelegten ESG-Ziele werden im Vergütungsbericht des Zuteilungsjahres veröffentlicht. Die Zielerreichung für die konkreten ESG-Ziele wird nach dem Ende der Performance-Periode ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

Zusammenfassend stellen sich die einzelnen Elemente des LTI und deren Bezug zur Geschäftsstrategie der LEG wie folgt dar:

Elemente des LTI	Bezug zur Geschäftsstrategie der LEG / Anreizwirkung
Relativer TSR im Vergleich zu relevantem Index (EPRA NAREIT Germany)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementierung einer relativen Erfolgsmessung in das Vorstandsvergütungssystem sowie Anreizsetzung zur langfristigen und nachhaltigen Outperformance von relevanten Wettbewerbern am Kapitalmarkt
ESG-Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusätzliche Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Stakeholdern sowie Implementierung von nicht-finanziellen Leistungskriterien in den LTI zur Erreichung von wichtigen langfristigen nicht-finanziellen Zielen
Aktienkursentwicklung (durch Performance Share Plan)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weitere Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie ein verstärkter Fokus auf die Generierung von Shareholder-Value
Vierjährige Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der LEG

4.3. Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat zudem 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 Malus- und 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.

4.4. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)

Um die Interessen von Vorstand und Aktionären weiter zu harmonisieren und zur Stärkung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der LEG sind im Rahmen von Share Ownership Guidelines Aktienkauf- und Aktienhalteverpflichtungen für die Mitglieder des Vorstands zu vereinbaren. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase LEG-Aktien in Höhe eines einfachen Brutto-Grundgehalts zu erwerben und über die gesamte Laufzeit seines Vorstandsanstellungsvertrages zu halten.

Vorstandsfunktion	Höhe der Aktienhalteverpflichtung
Vorstandsvorsitzender	100 % des Bruttogrundgehalts
Ordentliche Vorstandsmitglieder	100 % des Bruttogrundgehalts

5. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die alle Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungszusage, STI und LTI) für die Vorstandsmitglieder einschließt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 4.800.000 € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 3.100.000 €.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

6.1. Laufzeiten von Vorstandsanstellungsverträgen

Die Laufzeit von Vorstandsanstellungsverträgen wird gleichlaufend mit der jeweiligen vom Aufsichtsrat zu beschließenden Bestellperiode vereinbart. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestellperiode und damit auch die Vertragslaufzeit regelmäßig bis zu 3 Jahre. Bei Wiederbestellung ist die Vertragslaufzeit entsprechend der maximal möglichen Bestellperiode auf höchstens 5 Jahre begrenzt (§ 84 Abs. 1 Satz 1 AktG). Für den Fall einer erneuten Bestellung kann eine Weitergeltung des Anstellungsvertrages vorgesehen werden.

Die Vorstandsanstellungsverträge sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sehen dementsprechend keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor.

Für den Fall eines vorzeitigen Widerrufs der Bestellung aus wichtigem Grund ist eine Kündigung des Anstellungsvertrages für beide Seiten mit einer Frist möglich, welche die unter Beachtung von § 622 Abs. 2 BGB vorgegebenen Fristen nicht unterschreitet.

Das gesetzliche Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) des Anstellungsvertrages bleibt in jedem Fall unberührt.

6.2. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit ohne wichtigen Grund

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen etwaig einvernehmlich vereinbarte Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen („Abfindungs-Cap“) und den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit dieses Vertrages nicht überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen. Die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile erfolgt nach den ursprünglich vereinbarten Bemessungsgrundlagen (Performance-Ziele, Performance-Zeiträume etc.) und Fälligkeitszeitpunkten. Wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, erfolgt eine Anrechnung der Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung.

6.3. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigen Grund

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

6.4. Change of Control

Im Falle eines Unternehmenskontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder grundsätzlich Recht, mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ihr Amt als Mitglied des Vorstands aus wichtigem Grund niederzulegen und den Vorstandsanstellungsvertrag 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. Die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile erfolgt auch im Fall einer Sonderkündigung nach den ursprünglich vereinbarten Bemessungsgrundlagen (Performance-Ziele, Performance-Zeiträume etc.) und Fälligkeitszeitpunkten.

