

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Der jährlich zu erstellende Bericht richtet sich nach § 162 AktG.

Die Hauptversammlung der LEG Immobilien SE am 23. Mai 2024 hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 mit 89,58 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt.

Das im Geschäftsjahr 2024 gültige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der LEG Immobilien SE (im Folgenden auch „Vergütungssystem“) wurde bereits im Jahr 2023 mit Blick auf die finanziellen Leistungskriterien des Short Term Incentive („STI“) fortgeschrieben und stärker auf den Cashflow ausgerichtet. Die auf Kapitaleffizienz und Zukunftsfestigkeit fokussierte Geschäftsstrategie der LEG Immobilien SE hat unverändert Bestand und spiegelt sich im Vergütungssystem wider.

Das mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 hinsichtlich der kurzfristigen variablen Vergütungsanteile fortgeschriebene Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung der LEG Immobilien SE am 17. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem mit 76,44 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Dieses Vergütungssystem gilt mit Abschluss der angepassten Vorstandsanstellungsverträge rückwirkend seit dem 1. Januar 2023.

Angesichts der Bedeutung des Vergütungssystems für die Unternehmenssteuerung hat der Aufsichtsrat im November 2023 einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der sich mit der interessengerechten Ausgestaltung der Vorstandsvergütung und des Vorstandsvergütungssystems beschäftigt. Der Vergütungsausschuss hat unmittelbar im November 2023 seine Tätigkeit aufgenommen. Den Vorsitz des Vergütungsausschusses führt stets ein unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrates, derzeit Herr Martin Wiesmann.

Vorstand und Aufsichtsrat der LEG Immobilien SE sehen sich dem Prinzip der Transparenz und einer guten Governance verpflichtet. Dementsprechend sind im Vergütungsbericht 2024 zusätzliche grundlegende Ausführungen zu den finanziellen Kennzahlen des STI (Bereinigte EBITDA-Marge und AFFO je Aktie) sowie deren Bandbreiten, nähere Erläuterungen zur Bestimmung ihrer Zielerreichung sowie Ausführungen zu den Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder im Branchenvergleich enthalten.

Im Zusammenhang mit der Anpassung der Steuerung der Geschäftsstrategie der LEG Immobilien SE aufgrund der aktuellen Marktbedingungen erachtete der Aufsichtsrat es als sachgerecht, die finanziellen Leistungskriterien, die 80 % der Gewichtung des im jeweiligen Vorstandsstellungsvertrag vereinbarten Zielbetrags des STI ausmachen, ab dem Geschäftsjahr 2023 umzustellen und als neue finanzielle Leistungskriterien zu 40 % die Bereinigte EBITDA-Marge und zu 40 % den AFFO je Aktie heranzuziehen.

- **Leistungskriterium Bereinigte EBITDA-Marge:**

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

- **Leistungskriterium AFFO je Aktie:**

Im Rahmen der Neuausrichtung der Unternehmenssteuerung ist der AFFO (Capex-Bereinigter FFO I) als bedeutsamster finanzieller Leistungsindikator für die Konzernsteuerung der LEG Immobilien SE definiert worden. Der AFFO berücksichtigt ausgehend vom FFO I (nach nicht beherrschenden Anteilen) wiederkehrende Capex-Maßnahmen (Capex (recurring)). Als wiederkehrende Capex-Maßnahmen werden aktivierte Herstellkosten aus Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen sowie Neubauaktivitäten in Eigenregie definiert. Bei der Ermittlung der Herstellkosten aus Modernisierungs- und Instandhaltungsmaßnahmen werden Konsolidierungseffekte aufgrund von selbst erstellten Leistungen, die aus der Zwischenergebniseliminierung resultieren, eliminiert. Um den Shareholder Value Gedanken stärker zu betonen, wird die AFFO-Generierung je Aktie in den Fokus gestellt.

Der Vergütungsausschuss hat das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2024 erneut mithilfe eines externen, unabhängigen Vergütungsberaters überprüft. Ein wesentliches Ergebnis der Überprüfung ist, dass die finanziellen Leistungskriterien im STI und im Long Term Incentive („LTI“) unverändert geeignet sind, die Performance des Vorstands mit Blick auf die zugrunde liegende Geschäftsstrategie zu messen (zur weiteren Fortschreibung des Vergütungssystems siehe das Kapitel „Ausblick 2025 / Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr 2025“).

Die im November und Dezember 2024 durchgeführte Corporate Governance Roadshow hat aus Sicht des Vorstands und des Aufsichtsrats bestätigt, dass die Investoren den Ansatz, die Geschäftsstrategie der LEG Immobilien SE auf den Cashflow auszurichten, unverändert unterstützen.

Übersicht gültiges Vergütungssystem 2024

Grundvergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird	
Einjährige variable Vergütung „Tantieme“ STI	Erfolgsziele	40 %: Bereinigte EBITDA-Marge, 40 %: Adjusted Funds I from Operations je Aktie, 20 %: ESG-Ziele. Kriterienbasierter Anpassungsfaktor (0,8 – 1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von außerordentlichen Entwicklungen
	Cap	200 % des Zielbetrages
Mehrjährige variable Vergütung „Virtueller Performance Share Plan“ LTI	Plantyp	Performance Share Plan
	Erfolgsziele	80 %: Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu relevantem Index (EPRA NAREIT Germany), 20 %: ESG-Ziele
	Cap	250 % des Zielbetrages
	Performance Periode	4 Jahre; nach 4 Jahren: Kaufverpflichtung von LEG-Aktien i.H.v. 25 % der Auszahlung
Betriebliche Altersversorgung	Erhalt eines fixen, in dem jeweiligen Dienstvertrag festgeschriebenen Betrags in eine rückgedeckte Unterstützungskasse	
Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, für dienstlich veranlasste Fahrten Dienste eines Fahrers nutzbar, verschiedene Versicherungselemente	
Maximalvergütung	Vorstandsvorsitzender: 4.800.000 € Ordentliche Vorstandsmitglieder: 3.100.000 €	
Aktienhalteverpflichtung	Verpflichtung zum Erwerb von LEG-Aktien in Höhe eines Bruttojahresgehalts innerhalb von vier Jahren; Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit	

Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2024 folgende Vorstandsmitglieder an:

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

Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Übernahme von Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, insbesondere die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten und Mandaten in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen außerhalb des LEG-Konzerns, bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats, der diese Aufgabe an das Präsidium delegiert hat. Auf Wunsch der LEG Immobilien SE übernehmen Vorstandsmitglieder auch Aufgaben oder Organstellungen in mit der LEG Immobilien SE verbundenen Unternehmen. Gleiches gilt für die Übernahme von Funktionen in Verbänden und ähnlichen Zusammenschlüssen, soweit hieran ein Interesse der LEG Immobilien SE besteht. Die Anzahl der Mandate bei Gesellschaften und vergleichbaren Körperschaften, an denen die LEG Immobilien SE direkt oder indirekt zu weniger als 51 % des jeweiligen Kapitals oder, wenn höher, der Stimmrechte, beteiligt ist, ist auf vier beschränkt. Von dieser Beschränkung nicht umfasst sind Mandate bei wohnungswirtschaftlichen Verbänden, bei der LEG NRW Mieter-Stiftung und bei der Stiftung „Dein Zuhause hilft“. Für den Fall, dass Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds gegenüber verbundenen Unternehmen bestehen, wird die entsprechende Vergütung nicht an das Vorstandsmitglied abgeführt, sondern direkt an die LEG NRW GmbH, einer Tochtergesellschaft der LEG Immobilien SE. Damit wird die Vergütung im Ergebnis entsprechend der Empfehlung G.15 des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) auf die Vergütung angerechnet, die die Vorstandsmitglieder von der LEG Immobilien SE erhalten.

Soweit Vorstandsmitglieder für die Übernahme von Nebentätigkeiten außerhalb des LEG-Konzerns eine gesonderte Vergütung erhalten, entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen entsprechend der Empfehlung G.16 DCGK, ob das Vorstandsmitglied diese Vergütung vereinnahmen darf oder ob diese Vergütung auf seine gegenüber der LEG Immobilien SE bestehenden Vergütungsansprüche angerechnet wird. Das einzige konzernexterne Aufsichtsratsmandat nimmt derzeit Dr. Kathrin Köhling im Aufsichtsrat der Deutsche Beteiligungs AG, Frankfurt, wahr. Der Aufsichtsrat hat entschieden, dass die Vergütung, die Dr. Kathrin Köhling für diese Tätigkeit erhält, nicht auf ihre Vergütung als Vorstandsmitglied der LEG Immobilien SE angerechnet wird. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats ist es im Interesse der LEG Immobilien SE, dass ihre Vorstandsmitglieder im Rahmen einzelner konzernexterner Aufsichtsratsmandate Impulse erhalten, die sie auch im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit einbringen können.

Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 („Fortgeschriebenes Vergütungssystem“ aus dem Geschäftsjahr 2023)

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

- Optimierung des Kerngeschäfts,
- Ausbau der Wertschöpfungskette,
- Repositionierung der Bewirtschaftungsplattform.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf diese grundlegenden Elemente des LEG-Geschäftsmodells ausgerichtet und soll diese weiter stärken. STI und LTI sind dementsprechend aufeinander abgestimmte Anreizsysteme, um sowohl die interne Performance sicherzustellen als auch externe Effekte im LTI über die Aktienkursentwicklung und den relativen Total Shareholder Return (TSR) einfließen zu lassen.

Daher finden sich im Vergütungssystem die wesentlichen finanziellen Leistungsindikatoren für die Konzernsteuerung wieder. Neben internen Kennzahlen wird dabei insbesondere beim langfristigen variablen Vergütungsanteil der Fokus auf externe, kapitalmarktorientierte Kennzahlen gelegt.

Strategische Ausrichtung

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

ESG-Ausrichtung

Der Schwerpunkt der fortgeschriebenen Nachhaltigkeitsstrategie (ESG-Strategie) liegt auf dem „E“, Environmental. Dabei steht neben der CO₂-Reduktion im Bestand, die Finanzierbarkeit der CO₂-Reduktionsmaßnahmen im Fokus. Dadurch will die LEG Immobilien SE Nachhaltigkeit effizient sowie zuverlässig steuern und gestalten. Bereits gegründete Gesellschaften (Green Ventures), die mit ihren Produkten und Dienstleistungen für das Unternehmen sowie für Dritte tätig werden, bieten ein wesentliches Ertragspotenzial und sind damit wesentlicher Treiber der ESG-Strategie. Die LEG Immobilien SE versteht nachhaltiges Handeln und Wirtschaften als unternehmerische Verpflichtung und erfüllt diese Verpflichtung gegenüber ihren Stakeholdern. Nachhaltigkeitsaspekte werden daher bei der Vergütung des Vorstands sowohl im STI als auch im LTI mit jeweils 20 % berücksichtigt. Unverändert prägen die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum und die Erfüllung des hohen Governance-Anspruchs der LEG Immobilien SE das Tagesgeschäft der Gesellschaft.

Ausrichtung an Marktgegebenheiten

Das aktuelle Vergütungssystem wurde hinsichtlich der Marktüblichkeit im Geschäftsjahr 2024 erneut mithilfe eines externen, unabhängigen Vergütungsberaters überprüft. Die Marktüblichkeit wurde dabei bestätigt.

Die Überprüfung ergab: Das Vergütungssystem erfüllt die Anforderungen des Kapitalmarkts. Die Struktur der Zielgesamtdirektvergütung entspricht der im MDAX vorzufindenden Struktur vergleichbarer Vorstandsvergütungen. Die Funktionalität der Zusammensetzung der Leistungskriterien des STI ist transparent und nachvollziehbar. Die Auswahl und Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien des STI entspricht den strategischen Zielen der LEG Immobilien SE und ist marktüblich. Ebenso ist die Funktionalität des LTI transparent und nachvollziehbar. Die Auswahl der finanziellen Leistungskriterien des LTI entspricht den strategischen Zielen der LEG Immobilien SE und ist marktüblich. Die Integration von ESG-Zielen im STI und im LTI mit konkreter Operationalisierung entspricht der Marktpraxis und den Anforderungen des Kapitalmarkts.

Fortschreibung

Zur weiteren Optimierung des Vergütungssystems insbesondere im Hinblick auf die veränderten Markterwartungen zur Ausgestaltung von ESG-Zielen sowie zur Verringerung der Komplexität und des Administrationsaufwandes sind Anpassungen vorgesehen. Das fortgeschriebene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt. Weiter soll das Vergütungssystem noch stärker auf strategische Herausforderungen und

die Shareholderinteressen ausgerichtet werden. Die entsprechenden Ausführungen hierzu sind in dem Kapitel „Ausblick 2025 / Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr 2025“ detailliert beschrieben.

Konkretisierung des in der Hauptversammlung im Mai 2023 gebilligten Vergütungssystems

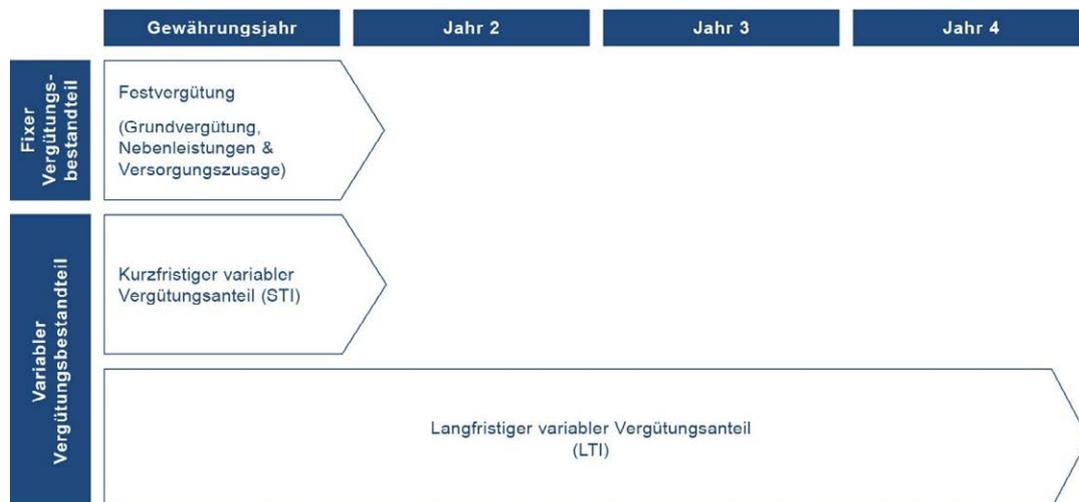
Das im Geschäftsjahr 2023 fortgeschriebene Vergütungssystem besteht aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet. Im Hinblick auf diese Gesamtvergütung hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied sowohl im Vergütungssystem als auch in den Vorstandsanstellungsverträgen einen individuellen Maximalbetrag festgelegt (Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG).

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

Der variable Vergütungsbestandteil enthält den STI als kurzfristigen variablen Vergütungsanteil sowie den LTI als langfristigen variablen Vergütungsanteil.

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

Laufzeiten der Vergütungskomponenten



Die jeweiligen für das Geschäftsjahr 2024 vertraglich geregelten Zielbeträge der einzelnen Vergütungsbestandteile bei 100 %-iger Zielerreichung zeigt nachstehende Übersicht:

	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling CFO	Dr. Volker Wiegel COO
Vergütungselemente			
Grundvergütung	1.045.000	480.000	605.000
Einjährige variable Vergütung (STI)	705.000	356.000	444.000
Barvergütung	1.750.000	836.000	1.049.000
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.000.000	520.000	650.000
Gesamtvergütung (GDV)	2.750.000	1.356.000	1.699.000
bAV-Beitrag	108.000	58.000	58.000
Nebenleistungen	30.000	27.000	41.000
Gesamtvergütung (GDV)	2.888.000	1.441.000	1.798.000
Maximalvergütung	4.800.000	3.100.000	3.100.000

Die Zielbeträge, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied bei einer 100 %igen Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile, dem kurzfristigen variablen Vergütungsanteil sowie dem langfristigen variablen Vergütungsanteil zustehen, sind in den jeweiligen Vorstandsanstellungsverträgen festgelegt.

Angemessenheit des fortgeschriebenen Vergütungssystems und der Vergütungshöhe

Die Angemessenheit der Vergütungshöhe hat der Aufsichtsrat bereits im Geschäftsjahr 2023 durch einen externen Berater verproben lassen. Gemäß der Empfehlung G.3 DCGK hat der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder geeignete Vergleichsgruppen anderer Unternehmen herangezogen, dabei wurden neben der Grundvergütung die kurz- und langfristigen variablen Vergütungsanteile betrachtet.

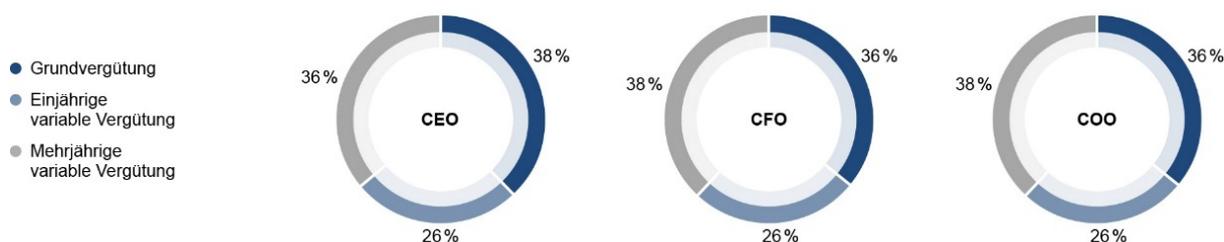
1. Da die LEG Immobilien SE im MDAX gelistet ist, bestand die erste Vergleichsgruppe aus den Unternehmen dieses Index. Der MDAX bildet insbesondere hinsichtlich der Marktkapitalisierung eine geeignete Vergleichsgruppe.
2. Ergänzend wurde die LEG Immobilien SE mit ausgewählten Immobiliengesellschaften verglichen, um den Branchenvergleich zu berücksichtigen.

Die Positionierung in den Vergleichsgruppen erfolgt auf Basis der gleichgewichteten Größenkennzahlen Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und Marktkapitalisierung. Die Zielvergütung des CEO sowie der ordentlichen Vorstandsmitglieder lag auch nach Anpassung der Vergütungshöhen zum 1. Januar 2024 in beiden Vergleichsmärkten innerhalb der jeweiligen marktüblichen Bandbreite.

Im Jahr 2024 lagen die Gesamtdirektvergütungen des CEO und des COO der LEG Immobilien SE innerhalb des marktüblichen Rahmens, die der CFO darunter. Die Positionierung der Gesamtdirektvergütung der CFO war darin begründet, dass es sich um eine Erstbestellung handelte (näher zur vorzeitigen Verlängerung der Bestellung der CFO in dem Kapitel „Ausblick 2025/ Vergütungssystem des Vorstands im Geschäftsjahr 2025“). Der langfristige variable Vergütungsanteil lag beim COO und CFO innerhalb des Marktrahmens, wobei der langfristige variable Vergütungsanteil des COO oberhalb des Medians und der der CFO nahe dem unteren Quartil positioniert war. Der höhere Anteil des langfristigen im Vergleich zum kurzfristigen variablen Vergütungsanteil entspricht den aktienrechtlichen Vorgaben einer überwiegend langfristigen Bemessungsgrundlage variabler Vergütungskomponenten sowie der entsprechenden Empfehlung des DCGK. Die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder der LEG Immobilien SE ist im MDAX sowie im Vergleich mit ausgewählten Immobiliengesellschaften marktüblich.

Die Gesamtdirektvergütung besteht aus der Grundvergütung, dem kurzfristigen variablen Vergütungsanteil und dem langfristigen variablen Vergütungsanteil. Die aktuelle Struktur der Gesamtdirektvergütung sieht den höchsten variablen Vergütungsanteil bei der mehrjährigen variablen Vergütung vor und zielt auf die Nachhaltigkeit des Handelns des Vorstands ab.

Struktur Gesamtdirektvergütung 2024



Fixe Vergütungsbestandteile des fortgeschriebenen Vergütungssystems 2024

Grundvergütung

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

in €	Gehalt 2024	Gehalt 2023	Veränderung in %
Lars von Lackum	1.045.000,00	950.000,00	10,0
Dr. Kathrin Köhling	480.000,00	281.000,00	70,8 ¹
Dr. Volker Wiegel	605.000,00	550.000,00	10,0

¹ Bei der prozentualen Veränderung der Grundvergütung von Dr. Kathrin Köhling ist zu berücksichtigen, dass Dr. Köhling ihre Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2023 lediglich anteilig für den Zeitraum ab ihrem Amtsbeginn am 1. April 2023 bis zum Ende des Geschäftsjahrs erhalten hat.

Dr. Kathrin Köhling wurde erstmals mit Wirkung zum 1. April 2023 zum Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt. Die in der Tabelle ausgewiesene Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2023 bezieht sich zeitanteilig auf den Zeitraum vom 1. April 2023 bis zum 31. Dezember 2023.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder vertraglich festgelegte Nebenleistungen:

Kranken- und Pflegeversicherung	Zuschüsse in Höhe von 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung der Vorstandsmitglieder, jedoch maximal den Betrag, der sich ergäbe, wenn die Vorstandsmitglieder gesetzlich krankenversichert wären.
Gesetzliche Rentenversicherung	Soweit die Vorstandsmitglieder freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert oder stattdessen in einer privaten Rentenversicherung versichert sind und das Bestehen einer solchen Versicherung sowie die Zahlung der Beiträge nachweisen, erhalten die Vorstandsmitglieder 50 % der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bzw. zur privaten Rentenversicherung, jedoch maximal 50 % der Höchstbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Diese Regelung gilt auch für arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusagen, bei denen die LEG Immobilien SE Vertragspartner ist. Solche Versorgungszusagen sind begrenzt auf eine jährliche Zahlung von 20 Tsd. Euro für den Vorstandsvorsitzenden und 15 Tsd. Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder.
Dienstwagen	Den Vorstandsmitgliedern wird ein angemessener Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Sämtliche Kosten des Unterhalts und des Gebrauchs des Dienstwagens trägt die LEG Immobilien SE. Zudem können die Vorstandsmitglieder für dienstlich veranlasste Fahrten die Dienste eines Fahrers nutzen. Die den Vorstandsmitgliedern durch die Stellung eines Dienstwagens gewährten Leistungen sind für den geldwerten Vorteil, der durch die private Nutzung veranlasst wird, auf einen Gegenwert von 80 Tsd. Euro für den CEO und COO bzw. auf 65 T€ für die CFO begrenzt. Die Einkommensteuer auf diese Leistungen ist vom jeweiligen Vorstandsmitglied zu tragen. Zudem werden den Vorstandsmitgliedern entstandene Auslagen und Reisekosten erstattet.
D&O-Versicherung	Für die Vorstandsmitglieder sind Vermögensschadenhaftpflichtversicherungen (D&O-Versicherungen) abgeschlossen. Die D&O-Versicherungen enthalten jeweils einen gesetzlichen Selbstbehalt von 10 % des Schadens, begrenzt je Kalenderjahr auf das 1,5-Fache der festen jährlichen Vergütung.