6.5. Sterbegeld und Beendigung infolge Dienstunfähigkeit

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Vertrags, so wird die Vergütung einschließlich STI und LTI bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrags infolge des Todes abgerechnet und an die Erben ausgezahlt. Variable Vergütungsbestandteile werden in diesem Fall ausnahmsweise in Höhe des zeitanteiligen Zielbetrages vorzeitig ausgezahlt. Darüber hinaus haben Ehegatte und Lebenspartner sowie Kinder, soweit diese noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der festen Bezüge für den Rest des Sterbemonats und die drei darauffolgenden Monate, längstens jedoch bis zum – ohne den Tod des Vorstandsmitgliedes – eingetretenen Ende der Laufzeit des Anstellungsvertrages.

Die Feststellung dauernder Arbeitsunfähigkeit führt ebenfalls zur Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags sowie Abrechnung der Vergütung bis zum Zeitpunkt der Beendigung, wobei variable Vergütungsbestandteile ebenfalls in Höhe des zeitanteiligen Zielbetrages vorzeitig ausgezahlt werden.

6.6. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Jegliche Nebentätigkeit, sei sie entgeltlich oder ehrenamtlich, bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats der LEG, soweit hierdurch die Interessen der Gesellschaft berührt werden können. Gleiches gilt für die Übernahme von Geschäftsführungs-, Aufsichtsrats-, Beirats- oder vergleichbaren Funktionen in Unternehmen, die nicht mit der Gesellschaft verbunden sind.

Etwaig dem Vorstandsmitglied für die Nebentätigkeit (einschließlich vorgenannter Mandate) gewährte Vergütung wird auf das Vorstandsgehalt angerechnet. Für konzernfremde Mandate kann der Aufsichtsrat vereinbaren, dass über eine Anrechnung im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen entschieden wird.

7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf vorherigen Vorschlag durch das Präsidium möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien des STI und LTI, die Bandbreiten der einzelnen Elemente der variablen Vergütung und zeitweilige Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren. Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erläutern (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).

III. Weitere Angaben und Hinweise

1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Das Grundkapital der Gesellschaft beträgt im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung EUR 74.109.276,00 und ist eingeteilt in 74.109.276 Stückaktien, die jeweils eine Stimme gewähren.

2. Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

2.1 Teilnahmeberechtigung

Alle Aktionäre, die sich spätestens bis zum 10. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ), bei der Gesellschaft zur Hauptversammlung angemeldet haben und die für die angemeldeten Aktien im Aktienregister eingetragen sind, sind gemäß § 12 Abs. 3 der Satzung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts – selbst oder durch Bevollmächtigte – berechtigt.

Die Anmeldung muss der Gesellschaft entweder in Textform unter der Anschrift

LEG Immobilien SE
c/o Computershare Operations Center
80249 München

oder

unter der E-Mail-Adresse

anmeldestelle@computershare.de

oder

über das unter der Internet-Adresse erreichbare InvestorPortal

<https://ir.leg-se.com/hv2023>

oder durch Übermittlung durch Intermediäre unter den Voraussetzungen des § 67c AktG in deutscher oder englischer Sprache zugehen.

Nach fristgerechtem Zugang der Anmeldung bei der Gesellschaft wird den Aktionären bzw. ihren Bevollmächtigten eine Eintrittskarte für die Hauptversammlung übersandt. Die Eintrittskarten sind lediglich organisatorische Hilfsmittel und keine Voraussetzung für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts. Die Eintrittskarten enthalten zudem die individuellen Zugangsdaten für das passwortgeschützte Internetportal der Gesellschaft, das unter der Internetadresse <https://ir.leg-se.com/hv2023> erreichbar ist (im Folgenden: „InvestorPortal“). Über das InvestorPortal können die Aktionäre und ihre Bevollmächtigten das Stimmrecht durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter (siehe unten „Verfahren für die Stimmabgabe durch Stimmrechtsvertreter“) oder durch Briefwahl (siehe unten „Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl“) ausüben sowie Vollmachten erteilen oder widerrufen.