Versorgungszusage

Zugunsten der Vorstandsmitglieder gewährt die LEG Immobilien SE pro Kalenderjahr als arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einen fixen, in dem jeweiligen Vorstandsstellungsvertrag festgeschriebenen Betrag. Dieser Betrag 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 Altersversorgung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 ist in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Gewährte betriebliche Altersversorgung 2024

in €	Betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse mit einem jährlich zu zahlenden fixen Betrag		
	Betrag pro Jahr	Kapitalabfindung Betrag	Kapitalabfindung im Jahr
Lars von Lackum	100.000	2.325.000	2042
Dr. Kathrin Köhling	50.000	1.315.936	2050
Dr. Volker Wiegel	50.000	1.141.667	2043

Betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse,
Versorgungswerk bzw. Deutsche Rentenversicherung

in €	Betrag pro Jahr		
	Betrag pro Jahr	Kapitalabfindung Betrag	Kapitalabfindung im Jahr
Lars von Lackum	8.426	192.942	2042
Dr. Kathrin Köhling	8.426 ¹	3	3
Dr. Volker Wiegel	8.426 ²	3	3

¹ Die betriebliche Altersversorgung erfolgt für Dr. Kathrin Köhling über die Deutsche Rentenversicherung.

² Die betriebliche Altersversorgung erfolgt für Dr. Volker Wiegel über das Versorgungswerk der Rechtsanwälte.

³ Eine monatliche Auszahlung erfolgt mit Rentenbeginn. Eine Kapitalabfindung ist nicht vorgesehen.

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

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

Für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 wird der jeweilige LTI zu den bisher maßgeblichen Bedingungen gemäß der jeweils geltenden Vorstandsstellungsverträge nach Maßgabe des jeweiligen LTI-Plans gewährt. Die maßgeblichen festgelegten Zielwerte finden weiterhin Anwendung. Eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt. Für das Geschäftsjahr 2023 wird der LTI zu den bisher maßgeblichen Bedingungen des Vorstandsstellungsvertrags 2022 nach Maßgabe des LTI-Plans 2022 gewährt. Der LTI für das Geschäftsjahr 2023 wird nach Maßgabe des LTI-Plans 2022 pro rata temporis nur für den Zeitraum bis zum Beendigungszeitpunkt ihrer Tätigkeit für die LEG Immobilien SE am 31. März 2023 gewährt. Der Zielbetrag des LTI wurde entsprechend auf 325 Tsd. Euro gekürzt.

Variable Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems 2024

Kurzfristiger variabler Vergütungsanteil - STI

Der STI dient der Sicherstellung eines profitablen und organischen Wachstums sowie der Erreichung der jährlichen, operativen Zielsetzungen. Der kurzfristige variable Vergütungsanteil ist als Zielbonusmodell gestaltet und auf finanzielle und strategische Ziele ausgerichtet. Der STI besteht aus einer jährlichen Zahlung, die auf Grundlage folgender finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien bemessen wird:

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

Die finanziellen Leistungskriterien werden mit jeweils 40 % gewichtet. Die ESG-Ziele, die aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet werden, werden in Summe mit 20 % gewichtet. Die Zielerreichung der Leistungskriterien ist jeweils auf 200 % begrenzt. Zudem verfügt der STI über einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2.



STI-Leistungskriterien – 2024

Finanzielle Leistungskriterien des STI 2024

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für die Bereinigte EBITDA-Marge und den AFFO je Aktie leiten sich aus dem Wirtschaftsplan ab, den der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr genehmigt hat. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat am 7. November 2023 für die finanziellen Leistungskriterien folgende Zielwerte festgelegt:

	100 % Zielwert 2024	Bandbreiten
Bereinigte EBITDA-Marge	76,5 %	0 % Minimalwert: ≤ 71,5 % 100 % Zielwert: 76,5 % 200 % Maximalwert: ≥ 81,5 %
AFFO je Aktie	2,57 €	0 % Minimalwert: ≤ 2,06 € 100 % Zielwert: 2,57 € 200 % Maximalwert: ≥ 3,08 €

Der Wirtschaftsplan für das Geschäftsjahr 2024 spiegelt sich in der externen Guidance für das Geschäftsjahr 2024 wider, die dem Kapitalmarkt am 8. November 2023 kommuniziert wurde.

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

Bei Erreichen des jeweiligen Zielwertes beträgt die Zielerreichung 100 %.

Berechnung der finanziellen Kriterien

Übertrifft der Ist-Wert den Zielwert des Leistungskriteriums AFFO je Aktie um 20 %, entspricht die Zielerreichung dem Maximalwert von 200 %. Weitere Steigerungen des Ist-Werts führen nicht zu einer Überschreitung des Maximalwerts. Bleibt der Ist-Wert um 20 % hinter dem Zielwert des Leistungskriteriums AFFO je Aktie zurück, entspricht die Zielerreichung dem Minimalwert von 0 %. Weitere Verschlechterungen des Ist-Werts führen ebenfalls zu einer Zielerreichung von 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Minimal-, Ziel- und Maximalwerten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Übertrifft der Ist-Wert den Zielwert des Leistungskriteriums Bereinigte EBITDA-Marge um 5 %-Punkte, entspricht die Zielerreichung dem Maximalwert von 200 %. Weitere Steigerungen des Ist-Werts führen nicht zu einer Überschreitung des Maximalwerts. Bleibt der Ist-Wert um 5 %-Punkte hinter dem Zielwert des Leistungskriteriums Bereinigte EBITDA-Marge zurück, entspricht die Zielerreichung dem Minimalwert von 0 %. Weitere Verschlechterungen des Ist-Werts führen ebenfalls zu einer Zielerreichung von 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Minimal-, Ziel- und Maximalwerten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte sind aus dem Wirtschaftsplan abgeleitet, den der Vorstand vor Beginn des Geschäftsjahres verabschiedet und zu dem der Aufsichtsrat entscheidet, ob er ihm zustimmt. Die festgelegten Zielwerte sind gemäß den in den Vorstandsanstellungsverträgen definierten Regelungen mit Blick auf die Effekte aus nicht im Wirtschaftsplan berücksichtigten An- und Verkäufen sowie aus Änderungen des Konsolidierungskreises zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Unterjährige Anpassungen aus den Forecasts finden grundsätzlich keine Berücksichtigung. Nach diesen Maßstäben waren im Geschäftsjahr 2024 keine Anpassungen der Zielwerte der finanziellen Leistungskriterien Bereinigte EBITDA-Marge und AFFO je Aktie erforderlich, die der Aufsichtsrat orientiert am Wirtschaftsplan 2024 festgelegt hat.

Zielerreichung Bereinigte EBITDA-Marge STI 2024

	100 % Zielwert	Tatsächlich erreichter Ist-Wert	Zielerreichung auf Basis vertraglich vereinbarter Gewichtung
STI 2024 – Bereinigte EBITDA-Marge	76,5 %	77,9 %	51,2 %

Somit wird das finanzielle Leistungskriterium Bereinigte EBITDA-Marge zu 128,0 % erreicht.

Auf die Bereinigte EBITDA-Marge entfallender Auszahlungsbetrag des STI 2024 vor kriterienbasiertem Anpassungsfaktor

Es ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge:

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2024 - Bereinigte EBITDA-Marge	360.960	182.272	227.328

Zielerreichung AFFO je Aktie STI 2024

in €	100 % Zielwert	Ist-Wert 2024	Zielerreichung auf Basis vertraglich vereinbarter Gewichtung
STI 2024 - AFFO je Aktie	2,57	2,69	49,5 %

Damit ist das finanzielle Leistungskriterium AFFO je Aktie zu 123,7 % erfüllt.

Auf den AFFO je Aktie entfallender Auszahlungsbetrag des STI 2024 vor kriterienbasiertem Anpassungsfaktor

Es ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge:

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2024 - AFFO je Aktie	348.742	176.102	219.633

Nichtfinanzielle (ESG-)Kriterien des STI 2024

Die ESG-Ziele werden aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet. Für die ESG-Ziele werden Kriterien aus den Dimensionen „Environmental“, „Social“ und „Governance“ definiert und mit konkreten Zielvorgaben operationalisiert. Dabei folgt die Zielvorgabe für die Dimension „Environmental“ dem von der Gesellschaft veröffentlichten und von der Science Based Targets initiative (SBTi) validierten Dekarbonisierungspfad der Gesellschaft. 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-, den Ziel- und den Maximalwert legt der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres im Einvernehmen mit den Vorstandsmitgliedern fest.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die folgenden ESG-Ziele festgelegt:

Festlegung des ESG-Teilziels „Environmental“ des STI 2024

Der Zielwert des ESG-Teilziels „Environmental“, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht, ist die Einsparung von 4.000 Tonnen Kohlendioxid (CO₂) im Jahr 2024. Hierzu zählen zum einen im Geschäftsjahr 2024 beendete, gemäß § 555b Nr. 1 bis 3 BGB als Modernisierungsmaßnahmen qualifizierte Sanierungsmaßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung bezogen auf den im Geschäftsbericht zum 31. Dezember 2023 enthaltenen Bestand. Nachgewiesen wird die Einsparung durch Energieeinsparberechnungen und die daraus resultierende Reduktion an CO₂-Endenergieemissionen. Des Weiteren werden alle im Jahr 2024 bewirkten CO₂-Emissionsreduktionen berücksichtigt, welche nachweislich auf Maßnahmen zur Nutzerverhaltensänderung zurückzuführen sind. Der Nachweis kann durch eine explizit für Einzelmaßnahmen im Jahr 2023 erstellte Studie oder ein Gutachten anerkannter Experten erfolgen, zudem durch die Anwendung einer bekannten wissenschaftlich quantifizierten und verifizierten und in einer Peer-Review-Veröffentlichung publizierten Methode zur Beeinflussung des Nutzerverhaltens im Kontext der Raumwärmenutzung.

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

Festlegung des ESG-Teilziels „Social“ des STI 2024

Das ESG-Teilziel „Social“ ist erreicht, wenn bis zum 31. Dezember 2024 insgesamt 100 LEG Mitarbeiterstunden zur Konzeption, Organisation oder Durchführung für interkulturelle Projekte eingesetzt wurden. Hierzu zählen u. a. interkulturelle Schulungen, Mieterfeste und Aktivitäten im sozialen Bereich.

Festlegung des ESG-Teilziels „Governance“ des STI 2024

Für das ESG-Teilziel „Governance“ bildet die Quote der erfolgreich abgeschlossenen Schulungen „IT Sicherheit“ die Grundlage. Diese Quote ist auf Mitarbeiterebene nachweisbar.

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

Environmental	Social	Governance ²
Ziel: Reduktion um 4.000 t CO ₂ durch Modernisierung und Kundenverhaltensänderung	Ziel: Einsatz von 100 LEG Mitarbeiterstunden zur Konzeption, Organisation oder Durchführung interkultureller Projekte bis zum 31.12.2024	Ziel 1: 99 % der LEG-Mitarbeiterschaft* bezogen auf die LEG Management, LEG Wohnen NRW, Energie-ServicePlus, LCS Consulting und Service, LEG Bauen, LEG Consult, LWS Plus, Youtilly hat die Schulung „IT Sicherheit“ zum 31.12.2024 absolviert. Ziel 2: 85 % der Mitarbeiterschaft ¹ der TSP hat die Schulung „IT Sicherheit“ zum 31.12.2024 absolviert
Zielwerte: 0 % Minimalwert: 3.600 Tonnen CO ₂ 100 % Ziel: 4.000 Tonnen CO ₂ 200 % Maximalwert: 4.400 Tonnen CO ₂	Zielwerte: 0 % Minimalwert: 50 Mitarbeiterstunden 100 % Ziel: 100 Mitarbeiterstunden 200 % Maximalwert: 150 Mitarbeiterstunden	Zielwerte: 0 % Minimalwert: 94 % (Ziel 1), 80 % (Ziel 2) 100 % Ziel: 99 % (Ziel 1); 85 % (Ziel 2) 200 % Maximalwert: 100 % (Ziel 1), 100 % (Ziel 2)

¹ Aktive Arbeitnehmer*innen sind diejenigen (aus der Mitarbeitergruppe 1), die am 1. Januar 2024 in einem aktiven Arbeitsverhältnis mit der LEG-Immobilien-Gruppe stehen oder bis zum Stichtag 30. September 2024 eingetreten sind. Von der Berechnung ausgenommen sind Aushilfen, Praktikant*innen und Werkstudent*innen (Mitarbeiterkreis 40-41, 60-66), Mitarbeiter*innen in der passiven Altersteilzeit (Mitarbeitergruppe 4), ruhende Arbeitsverhältnisse (Beschäftigungsstatus 1) oder diejenigen, die aufgrund einer langfristigen Arbeitszeitunterbrechung (bspw. Langzeiterkrankung) abwesend sind.

² Ziel 1 und Ziel 2 müssen gemäß den angegebenen Bandbreiten erreicht werden und fließen mit diesen Werten in die Zielwertberechnung ein.

Zielerreichung ESG-Teilziele des STI 2024

	Tatsächlich erreicht	Zielerreichung	Zielerreichung auf Basis vertraglich vereinbarter Gewichtung
Environmental	6.639 t CO ₂ -Einsparung	200,0 %	13,3 %
Social	665 Stunden	200,0 %	13,3 %
Governance	Ziel 1: 100 % Teilnahmequote	Ziel 1: 200,0 %	13,2 %
	Ziel 2: 99,2 % Teilnahmequote	Ziel 2: 194,7 %	
Summe			39,8 %

Die Zielerreichung der ESG-Ziele beträgt im Geschäftsjahr 2024: 199,1 %.

Auf die ESG-Ziele entfallender Auszahlungsbetrag des STI 2024 vor kriterienbasiertem Anpassungsfaktor

Es ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge:

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2024 – ESG-Ziele	280.747	141.767	176.811

Auszahlungsbeträge des STI 2024 (vor kriterienbasiertem Anpassungsfaktor)

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling CFO	Dr. Volker Wiegel COO
STI 2024 – Bereinigte EBITDA-Marge	360.960	182.272	227.328
STI 2024 – AFFO je Aktie	348.742	176.102	219.633
STI 2024 – ESG-Ziele	280.747	141.767	176.811
STI 2024 gesamt (vor kriterienbasiertem Anpassungsfaktor)	990.449	500.141	623.772

Kriterienbasierter Anpassungsfaktor des STI 2024

Die Regelungen zum STI sehen neben den finanziellen Leistungskriterien und den ESG-Zielen einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 vor. Die Kriterien, auf deren Basis die Höhe des Anpassungsfaktors beurteilt wird, sind vor Beginn des betroffenen Geschäftsjahres festzulegen. Für den kriterienbasierten Anpassungsfaktor hat der Aufsichtsrat im Dezember 2023 für das Geschäftsjahr 2024 folgendes Kriterium festgelegt:

„Ausgewogene Positionierung der LEG Immobilien SE im Zielkonflikt zwischen den Renditeanforderungen des Kapitalmarktes einerseits und den Anforderungen an eine nachhaltige Unternehmensführung andererseits mit herausfordernden CO₂-Zielen für den Bestand und dem Ziel, Mietern weiterhin gutes Wohnen zum fairen Preis anbieten zu können.“

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 – der Empfehlung des Vergütungsausschusses folgend – per Umlaufverfahren am 19. Februar 2025 beschlossen, den kriterienbasierten Anpassungsfaktor mit Blick auf das festgelegte Kriterium und auf die Gesamtleistung des Vorstands in Höhe von 1,1 festzulegen.

Gesamtzielerreichung des STI 2024**Auszahlungsbeträge des STI 2024 (nach kriterienbasiertem Anpassungsfaktor)**

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Kathrin Köhling CFO	Dr. Volker Wiegel COO
Vor diskretionären Faktoren	990.449	500.141	623.772
Nach kriterienbasiertem Anpassungsfaktor	1.089.494	550.155	686.149

Aus der gewichteten Zielerreichung der Leistungskriterien ergibt sich der Gesamtzielerreichungsgrad des STI. Der Gesamtzielerreichungsgrad des STI 2024 nach kriterienbasiertem Anpassungsfaktor beläuft sich auf, 140,5 %.

Die Auszahlungsbeträge aus dem STI 2024 sind für Lars von Lackum auf 1.410 Tsd. Euro, für Dr. Kathrin Köhling auf 712 Tsd. Euro und für Dr. Volker Wiegel auf 888 Tsd. Euro begrenzt.

Der nach der vorstehenden Ermittlung zu zahlende STI wird spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der LEG Immobilien SE für das Geschäftsjahr 2024 abgerechnet und an das jeweilige Vorstandsmitglied ausgezahlt.

Langfristiger variabler Vergütungsanteil - LTI

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

Derzeit laufen für die Vorstandsmitglieder zwei verschiedene LTI-Programme, die sich nach unterschiedlichen Regelungen richten: Das für das Geschäftsjahr 2021 geltende LTI-Programm sowie das ab dem Geschäftsjahr 2022 geltende LTI-Programm.

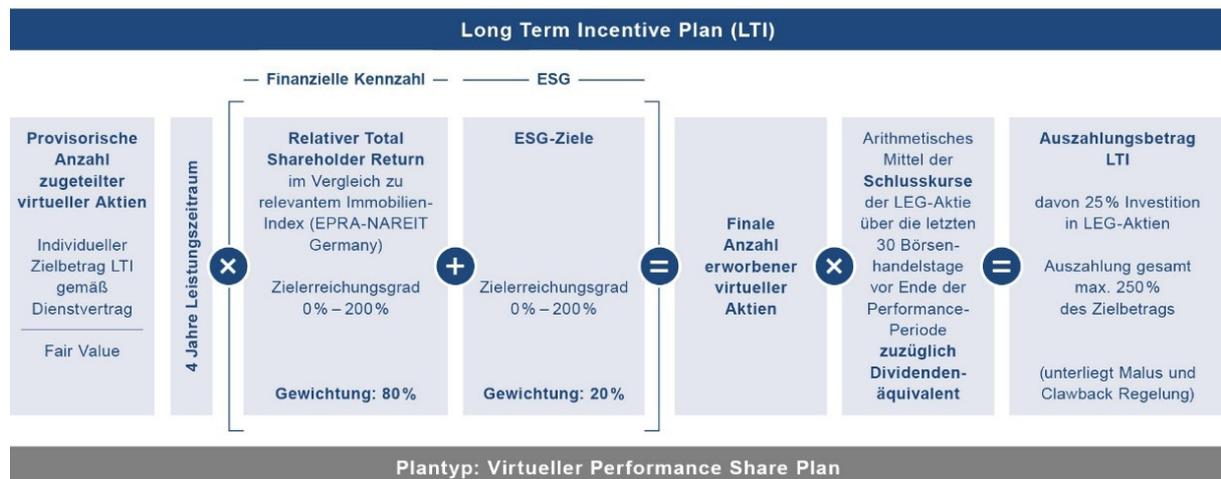
Als den Vorstandsmitgliedern „gewährte Vergütung“ im Sinn von § 162 AktG werden in diesem Vergütungsbericht der LTI 2021 behandelt, dessen Performance-Periode im Berichtsjahr 2024 endete. Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die seit dem Geschäftsjahr 2022 geltenden LTI-Planbedingungen gegeben. Der LTI für das Geschäftsjahr 2022 ist eine Weiterentwicklung des LTI 2021. Die seit dem Geschäftsjahr 2022 geltenden LTI-Planbedingungen führen erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode zu einer gewährten Vergütung. Im Anschluss an die Darstellung der laufenden LTI-Programme wird über die Zielerreichung des im Berichtsjahr 2024 als gewährte Vergütung dargestellten LTI 2021 berichtet.

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

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

Bei der Entscheidung über die Verwendung virtueller Performance Shares für die LTI-Zuteilung hat der Aufsichtsrat mehrere Faktoren berücksichtigt. Ein wesentlicher Vorteil besteht darin, dass auf Grundlage virtueller Aktien die Beteiligungsverhältnisse nicht verwässert werden. Ein weiterer wesentlicher Vorteil ist die Flexibilität, den LTI-Plan so zu gestalten, dass er den Interessen des Unternehmens und seiner Aktionäre am besten entspricht.