2.2 Hinweise zur Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten

Aktionäre können ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung nicht nur selbst, sondern auch durch einen Bevollmächtigten, wie z.B. ein hierzu bereites Kreditinstitut, eine Aktionärsvereinigung oder von der Gesellschaft benannte sog. Stimmrechtsvertreter, ausüben. Auch im Fall einer Bevollmächtigung ist eine frist- und formgerechte Anmeldung erforderlich. Einzelheiten zum Verfahren der Bevollmächtigung entnehmen Sie bitte den Abschnitten „Verfahren für die Stimmabgabe durch Bevollmächtigte“ (IV.1.) und „Verfahren für die Stimmabgabe durch Stimmrechtsvertreter“ (IV.2.).

2.3 Hinweise zur Stimmabgabe bei Briefwahl

Außerdem können Aktionäre ihr Stimmrecht, ohne an der Hauptversammlung selbst oder durch einen Bevollmächtigten teilzunehmen, durch Briefwahl ausüben. Auch im Fall der Briefwahl ist eine fristgemäße Anmeldung in der oben beschriebenen Form erforderlich.

Einzelheiten zur Stimmabgabe durch Briefwahl entnehmen Sie bitte dem Abschnitt „Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl“ (IV.3.).

2.4 Hinweise zum Umschreibestopp

- a. Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt gemäß § 67 Abs. 2 Satz 1 AktG als Aktionär nur, wer als solcher im Aktienregister eingetragen ist. Für das Teilnahmerecht und die Anzahl der einem Aktionär zustehenden Stimmrechte ist daher der Eintragsstand des Aktienregisters am Tag der Hauptversammlung maßgeblich. Bitte beachten Sie jedoch, dass aus abwicklungstechnischen Gründen vom 11. Mai 2023, 0.00 Uhr (MESZ) bis zum Tag der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 (jeweils einschließlich) ein sog. Umschreibestopp gilt, d.h. keine Ein- und Austragungen im Aktienregister vorgenommen werden. Abwicklungstechnisch maßgeblicher Bestandsstichtag ist daher der 10. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ) (sog. „Technical Record Stop“).
- b. Aktien werden durch eine Anmeldung zur Hauptversammlung nicht gesperrt oder blockiert. Aktionäre können daher über ihre Aktien auch nach erfolgter Anmeldung zur Hauptversammlung und ungeachtet des Umschreibestopps weiter frei verfügen.

IV. Verfahren für die Stimmabgabe

Nach ordnungsgemäßer Anmeldung können Sie persönlich zur Hauptversammlung erscheinen und Ihr Stimmrecht selbst ausüben. Sie können Ihr Stimmrecht aber auch durch Bevollmächtigte, Stimmrechtsvertreter oder Briefwahl ausüben.

1. Verfahren für die Stimmabgabe durch Bevollmächtigte

- a. Aktionäre, die ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung nicht selbst, sondern durch Bevollmächtigte ausüben wollen, müssen diesen vor der Abstimmung ordnungsgemäß Vollmacht erteilen. Dabei ist Folgendes zu beachten:

Wenn weder ein Intermediär im Sinne von § 135 Abs. 1 AktG noch eine andere ihm nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person oder Institution (wie z.B. eine Aktionärsvereinigung) bevollmächtigt wird, ist die Vollmacht entweder

- aa. in Textform gegenüber der Gesellschaft unter einer der oben für die Anmeldung angegebenen Adressen per Post, E-Mail oder unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre, oder
- bb. in Textform unmittelbar gegenüber dem Bevollmächtigten (in diesem Fall muss die Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft in Textform oder unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre nachgewiesen werden)

zu erteilen. Gleiches gilt für den Widerruf der Vollmacht. Die Gesellschaft stellt den Aktionären auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.leg-se.com/hv2023> ein Formular für die Vollmachtserteilung an Dritte (Bevollmächtigte, die nicht von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter sind) gegenüber der Gesellschaft zur Verfügung.