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



Leistungskriterien des LTI (LTI 2022 / LTI 2023 / LTI 2024)

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

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

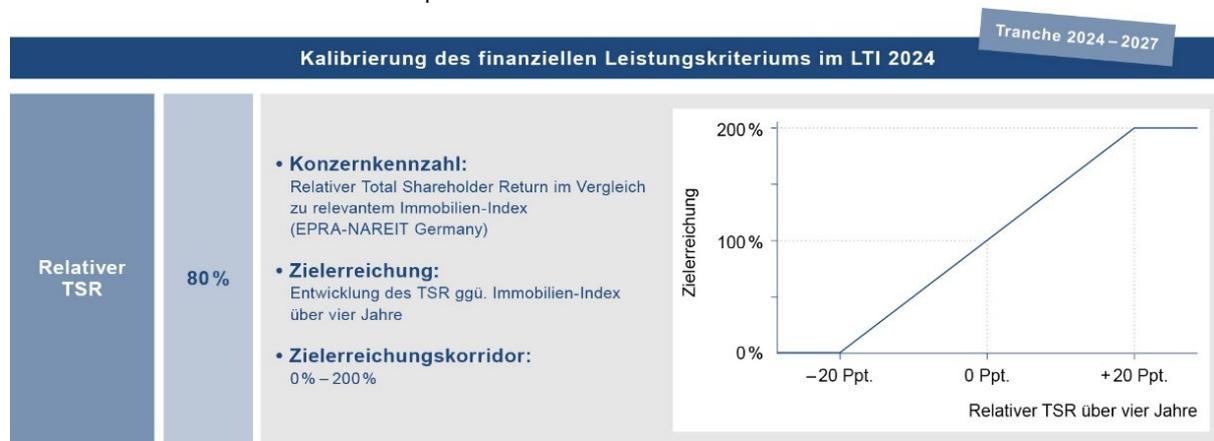
Der nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode ermittelte Auszahlungsbetrag des für ein Geschäftsjahr ausgelobten LTI ist auf maximal 250 % des Zielbetrages begrenzt (2,5-Facher Wert des individuellen Zielbetrags). Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, 25 % des Auszahlungsbetrags aus dem LTI in von der Gesellschaft ausgegebene Aktien zu investieren und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten.

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

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

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

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



ESG-Ziele

Wie beim STI werden auch für den jeweiligen LTI konkrete ESG-Ziele festgelegt. Dabei werden andere ESG-Ziele als beim STI verwendet, um eine Doppelincentivierung zu vermeiden. Die konkreten ESG-Ziele für den jeweiligen LTI legt der Aufsichtsrat vor Beginn der entsprechenden Performance-Periode fest. Dabei werden die ESG-Ziele genau definiert und eine klare Messbarkeit sichergestellt.

Der Aufsichtsrat hat als nichtfinanzielle Leistungskriterien für den LTI 2024 nachstehende ESG-Ziele festgelegt:

Environmental

Ziel:

Einbau und Inbetriebnahme von 2.000 Luft-Luft-Wärmepumpen (LL-WP) im Jahr 2027 im Eigen- und Drittbestand.

Zielwerte:

0 % Minimalwert: 1.500 LL-WP
100 % Zielwert: 2.000 LL-WP
200 % Maximalwert: 2.500 LL-WP

Social

Ziel:

Beschleunigung der Bearbeitungsdauer der gesamten Beschwerden von Mietern der LEG um 10,0 % bis zum 31.12.2027 auf Basis der gemittelten Bearbeitungsdauer der erledigten Beschwerde-Tickets aus März 2024 und September 2024.

Zielwerte:

0 % Minimalwert: 5,0 % Beschleunigung
100 % Zielwert: 10,0 % Beschleunigung
200 % Maximalwert: 15,0 % Beschleunigung

Zielerreichung des LTI

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

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

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

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

Der Gesamtbetrag des für ein Geschäftsjahr zugeteilten LTI, der am Ende des jeweiligen Performance-Zeitraums ermittelt wird, ist auf maximal 250 % des Zielbetrags (2,5-facher Wert des individuellen Zielbetrags) begrenzt.

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

LTI-Planbedingungen für den im Geschäftsjahr 2021 ausgelobten LTI 2021

Der LTI 2021 ist als Performance Cash Plan ohne virtuelle Aktienkompetente ausgestaltet. Die Auszahlung bei Performance Cash Plänen erfolgt am Ende der geplanten Laufzeit und ist abhängig von der Erreichung bestimmter Unternehmensziele. Für die Ermittlung des LTI 2021 sind folgende finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien maßgeblich:

Leistungskriterien	Gewichtung
Entwicklung des absoluten Total Shareholder Return	40 %
Entwicklung des Kurses der Aktie der LEG Immobilien SE im Vergleich zum relevanten Index EPRA NAREIT Germany	40 %
Nichtfinanzielle Ziele (ESG)	20 %

Der Auszahlungsbetrag des LTI 2021 ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Zielerreichung LTI-Programm 2021 bei 100 % Zielerreichung

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Volker Wiegel COO	Susanne Schröter- Crossan CFO
Total Shareholder Return	240.000	178.000	178.000
Relative Kursentwicklung	240.000	178.000	178.000
ESG-Ziele	120.000	89.000	89.000
Gesamt	600.000	445.000	445.000

Die im LTI 2021 verwendeten finanziellen Leistungskriterien sind die Entwicklung des absoluten TSR sowie die Relative Aktienkursentwicklung. 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 bezogen auf die Performance-Periode einschließlich der in diesem Zeitraum fiktiv reinvestierten Brutto-Dividenden pro Aktie.

Die Zielerreichung des Leistungskriteriums Entwicklung des absoluten TSR beträgt 100 %, wenn der absolute TSR der LEG-Aktie 0 %-Punkte von dem für den jeweiligen LTI festgelegten Zielwert abweicht. Liegt der absolute TSR 10 %-Punkte oder mehr unterhalb des Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem absoluten TSR, der 10 %-Punkte oberhalb des Zielwerts liegt, beträgt die Zielerreichung 200 %. Weitere Steigerungen des absoluten TSR führen nicht zu einer weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Minimal-, Ziel- und Maximalwerten werden linear interpoliert.

Zur Feststellung der Zielerreichung des Leistungskriteriums Relative Aktienkursentwicklung wird die Kursentwicklung der Aktie der LEG Immobilien SE 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.

Die EPRA Germany-Performance wird von der Aktienperformance der LEG Immobilien SE subtrahiert. Beträgt das Ergebnis der Subtraktion 0, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Bei einer um 20 %-Punkte niedrigeren Aktienperformance im Vergleich zum EPRA Germany-Performance ergibt sich eine Zielerreichung von 0 % („Minimalwert“). Eine um 20 %-Punkte höhere Aktienperformance im Vergleich zum EPRA Germany führt zu einer Zielerreichung von 200 % („Maximalwert“). Wird der Maximalwert erreicht, führt eine weiter verbesserte Aktienperformance zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Minimal-, Ziel- und Maximalwerten werden linear interpoliert.

Für die ESG-Ziele konnte der Aufsichtsrat Kriterien aus den Kategorien „Environmental“, „Social“ und „Governance“ festlegen. Für den LTI 2021 legte der Aufsichtsrat mit konkreten Zielvorgaben operationalisierte Kriterien aus den Kategorien „Environmental“ und „Social“ fest. Die konkreten Ziel- sowie die Minimal- und Maximalwerte legte der Aufsichtsrat jährlich vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres fest; dabei legte der Aufsichtsrat für den LTI ESG-Ziele fest, die von den für den STI festgelegten ESG-Zielen abwichen. Die Zielerreichung beurteilte der Aufsichtsrat anhand zur Erfolgsmessung der jeweiligen ESG-Ziele geeigneter quantitativer bzw. qualitativer Erhebungen. Die Zielerreichung der ESG-Ziele ist auf 200 % begrenzt.

Die Auszahlung des LTI 2021 erfolgt nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode im Geschäftsjahr 2025.

Im Geschäftsjahr 2024 gewährter LTI 2021

Zielerreichung Entwicklung des absoluten TSR in der Performance-Periode 2021 bis 2024

Der Aufsichtsrat hat für den LTI 2021 für das Leistungskriterium „Entwicklung des absoluten TSR“ folgende Zielwerte festgelegt:

100 % Zielwert	Bandbreiten
7,0 %	0 % Minimalwert: 5,6 % 100 % Zielwert: 7,0 % 200 % Maximalwert: 8,4 %

Für das Leistungskriterium Entwicklung des absoluten TSR errechnet sich in der Performance-Periode 2021 bis 2024 ein tatsächlich erreichter Wert von -20,86 %. Der Zielerreichungsgrad des Leistungskriteriums Entwicklung des absoluten TSR beträgt danach 0,00 %.

Zielerreichung Relative Aktienkursentwicklung in der Performance-Periode 2021 bis 2024

Der Aufsichtsrat hat für den LTI 2021 für das Leistungskriterium Relative Aktienkursentwicklung folgende Zielwerte festgelegt:

100 % Zielwert	Bandbreiten
100,0 %	0 % Minimalwert: ≤ 80,0 % 100 % Zielwert: 100,0 % 200 % Maximalwert: 120,0 %

Die Performance der Aktie der LEG Immobilien SE gegenüber dem EPRA NAREIT Germany Index betrug im relevanten Betrachtungszeitraum von 2021 bis 2024 118,9 %. Der Zielerreichungsgrad des Teilziels relative Aktienkursentwicklung beträgt 194,3 % bzw. gewichtet 77,7 %.

Zielerreichung ESG in der Performance Periode 2021 bis 2024

Environmental	Social
<p>Ziel: Minderung des klimabereinigten CO₂-Ausstoßes in kg / qm des Bestandes gegenüber dem Basisjahr 2019 in den kommenden 4 Jahren bezogen auf den im Geschäftsbericht zum 31.12.2019 enthaltenen Bestand.</p>	<p>Ziel: Messwert des „Trust Index“ für den LEG-Konzern, welcher bei der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ ermittelt wird. Maßgeblich ist die Entwicklung des Mittelwerts der zweimaligen Messung während des vierjährigen LTI-Zeitraumes im Vergleich zum Messwert, wie er in der Befragung in 2020 ermittelt wurde.</p>
<p>Zielwerte¹: 0 % Minimalwert: -6% 100 % Zielwert: -10 % 200 % Maximalwert: -14 %</p>	<p>Zielwerte¹: 0 % Minimalwert: 60 % 100 % Zielwert: 66 % 200 % Maximalwert: 72 %</p>

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

Kriterien	Ziel	Zielerreichung
Nichtfinanziell (ESG)	Umwelt (Minderung des klimabereinigten CO ₂ -Ausstoßes in kg/qm des Bestandes gegenüber dem Basisjahr 2019 in den kommenden 4 Jahren bezogen auf den im Geschäftsbericht zum 31.12.2019 enthaltenen Bestand)	200,0 % (CO ₂ -Reduktion ggü. Basisjahr 2019: 22 %)
	Messwert des „Trust Index“ für den LEG Konzern von mindestens 70 %, welcher bei der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiterbefragung "Great Place to Work" ermittelt wird. Maßgeblich ist die Entwicklung des Mittelwertes der zweimaligen Messung während des vierjährigen LTI-Zeitraumes, wie in der Befragung in 2020 ermittelt wurde)	200,0 % (Ø Trustindex 2022 & 2024: 73,5 %)

Der Zielerreichungsgrad der ESG-Ziele beträgt danach 200,0 %.