- b. Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können den Nachweis der Bevollmächtigung oder des Widerrufs der Vollmacht in Textform unter einer der oben für die Anmeldung angegebenen Adressen per Post, E-Mail oder unter den Voraussetzungen des § 67c AktG durch Intermediäre an die Gesellschaft übermitteln. Am Tag der Hauptversammlung kann dieser Nachweis auch an der Ein- und Ausgangskontrolle zur Hauptversammlung erbracht werden.
- c. Die Vollmacht kann auch über das InvestorPortal gemäß dem von der Gesellschaft festgelegten Verfahren bis zum 16. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ) erteilt oder widerrufen werden. Die Möglichkeit, erteilte Vollmachten über das InvestorPortal zu widerrufen, besteht auch für per Post, E-Mail oder unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre erteilte oder nachgewiesene Vollmachten. Über das InvestorPortal erteilte Vollmachten können unter den Voraussetzungen nach lit. a) auch per Post, E-Mail oder im Wege der Übermittlung durch Intermediäre widerrufen werden.
- d. Für die Bevollmächtigung von Intermediären im Sinne von § 135 Abs. 1 AktG und anderen ihnen nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Personen und Institutionen (wie z.B. Aktionärsvereinigungen) sowie den Widerruf und den Nachweis der Bevollmächtigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 135 AktG. Bitte beachten Sie auch die von den jeweiligen Bevollmächtigten insoweit ggf. vorgegebenen Regeln.

Intermediäre im Sinne von § 135 Abs. 1 AktG und andere ihnen nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen und Institutionen (wie z.B. Aktionärsvereinigungen) dürfen das Stimmrecht für Aktien, die ihnen nicht gehören, als deren Inhaber sie aber im Aktienregister eingetragen sind, nur aufgrund einer Ermächtigung ausüben.

- e. Die Nutzung des InvestorPortals durch Bevollmächtigte setzt voraus, dass der Bevollmächtigte Zugangsdaten erhält. Nach Festlegung des Vollmachtgebers werden dem Bevollmächtigten von der Gesellschaft eigene Zugangsdaten übermittelt. Für die Übermittlung kann insbesondere bei Vollmachtserteilung durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft unter Verwendung des von der Gesellschaft zur Verfügung gestellten Formulars eine Postadresse des Bevollmächtigten und bei Nutzung des InvestorPortals für die Vollmachtserteilung entweder eine Postadresse oder eine E-Mail-Adresse des Bevollmächtigten angegeben werden. Die Zugangsdaten werden dann auf dem gewählten Weg übersandt. Sollte eine Bevollmächtigung eines Dritten über das InvestorPortal ohne Angabe einer E-Mail-Adresse erfolgen, kann der Aktionär die Zugangsdaten direkt im Portal downloaden. Der Aktionär ist in dem Fall für die Weiterleitung der Zugangsdaten an den Bevollmächtigten verantwortlich. Bitte berücksichtigen Sie bei Angabe einer Postadresse übliche Bearbeitungs- und Postlaufzeiten für die Übermittlung der Zugangsdaten.
- f. Bitte weisen Sie Ihre Bevollmächtigten auf die Informationen zum Datenschutz hin (siehe unten VII.).