Zielerreichung LTI-Programm 2021

Der Auszahlungsbetrag des LTI 2021 errechnet sich wie folgt:

Zielerreichung Entwicklung absoluter TSR x 40 %
+ Zielerreichung Relative Aktienkursentwicklung x 40 %
+ Zielerreichung ESG-Ziele x 20 %
x mit dem im jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrag festgelegten Zielbetrag
= Auszahlungsbetrag des LTI 2021

Kriterien	Ziel	Zielerreichung	gewichtete Zielerreichung
Finanziell	Entwicklung des absoluten Total Shareholder Return	0,0 %	0,0 %
	Relative Aktienkursentwicklung	194,3 %	77,7 %
Nichtfinanziell (ESG)	Umwelt (Minderung des klimabereinigten CO ₂ -Ausstoßes in kg/qm des Bestandes gegenüber dem Basisjahr 2019 in den kommenden 4 Jahren bezogen auf den im Geschäftsbericht zum 31.12.2019 enthaltenen Bestand)	200,0 %	20,0 %
	Messwert des „Trust Index“ für den LEG Konzern von mindestens 70 %, welcher bei der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiterbefragung "Great Place to Work" ermittelt wird. Maßgeblich ist die Entwicklung des Mittelwertes der zweimaligen Messung während des vierjährigen LTI Zeitraumes, die in der Befragung in 2020 ermittelt wurde)	200,0 %	20,0 %

in €	Lars von Lackum CEO	Dr. Volker Wiegel COO	Susanne Schröter- Crossan CFO
Total Shareholder Return	0	0	0
Relative Kursentwicklung	466.248	345.801	345.801
ESG-Ziele	240.000	178.000	178.000
Gesamt	706.248	523.801	523.801
Summe Vorstand			1.753.850

Der Zielerreichungsgrad des LTI 2021 beträgt insgesamt 117,7 %.

Dr. Kathrin Köhling hat keinen Anspruch auf Zahlung eines LTI 2021, da sie erst im April 2023 zum Vorstandsmitglied bestellt wurde.

Entwicklung der Rückstellung für laufende LTI Programme

Für die laufenden LTI-Programme 2021 bis 2025 wurden auf Grundlage versicherungsmathematischer Gutachten die erforderlichen Rückstellungen gebildet bzw. aufgelöst und im Personalaufwand in Höhe von 4,0 Mio. Euro ausgewiesen. Die Inanspruchnahme der Rückstellungen betrifft den im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlten LTI 2020 Tranche 3. Die Rückstellung hinsichtlich der LTI-Programme betrug zum 31. Dezember 2024 rd. 11,3 Mio. Euro (31. Dezember 2023: rd. 7,4 Mio. Euro).

Entwicklung der Rückstellung

in €	Rückstellung 31.12.2023	Rückstellungs- zuführung (+) / -auflösung (-) in 2024	Rückstellungs- inanspruch- nahme in 2024	Rückstellung 31.12.2024
Lars von Lackum	3.202.978,38	1.790.573,06	85.579,59	4.907.971,85
Dr. Kathrin Köhling	548.276,78	693.597,10	0,00	1.241.873,88
Dr. Volker Wiegel	2.136.691,55	1.184.060,20	65.757,00	3.254.994,75
Susanne Schröter-Crossan	1.526.160,28	361.558,09	42.408,50	1.845.309,87
Gesamt	7.414.106,99	4.029.788,45	193.745,09	11.250.150,35

Malus- und Clawback-Regelungen für die variablen Vergütungsanteile

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, bei Eintreten der nachfolgend dargestellten Voraussetzungen variable Vergütungsanteile einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Begeht ein Vorstandsmitglied mindestens grob fahrlässig einen schwerwiegenden Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien (Compliance-Verstoß), hat der Aufsichtsrat das Recht, noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsanteile nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig herabzusetzen und damit einzubehalten. Zudem kann der Aufsichtsrat den Bruttobetrag bereits ausbezahlter variabler Vergütungsanteile nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, bereits ausbezahlte variable Vergütungsanteile ganz oder teilweise zurückzufordern, wenn sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende, vom Abschlussprüfer geprüfte und vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss fehlerhaft war und unter Zugrundelegung eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag des variablen Vergütungsanteils geschuldet worden wäre. Auf ein Verschulden des Vorstandsmitglieds kommt es in diesem Fall nicht an.

Eine Rückforderung aufgrund der Clawback-Regelung ist ausgeschlossen, wenn der Auszahlungszeitpunkt bereits mehr als zwei Jahre zurückliegt. Gesetzliche Rückforderungsmöglichkeiten, wie z.B. die Geltendmachung von Schadensersatz, bleiben hiervon unberührt bestehen.

Im Geschäftsjahr 2024 lag kein Malus- oder Clawback-Tatbestand vor.

Aktienhalteverpflichtung (Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines „SOG“)

Unabhängig von der Verpflichtung zum Aktienwerb nach den Regelungen des LTI ab dem Jahr 2022 ist jedes Vorstandsmitglied seit dem 1. Januar 2021 verpflichtet, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase Aktien der LEG Immobilien SE in Höhe vom 100,0 % einer Brutto-Jahresgrundvergütung zu erwerben und über die gesamte Laufzeit seines Vorstandsanstellungsvertrages zu halten. Während der Aufbauphase ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, in jedem der vier Aufbaujahre Aktien der LEG Immobilien SE in Höhe von 25 % der jeweils geltenden Brutto-Jahresgrundvergütung zu erwerben. Die Anzahl der im jeweiligen Aufbaujahr zu erwerbenden Aktien der LEG Immobilien SE wird ermittelt, indem am Beginn eines jeden Aufbaujahres die gültige Brutto-Jahresvergütung durch den kaufmännisch auf volle Stücke gerundeten Wert dividiert wird, der sich aus der Ermittlung des arithmetischen Mittels der Schlusskurse der LEG Immobilien SE-Aktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse über die letzten 30 Börsenhandelstage vor dem ersten Tag des jeweiligen Aufbaujahres ergibt. Bereits gehaltene Aktien eines Vorstandsmitglieds werden dabei angerechnet.

Für die Geschäftsjahre ab 2021 haben die Vorstandsmitglieder das SOG-Ziel erreicht. Für Dr. Kathrin Köhling startete die Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung ab Beginn ihres Vorstandsanstellungsvertrages am 1. April 2023.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktien der LEG Immobilien SE, die von den Vorstandsmitgliedern zur Erfüllung der SOG zum jeweils maßgeblichen Zeitpunkt gehalten wurden.

Erfüllung der Share Ownership Guidelines (SOG)

		Erforderlich		Nachgewiesen
	Ist-Aktienzahl zum	Prozentsatz	Brutto-Jahres-	25 % der
2024	31.12.2023	Grundvergütung	grund-	Brutto-Jahres-
			vergütung	grund-
			in T€	vergütung in
				T€
Lars von Lackum ¹	12.000	100 %	1.045	261
Dr. Kathrin Köhling ²	2.310	100 %	480	120
Dr. Volker Wiegel ¹	4.581	100 %	605	151

¹ Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der letzten 30 Börsenhandelstage im Geschäftsjahr 2023 in Höhe von 73,93 Euro.

² Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der letzten 30 Börsenhandelstage zum 31. März 2024 in Höhe von 72,67 Euro.

	Anzahl zu		Nachweislich	Ist-Aktienzahl zum
	erwerbender	Betrag in T€	erworbene	31.12.2024
	Aktien in 2024		Aktienzahl in 2024	
Lars von Lackum ¹	3.534	148	2.000	14.000
Dr. Kathrin Köhling ²	1.651 ³	145	1.990	4.300
Dr. Volker Wiegel ¹	2.046	157	2.119	6.700

¹ Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der letzten 30 Börsenhandelstage im Geschäftsjahr 2023 in Höhe von 73,93 Euro.

² Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der letzten 30 Börsenhandelstage zum 31. März 2024 in Höhe von 72,67 Euro.

³ Die Anzahl zu erwerbende Aktien vom 1. April 2023 bis 31. März 2024.

Lars von Lackum hat zum 31.12.2024 einen Aktienbestand in Höhe von 14.000 Aktien aufgebaut. Zu Beginn der Aktienhalteverpflichtung im Geschäftsjahr 2021 verfügte er über einen Aktienbestand in Höhe 2.060 Aktien, die auf den aufzubauenden Bestand angerechnet wurden. Bis zum 31.12.2024 hat er 11.940 Aktien erworben und damit die Aktienhalteverpflichtung mit 3.039 Aktien übererfüllt.

Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Die den Vorstandsmitgliedern für die Geschäftsjahre 2024 und 2023 im Sinn von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte Vergütung 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 von Vorstandsmitgliedern auf rechtlich fällige, ihnen aber noch nicht zugeflossene Vergütungen („geschuldete Vergütung“) bestehen nicht.

Gewährte Zuwendungen

	Lars von Lackum CEO				Dr. Kathrin Köhling CFO			
	2024		2023		2024		2023	
	T€	in %	T€	in %	T€	in %	T€	in %
Festvergütung	1.045	37	950	45	480	46	281	44
Nebenleistungen	18	1	27	1	17	2	24	4
Summe fixe Vergütungsbestandteile	1.063	38	977	46	497	48	305	48
Summe einjährige variable Vergütung (STI)	1.089	37	1.045	50	550	52	327	52
Einjährige variable Vergütung (STI 2023)	-	-	1.045	50	-	-	327	52
Einjährige variable Vergütung (STI 2024)	1.089	37	-	-	550	52	-	-
Summe mehrjährige variable Vergütung (LTI)	706	25	86	4	-	-	-	-
LTI 2020 Tranche 3 (2020 bis 2022)	-	-	86	4	-	-	-	-
LTI Tranche 2021	706	26	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütungsbestandteile	1.795	62	1.131	54	550	52	327	52
Summe gewährte und geschuldete Vergütung i.S. § 162 Abs. 1 S.1 AktG	2.858	100	2.108	100	1.047	100	632	100
Versorgungsaufwand	108	-	108	-	58	-	41	-
Gesamtvergütung	2.966	-	2.216	-	1.105	-	673	-

Gewährte Zuwendungen

	Dr. Volker Wiegel COO				Susanne Schröter-Crossan ¹ ehemals CFO			
	2024		2023		2024		2023	
	T€	in %	T€	in %	T€	in %	T€	in %
Festvergütung	605	33	550	42	-	-	275	50
Nebenleistungen	38	2	39	3	-	-	8	1
Summe fixe Vergütungsbestandteile	643	35	589	45	-	-	283	51
Summe einjährige variable Vergütung (STI)	686	37	653	50	-	-	224	41
Einjährige variable Vergütung (STI 2023)	-	-	653	50	-	-	224	41
Einjährige variable Vergütung (STI 2024)	686	37	-	-	-	-	-	-
Summe mehrjährige variable Vergütung (LTI)	524	28	66	5	524	100	42	8
LTI 2020 Tranche 3 (2020 bis 2022)	-	-	66	5	-	-	42	8
LTI Tranche 2021	524	28	-	-	524	100	-	-
Summe variable Vergütungsbestandteile	1.210	65	719	55	524	100	266	49
Summe gewährte und geschuldete Vergütung i.S. § 162 Abs. 1 S.1 AktG	1.853	100	1.308	100	524	100	549	100
Versorgungsaufwand	58	-	58	-	-	-	29	-
Gesamtvergütung	1.911	-	1.366	-	524	-	578	-

¹ Ende des Vorstandsanstellungsvertrags zum 30. Juni 2023.