2. Verfahren für die Stimmabgabe durch Stimmrechtsvertreter

Aktionäre können sich auch durch von der Gesellschaft benannte Personen (sog. Stimmrechtsvertreter) in der Hauptversammlung vertreten lassen. Dabei ist Folgendes zu beachten:

- a. Die Stimmrechtsvertreter können nur zu den Punkten der Tagesordnung abstimmen, zu denen ihnen ausdrückliche Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, gemäß den ihnen erteilten Weisungen abzustimmen.
- b. Bitte beachten Sie, dass die Stimmrechtsvertreter (i) keine Aufträge zu Wortmeldungen, zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse und zum Stellen von Fragen bzw. von Anträgen entgegennehmen und dass sie (ii) nur für die Abstimmung über solche Anträge und Wahlvorschläge zur Verfügung stehen, zu denen es mit dieser Einberufung oder später bekanntgemachte Beschlussvorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat nach § 124 Abs. 3 AktG oder von Aktionären nach Artikel 56 SE-Verordnung, § 50 Abs. 2 SE-Ausführungsgesetz (SEAG), §§ 124 Abs. 1, 122 Abs. 2 Satz 2 AktG gibt oder die nach den §§ 126, 127 AktG zugänglich gemacht werden.
- c. Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter können in Textform an die Gesellschaft unter einer der oben für die Anmeldung angegebenen Adressen bis zum 16. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ) erteilt, geändert oder widerrufen werden. In allen diesen Fällen ist der Zugang der Vollmacht bzw. Weisung, der Änderung oder des Widerrufs bei der Gesellschaft entscheidend. Am Tag der Hauptversammlung können Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter auch an der Ein- und Ausgangskontrolle zur Hauptversammlung in Textform erteilt, geändert oder widerrufen werden.

- d. Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter können gegenüber der Gesellschaft unter den Voraussetzungen des § 67c AktG bis zum 16. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ) auch im Wege der Übermittlung durch Intermediäre erteilt, geändert oder widerrufen werden. Entscheidend ist der Zugang der Vollmacht bzw. Weisung, der Änderung oder des Widerrufs bei der Gesellschaft.
- e. Bis zum 16. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ) können über das InvestorPortal gemäß dem von der Gesellschaft festgelegten Verfahren Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter erteilt sowie bereits abgegebene Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter geändert oder widerrufen werden. Die Möglichkeit zur Änderung und zum Widerruf besteht auch für fristgemäß per Post, E-Mail oder unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre abgegebene Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter. Über das InvestorPortal erteilte Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter können unter den Voraussetzungen nach lit. c) und d) auch per Post, E-Mail oder im Wege der Übermittlung durch Intermediäre geändert oder widerrufen werden.
- f. Wenn Erklärungen über die Erteilung, die Änderung oder den Widerruf von Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter auf mehreren der möglichen Übermittlungswege zugehen, gilt die zuletzt fristgemäß zugegangene Erklärung als verbindlich.
- g. Die Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter schließt eine Stimmabgabe durch Briefwahl nicht aus. Die Stimmabgabe durch Briefwahl gilt als Widerruf zuvor abgegebener Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter.
- h. Sollte zu einem Tagesordnungspunkt statt einer Sammel- eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, gilt die Weisung zu diesem Tagesordnungspunkt entsprechend für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

3. Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl

Bei Ausübung des Stimmrechts durch Briefwahl ist Folgendes zu beachten:

- a. Briefwahlstimmen können bis zum 16. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ) unter einer der oben für die Anmeldung angegebenen Adressen in Textform abgegeben oder über das Investor-Portal gemäß dem von der Gesellschaft festgelegten Verfahren bis zum 16. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ) vorgenommen werden. In allen diesen Fällen ist der Zugang der Briefwahlstimme bei der Gesellschaft entscheidend.
- b. Briefwahlstimmen können der Gesellschaft unter den Voraussetzungen des § 67c AktG bis zum 16. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ) auch durch Intermediäre übermittelt werden. Entscheidend ist der Zugang der Briefwahlstimme bei der Gesellschaft. Das gilt auch für die Änderung oder den Widerruf von Briefwahlstimmen, die im Wege der Übermittlung durch Intermediäre übermittelt oder gemäß a. abgegeben wurden.
- c. Bitte beachten Sie, dass durch Briefwahl eine Abstimmung nur über Anträge und Wahlvorschläge möglich ist, zu denen es mit dieser Einberufung oder später bekanntgemachte Beschlussvorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat nach § 124 Abs. 3 AktG oder von Aktionären nach Artikel 56 SE-Verordnung, § 50 Abs. 2 SEAG, §§ 124 Abs. 1, 122 Abs. 2 Satz 2 AktG gibt oder die nach den §§ 126, 127 AktG zugänglich gemacht werden.

- d. Auch bevollmächtigte Intermediäre im Sinne von § 135 Abs. 1 AktG oder andere ihnen nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen und Institutionen (wie z.B. Aktionärsvereinigungen) können sich der Briefwahl bedienen.
- e. Bis zum 16. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ) können bereits abgegebene Briefwahlstimmen über das InvestorPortal geändert oder widerrufen werden. Diese Möglichkeit besteht auch für fristgemäß unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre abgegebene Briefwahlstimmen. Rechtzeitig abgegebene Briefwahlstimmen können in Textform unter einer der oben für die Anmeldung angegebenen Adressen bis zum 16. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ) geändert oder widerrufen werden. Diese Möglichkeit besteht auch für fristgemäß unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre abgegebene Briefwahlstimmen. In allen diesen Fällen ist der Zugang der Änderung oder des Widerrufs bei der Gesellschaft entscheidend.
- f. Wenn Erklärungen zur Abgabe, zur Änderung oder zum Widerruf von Briefwahlstimmen auf mehreren der möglichen Übermittlungswege zugehen, gilt die zuletzt fristgemäß zugegangene Erklärung als verbindlich.
- g. Die Briefwahl schließt eine persönliche Teilnahme an der Hauptversammlung und eine Stimmabgabe durch Bevollmächtigte nicht aus. Die persönliche Teilnahme an der Hauptversammlung eines Aktionärs oder eines bevollmächtigten Dritten sowie die Erteilung von Vollmacht und Weisung an einen von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter gelten als Widerruf der zuvor abgegebenen Briefwahlstimmen. Die zuletzt fristgemäß zugegangene Erklärung gilt als verbindlich.
- h. Sollte zu einem Tagesordnungspunkt statt einer Sammel- eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, gilt die zu diesem Tagesordnungspunkt abgegebene Briefwahlstimme entsprechend für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

4. Formulare für Anmeldung, Bevollmächtigung und Briefwahl

Anmeldung, Bevollmächtigung und Briefwahl können insbesondere mit dem im Anmeldebogen enthaltenen Formular, aber auch auf beliebige andere oben in den Abschnitten III.2.1, IV.1, IV.2 und IV.3 beschriebene formgerechte Weise erfolgen. Ein universell verwendbares Vollmachts- und Briefwahlformular ist auf unserer Internetseite unter <https://ir.leg-se.com/hv2023> zugänglich. Vollmachten können darüber hinaus während der Hauptversammlung mit den auf der Stimmkarte enthaltenen Vollmachtenkarten oder in sonstiger formgerechter Weise erteilt werden.

Wenn Sie direkt einen Intermediär im Sinne von § 135 Abs. 1 AktG oder eine andere ihm nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person oder Institution (wie z.B. eine Aktionärsvereinigung) bevollmächtigen wollen, stimmen Sie sich bitte mit dem zu Bevollmächtigenden über die Form und Fristen der Vollmachtserteilung ab.

V. Rechte der Aktionäre

Den Aktionären stehen im Vorfeld und in der Hauptversammlung unter anderem die folgenden Rechte zu. Weitere Einzelheiten hierzu finden sich im Internet unter <https://ir.leg-se.com/hv2023>.

1. Ergänzung der Tagesordnung

Aktionäre, deren Anteile zusammen den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 des Grundkapitals erreichen (dies entspricht 500.000 Aktien), können gemäß Artikel 56 SE-Verordnung, § 50 Abs. 2 SEAG verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekanntgemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich an die folgende Anschrift zu richten:

LEG Immobilien SE
Vorstand
Flughafenstraße 99
40474 Düsseldorf

Es muss der Gesellschaft gem. § 122 Abs. 2 AktG mindestens 30 Tage vor der Versammlung, also bis spätestens zum 16. April 2023, 24.00 Uhr (MESZ), zugehen.