Die fixen Vergütungsbestandteile, der kurzfristige variable Vergütungsanteil (STI 2024) sowie der langfristige variable Vergütungsanteil (LTI 2021) fallen unabhängig vom Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Auszahlung unter die „gewährte Vergütung“, da die jeweils zugrunde liegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2024 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 in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 gewährten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die im Vorstandsvergütungssystem angegebenen Werte der relativen Anteile beziehen sich allein auf die Zielvergütung. Die tatsächlich erreichten Werte der relativen Anteile können daher erheblich von den im Vorstandsvergütungssystem angegebenen Werten der relativen Anteile abweichen, die sich auf die Zielwerte beziehen. Für eine transparente Berichterstattung wird der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung gesondert angegeben.

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

Maximalvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – einschließlich Grundvergütung, variabler Vergütungsanteile, betrieblicher Altersversorgung und Nebenleistungen – beträgt bei Lars von Lackum 4.800 Tsd. Euro, bei Dr. Kathrin Köhling 3.100 Tsd. Euro und bei Dr. Volker Wiegel 3.100 Tsd. Euro. Sollte die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr überschritten werden, wird der Auszahlungsbetrag des LTI des entsprechenden Geschäftsjahres gekürzt. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 wird nach Gewährung sämtlicher Vergütungsbestandteile für dieses Geschäftsjahr berichtet. Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wurde mit den Vorstandsvergütungen im MDAX, DAX 50 ESG und der Peergroup verprobt. Sie lag für den CEO und den COO im Vergleich zum MDAX, zum DAX 50 ESG und zur Peergroup innerhalb der marktüblichen Bandbreite. Die Maximalvergütung von Dr. Kathrin Köhling lag im Vergleich unterhalb der marktüblichen Bandbreite im MDAX und ausgewählter Immobiliengesellschaften.

Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2024 bestanden gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern mit Ausnahme von Susanne Schröter-Crossan keine Vergütungsverpflichtungen gemäß § 162 Abs. 1 AktG. Susanne Schröter-Crossan hat noch, wie beschrieben, Ansprüche aus den laufenden LTIs der Jahre 2021 bis 2023.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Wird die Bestellung zum Mitglied des Vorstands der LEG Immobilien SE widerrufen, kann der Vorstandsanstellungsvertrag von beiden Parteien mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigungsfrist verlängert sich, soweit gemäß § 622 Abs. 2 BGB eine etwaige längere Kündigungsfrist vorgesehen ist. Eine etwaige Kündigungsmöglichkeit gemäß § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.

Abfindungen

Die Vorstandsanstellungsverträge sehen keine Ansprüche der Vorstandsmitglieder auf Zahlung einer Abfindung im Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Bestellung vor, jedoch die Möglichkeit, dass der Aufsichtsrat eine solche Zahlung vereinbart.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen („Abfindungs-Cap“) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit dieses Vertrages überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

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

Change of Control

Im Falle eines Unternehmenskontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder das Recht, innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten ab dem Kontrollwechsel mit einer Frist von weiteren drei Monaten zum Monatsende ihr Amt als Mitglied des Vorstands aus wichtigem Grund niederzulegen und den Vorstandsanstellungsvertrag zu kündigen (Sonderkündigungsrecht).

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

Sterbegeld

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Vertrags, so wird die Vergütung einschließlich STI und LTI bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrags in Folge des Todes abgerechnet und entsprechend der Regelung des Vorstandsanstellungsvertrags an die Erben ausgezahlt. Darüber hinaus haben Witwe*r und Kinder, soweit diese noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Bezüge für den Rest des Sterbemonats und die drei darauffolgenden Monate, längstens jedoch bis zum ohne den Tod des Vorstandsmitgliedes eingetretenen Ende der Laufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Vergütungssystem Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht nach § 9.1 der Satzung der LEG Immobilien SE aus sechs Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden.

Gemäß Satzung sind sämtliche Vergütungen für die Aufsichtsrats Tätigkeit jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine entsprechend zeitanteilige Vergütung.

Der Aufsichtsrat hat fünf Ausschüsse etabliert, von denen vier gleichrangig vergütet werden. Um der immer wichtiger und intensiver werdenden Zuarbeit der Ausschüsse Rechnung zu tragen und um auch in Bezug auf die Ausschussvergütung konsistent zu der angestrebten vergütungspolitischen Positionierung des Aufsichtsrats zu sein, haben Aufsichtsrat und Vorstand der Hauptversammlung im Mai 2024 vorgeschlagen, die Ausschussvergütung auf das 75. Perzentil der Vergleichsgruppe (MDAX) von derzeit 25.000 Euro auf 30.000 Euro für Ausschussmitglieder (Ausschussvorsitzender: 60.000 Euro) anzuheben; die Hauptversammlung hat entsprechend diesem Vorschlag beschlossen.

Regelungen der Aufsichtsratsvergütung

Feste Vergütung	Die feste Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds beträgt 90.000,00 €.
Differenzierung	Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 2,5-fache der festen Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende das 1,25-fache der festen Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds.
Ausschussvergütung	Die Mitglieder eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 30.000,00 €; der Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte. Für die Mitgliedschaft und den Vorsitz im Nominierungsausschuss wird keine Vergütung gezahlt.

Die funktionsbezogene Differenzierung der Vergütung des Vorsitzenden im Vergleich zur Vergütung des stellvertretenden Vorsitzenden sowie im Vergleich zur Vergütung der ordentlichen Aufsichtsratsmitglieder spiegelt die größere Verantwortung sowie die größere Aufgabenvielfalt und den damit verbundenen höheren zeitlichen Aufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden wider und steht im Einklang mit Grundsatz 25 sowie mit der Empfehlung G.17 des DCGK. Die Differenzierung ist marktüblich. Als Vergleichsgruppe zur Überprüfung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurden Unternehmen des MDAX herangezogen.

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

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

Sitzungsgelder werden nicht gezahlt.

Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden für die Geschäftsjahre 2024 und 2023 folgende Vergütungen im Sinn von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt:

Aufsichtsratsvergütung 2024

Name	Vorname	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		AR- Vergütung gesamt 2024	AR- Vergütung gesamt 2023	2024 vs. 2023
		in €	in %	in €	in %	in €	in €	in %
Zimmer ¹⁾	Michael	225.000,00	72,80	84.083,33	27,20	309.083,33	275.000,00	12,39
Dr. Nolting ²⁾	Claus	112.500,00	50,09	112.111,11	49,91	224.611,11	187.500,00	19,79
Beumer ³⁾	Christoph	54.500,00	75,00	18.166,67	25,00	72.666,67	0,00	0,00
Dr. Eichelberg	Sylvia	90.000,00	76,25	28.027,78	23,75	118.027,78	115.000,00	2,63
Dr. Scharpe ⁴⁾	Jochen	35.500,00	78,26	9.861,11	21,74	45.361,11	115.000,00	-60,56
Dr. Suder ⁵⁾	Katrin	90.000,00	61,62	56.055,55	38,38	146.055,55	140.000,00	4,33
Wiesmann ⁶⁾	Martin	90.000,00	39,11	140.138,89	60,89	230.138,89	165.000,00	39,48
Summe		697.500,00	60,87	448.444,44	39,13	1.145.944,44	997.500,00	14,88

1) Vorsitzender des Aufsichtsrats, des Präsidiums und des Nominierungsausschusses

2) Stellvertr. Vorsitzender des Aufsichtsrats, des Präsidiums, des Nominierungsausschusses, Vorsitzender Risiko- und Prüfungsausschuss

3) Bestellt ab Beendigung der HV 23.05.2024

4) Niederlegung zur Beendigung der HV 23.05.2024

5) Vorsitzende ESG-Ausschuss

6) Vorsitzender Vergütungsausschuss

Anzahl der gehaltenen LEG Immobilien SE-Aktien zum 31.12.2024

Aufsichtsratsmitglied	Anzahl der gehaltenen LEG Immobilien SE-Aktien zum 31.12.2024
Michael Zimmer	4.100
Martin Wiesmann	1.400
Dr. Katrin Suder	500

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

Michael Zimmer hat darüber hinaus Anleihen an der LEG-Anleihe 2025/2035 in Höhe von 500 T€ nominal sowie Anleihen an der Wandelschuldverschreibung 2024/2030 in Höhe von 1 Mio. € nominal erworben.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG sind die Ertragsentwicklung der LEG Immobilien SE, die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre darzustellen (sog. „Vertikalvergleich“). Die 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 abgebildet anhand der Steuerungskennzahlen des Konzerns, dem AFFO, dem AFFO je Aktie, dem FFO I, dem FFO I je Aktie sowie dem Gesamtperiodenergebnis. Zusätzlich wird gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB das Jahresergebnis dargestellt.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter inklusive der Lohnsteuer, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, für Nebenleistungen sowie für kurzfristige variable Vergütungsanteile aller Gesellschaften des LEG-Konzerns. Die Ermittlung der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten erfolgte nach § 267 Abs. 5 HGB.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Ertragsentwicklung	2024	2023	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
AFFO (Konzern) in Mio. €	200,4	181,2	10,6	108,8	66,5
AFFO je Aktie (Konzern) in €	2,70	2,44	10,7	1,48	64,9
Jahresergebnis LEG Immobilien SE (Einzelgesellschaft) in Mio. €	4,1	18,3	-77,6	-307,6	-105,9
Gesamtperiodenergebnis LEG Immobilien SE (Konzern) in Mio. €	62,6	-1.593,3	-103,9	315,6	-604,8
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in T€	80	77	3,9	72	6,9
Vorstandsvergütung in T€					
Lars von Lackum	2.858	2.108	30,9	1.910	10,4
Dr. Kathrin Köhling	1.047	632	57,8	-	-
Dr. Volker Wiegel	1.853	1.308	36,9	1.211	8,0
Susanne Schröter-Crossan ¹	524	549	-4,6	1.066	-48,5
Aufsichtsratsvergütung in T€					
Christoph Beumer ²	73	-	-	-	-
Dr. Sylvia Eichelberg	118	115	2,6	100	14,7
Dr. Claus Nolting	225	188	19,7	162	15,8
Dr. Katrin Suder	146	140	4,3	86	62,8
Martin Wiesmann	230	165	39,4	141	17,2
Michael Zimmer	309	275	12,4	256	7,5
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder					
Herr Dr. Jochen Scharpe (bis 23. Mai 2024)	45	115	-60,9	110	4,5