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekanntgemacht. Sie werden außerdem auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.leg-se.com/hv2023> zugänglich gemacht und den Aktionären mitgeteilt.

2. Gegenanträge; Wahlvorschläge

Jeder Aktionär ist gemäß § 126 Abs. 1 AktG berechtigt, Gegenanträge zu den Beschlussvorschlägen zu den Punkten der Tagesordnung zu übersenden. Sollen die Gegenanträge von der Gesellschaft zugänglich gemacht werden, sind sie mit einer Begründung zu versehen und mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, d.h. spätestens bis zum 2. Mai 2023, 24.00 Uhr (MESZ),

unter der Anschrift

LEG Immobilien SE
Vorstand
Flughafenstraße 99
40474 Düsseldorf oder

unter der E-Mail-Adresse

hauptversammlung@leg-se.com

oder

unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre zu übersenden. Anderweitig adressierte Gegenanträge müssen nicht zugänglich gemacht werden.

In allen Fällen der Übersendung eines Gegenantrags ist der Zugang des Gegenantrags bei der Gesellschaft entscheidend.

Zugänglich zu machende Gegenanträge von Aktionären werden einschließlich des Namens des Aktionärs und der Begründung sowie etwaigen Stellungnahmen der Verwaltung hierzu im Internet unter <https://ir.leg-se.com/hv2023> zugänglich gemacht. Der Vorstand braucht einen Gegenantrag und dessen Begründung nicht zugänglich zu machen und kann Gegenanträge und ihre Begründungen zusammenfassen, wenn die Voraussetzungen des § 126 Abs. 2 und 3 AktG vorliegen. Die Einzelheiten hierzu sind im Internet unter <https://ir.leg-se.com/hv2023> dargestellt.

Diese Regelungen gelten gemäß § 127 AktG für den Vorschlag eines Aktionärs zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder von Abschlussprüfern sinngemäß. Solche Vorschläge brauchen jedoch nicht begründet zu werden. Zusätzlich zu den in § 126 Abs. 2 AktG genannten Gründen braucht der Vorstand einen Wahlvorschlag unter anderem auch dann nicht zugänglich zu machen, wenn der Vorschlag nicht Namen, ausgeübten Beruf und Wohnort des Kandidaten enthält. Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern brauchen auch dann nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn ihnen keine Angaben zur Mitgliedschaft des vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten im Sinn von § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG beigefügt sind.

3. Auskunftsrecht

Jedem Aktionär ist gemäß § 131 Abs. 1 AktG auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist und kein Auskunftsverweigerungsrecht besteht. Die Auskunftspflicht des Vorstands erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu den mit ihr verbundenen Unternehmen. Des Weiteren betrifft die Auskunftspflicht auch die Lage des LEG-Konzerns und der in den LEG-Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen. Die Tatbestände, in denen der Vorstand berechtigt ist, die Auskunft zu verweigern, sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.leg-se.com/hv2023> dargestellt.

VI. Informationen und Unterlagen zur Hauptversammlung; Internetseite

Die Informationen und Unterlagen nach § 124a AktG sind im Internet unter <https://ir.leg-se.com/hv2023> zugänglich. Sämtliche der Hauptversammlung gesetzlich zugänglich zu machenden Unterlagen liegen während der Hauptversammlung zusätzlich zur Einsichtnahme aus.

VII. Datenschutzhinweise

Informationen zu der Verarbeitung von personenbezogenen Daten und den diesbezüglichen Rechten der Aktionäre gemäß den anwendbaren Datenschutzgesetzen, insbesondere der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO), im Zusammenhang mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Hauptversammlung sind im Internet unter <https://ir.leg-se.com/hv2023> und www.leg-wohnen.de/unternehmen/datenschutz/ zugänglich.

Düsseldorf, im April 2023

LEG Immobilien SE

Der Vorstand

LEG