¹ Ende des Vorstandsansetzungsvertrags zum 30. Juni 2023

² Mitglied des Aufsichtsrats ab 23. Mai 2024

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Ertragsentwicklung	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %
AFFO (Konzern) in Mio. €	92,2	18,0	92,8	-0,6
AFFO je Aktie (Konzern) in €	1,27	16,5	1,32	-3,8
Jahresergebnis LEG Immobilien SE (Einzelgesellschaft) in Mio. €	-33,4	821,0	-17,6	89,6
Gesamtperiodenergebnis LEG Immobilien SE (Konzern) in Mio. €	1.750,1	-82,0	1.360	28,7
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer in T€	72	0,0	71	1,4
Vorstandsvergütung in T€				
Lars von Lackum	1.874	1,9	1.346	39,2
Dr. Kathrin Köhling	-	-	-	-
Dr. Volker Wiegel	1.259	-3,8	966	30,3
Susanne Schröter-Crossan ¹	1.116	-4,5	491	127,2
Aufsichtsratsvergütung in T€				
Christoph Beumer ²	-	-	-	-
Dr. Sylvia Eichelberg	47	114,3	-	-
Dr. Claus Nolting	116	40,2	74	56,5
Dr. Katrin Suder	-	-	-	-
Martin Wiesmann	96	46,2	17	473,1
Michael Zimmer	224	14,2	226	-0,9
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder				
Dr. Jochen Scharpe (bis 23. Mai 2024)	96	14,7	104	-7,7

¹ Ende des Vorstandsanstellungsvertrags zum 30. Juni 2023² Mitglied des Aufsichtsrats ab 23. Mai 2024

Ausblick 2025: Anpassung des Vergütungssystems des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Das Geschäftsumfeld der LEG Immobilien SE wird unverändert zum Vorjahr im Wesentlichen durch geo- und innenpolitische Risiken sowie durch steigende regulatorische Anforderungen an energetischen Wohnraum und an die Mietpreisbildung beeinflusst. Material- und Fachkräftemangel herrscht weiterhin vor. Die Entwicklung der Energiekosten ist ebenso ungewiss. Im zweiten Halbjahr 2024 stabilisierte sich die Bewertung der Immobilienbestände. Somit unterliegt das Tagesgeschäft der LEG Immobilien SE einer hohen, teils vom Vorstand nicht beeinflussbaren Unsicherheit. Vor diesem Hintergrund sind sich Vorstand und Aufsichtsrat einig, dass die in den letzten Jahren bewährte Geschäftsstrategie und die Cash-orientierte Steuerung über die Leistungskriterien Bereinigte EBITDA-Marge und AFFO je Aktie auch im Geschäftsjahr 2025 unverändert fortgeführt werden soll. Das Kapitel Wirtschaftsbericht stellt ausführlich das Umfeld dar, in dem sich das Geschäft der LEG Immobilien SE bewegt.

Dementsprechend sind auch die verabschiedete Wirtschaftsplanung 2025, die am 8. November 2024 im Rahmen der Berichterstattung zum 3. Quartal 2024 vorgestellte Prognose 2025 und die Verzielung der Vorstandsvergütung 2025 auf diese Geschäftsstrategie und Unternehmenssteuerung ausgerichtet.

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

Vorstand und Aufsichtsrat ist bewusst, dass die Wirtschaftsplanung für das Jahr 2025 und die Folgejahre ambitioniert ist und wesentlichen externen Risiken, wie im Chancen- und Risikobericht 2024 beschrieben, unterliegt. In diesem Kontext hat der Aufsichtsrat am 15. Dezember 2024 die Zielwerte der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien des STI und LTI festgelegt. Der Aufsichtsrat betrachtet die Zielwerte als durchweg herausfordernd. Im LTI liegt unverändert der Schwerpunkt auf den Interessen des Unternehmens und seiner Aktionäre.

Die LEG Immobilien SE hat ihre erfolgreich etablierte Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsjahr 2024 fortgeschrieben. Der Schwerpunkt der fortgeschriebenen Nachhaltigkeitsstrategie liegt auf der Dimension „Environmental“. Dabei steht neben der CO₂-Reduktion im Bestand die Finanzierbarkeit der CO₂-Reduktionsmaßnahmen im Fokus. Bereits gegründete Gesellschaften (Green Ventures), die mit ihren Produkten und Dienstleistungen für das Unternehmen sowie für Dritte tätig werden, bieten ein wesentliches Ertragspotenzial und sind damit wesentlicher Treiber der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Aufsichtsrat beabsichtigt aufgrund der strategischen Ausrichtung auf die Dimension „Environmental“ künftig sowohl im STI als auch im LTI bei der Festlegung der jeweils mit 20 % gewichteten ESG-Ziele lediglich jeweils ein Ziel aus der Dimension „Environmental“ festzulegen. Dennoch prägen die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum und die Erfüllung des hohen Governance-Anspruchs der LEG Immobilien SE unverändert das Tagesgeschäft der Gesellschaft.

Handlungsfelder aus der Angemessenheitsprüfung zum Vergütungssystem und zur Vergütungshöhe

Die Systematik sowie die Üblichkeit und Angemessenheit der Höhe der Vorstandsvergütung sind regelmäßig vom Vergütungsausschuss zu überprüfen. Der Vergütungsausschuss schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um sicherzustellen, dass die Vorstandsmitglieder innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket erhalten.

Der Vergütungsausschuss der LEG hat das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2024 mithilfe eines externen, unabhängigen Vergütungsberaters überprüft. Die Überprüfung hat ergeben, dass das Vergütungssystem mit Blick auf Kapitalmarkterwartungen und Governance-Erfordernisse angemessen ist. Die Struktur der Zielgesamtdirektvergütung ist nahezu identisch mit der im MDAX überwiegend vorzufindenden Struktur. Die grundsätzliche Funktionalität des STI ist transparent und nachvollziehbar. Die Auswahl und Gewichtung der finanziellen Kennzahlen entsprechen den strategischen Zielen der LEG Immobilien SE und sind marktüblich. Ebenso ist die Funktionalität des LTI transparent und nachvollziehbar. Auch die Auswahl der finanziellen Kennzahlen entspricht den strategischen Zielen der LEG Immobilien SE und ist marktüblich. Die Integration von ESG-Zielen mit konkreter Operationalisierung

entspricht der Marktpraxis und den Anforderungen des Kapitalmarkts.

Um das Verhalten des Vorstands noch stärker auf die Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre auszurichten und optimal mit der strategischen Aufstellung des Unternehmens zu verzahnen, hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem überarbeitet und wird die beschlossenen Änderungen der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorlegen. Mit den vorgenommenen Anpassungen strebt der Aufsichtsrat auch die Komplexität und den Administrationsaufwand verringert.

Im Einzelnen wurden bei der Anpassung des Vergütungssystems

- der kriterienbasierte Anpassungsfaktor im STI gestrichen; die diskretionären Elemente in den Malus- und Clawback-Regelungen blieben jedoch unverändert;
- die finanziellen Leistungskriterien im STI neu kalibriert;
- die Kriterien in den ESG-Zielen in der Verzielung auf Environmental konzentriert;
- die Maximalvergütungen erhöht.

Bereinigte EBITDA-Marge

Bereinigte EBITDA-Marge und Zielerreichung

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

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

AFFO je Aktie

AFFO je Aktie und Zielerreichung

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

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

Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat zwingend eine Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festzulegen. In dem angepassten Vergütungssystem wird diese Maximalvergütung mit Blick auf die vorgesehene Erhöhung der Gesamtdirektvergütung für die CFO ab April 2025 bzw. für den CEO und den COO ab Januar 2026 erhöht. Die Maximalvergütung soll sicherstellen, dass die Vorstandsmitglieder mit Blick auf ihre Aufgaben und Leistungen sowie die Lage der Gesellschaft angemessen vergütet werden und die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Maximalvergütung wurde mithilfe eines externen, unabhängigen Vergütungsberaters auf Grundlage eines horizontalen und vertikalen Marktvergleichs an die Vergleichsgruppe des MDAX angepasst.

ESG-Ziele

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, künftig für den STI und LTI lediglich jeweils ein ESG-Ziel aus der Dimension „Environmental“ festzulegen. Damit soll dem Ziel Rechnung getragen werden, CO₂-Reduktionsziele mit finanziellen Zielen der Green Ventures der LEG Immobilien SE zu kombinieren. Im STI soll ausschließlich auf die aus dem Dekarbonisierungspfad abgeleitete CO₂-Reduktion abgestellt werden. Im LTI soll der Fokus auf den finanziellen Erfolg (Beteiligungserträge und Verkaufsergebnisse) der auf effiziente Klimaverbesserung ausgerichteten Green Ventures und damit auch auf kosteneffiziente und finanzierbare CO₂-Reduktion gelegt werden.

Die Verzielung von ESG-Zielen aus den Dimensionen „Social“ und „Governance“ hat sich insbesondere bei der Festlegung von geeigneten, messbaren Kennzahlen als schwierig erwiesen. Diese Einschätzung wird auch vom Kapitalmarkt geteilt. Dementsprechend beabsichtigt der Aufsichtsrat, künftig keine ESG-Ziele aus den Bereichen „Social“ und „Governance“ mehr festzulegen. Die Bedeutung aus den Dimensionen „Social“ und „Governance“ für die Unternehmensführung bleibt davon unberührt; so prägen die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum und die Erfüllung des hohen Governance-Anspruchs der LEG Immobilien SE weiterhin das Tagesgeschäft.

Die Neukalibrierung der Spannbreiten der finanziellen Leistungskriterien soll vorgenommen werden, um das Alignment der Vorstandsvergütung mit den Interessen der Investoren weiter zu stärken und damit das Ambitionsniveau der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien zu erhöhen.

Das der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorzulegende angepasste **Vergütungssystem 2025** stellt sich somit wie folgt dar:

Angepasstes Vergütungssystem 2025

Grundvergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird	
Einjährige variable Vergütung „STI“	Plantyp	Zielbonusmodell
	Erfolgsziele	40 %: Bereinigte EBITDA-Marge, 40 %: Adjusted Funds from Operations I je Aktie, 20 %: ESG-Ziel (beschränkt auf Dimension „Environmental“)
	Cap	200 % des Zielbetrages
Mehrfährige variable Vergütung „Virtueller Performance Share Plan“ „LTI“	Plantyp	Performance Share Plan
	Erfolgsziele	80 %: Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu relevantem Index (EPRA NAREIT Germany), 20 %: ESG-Ziel (beschränkt auf Dimension „Environmental“)
	Cap	250 % des Zielbetrages
	Performance Periode	4 Jahre; nach 4 Jahren: Kaufverpflichtung von LEG-Aktien i.H.v. 25 % der Auszahlung
Betriebliche Altersversorgung	Erhalt eines fixen, in dem jeweiligen Dienstvertrag festgeschriebenen Betrags in eine rückgedeckte Unterstützungskasse	
Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, für dienstlich veranlasste Fahrten Dienste eines Fahrers nutzbar, verschiedene Versicherungselemente	
Maximalvergütung ¹	Vorstandsvorsitzender: 4.800.000 € (ab 01.01.2026: 7,2 Mio. €) Ordentliche Vorstandsmitglieder: 3.100.000 € (ab 01.01.2026: 4,5 Mio. €)	
Aktienhalteverpflichtungen	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	

¹ Der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 wird die Erhöhung der Maximalvergütung ab dem Geschäftsjahr 2026 in Höhe von EUR 7,2 Mio. für den Vorstandsvorsitzenden bzw. EUR 4,5 Mio. für ein ordentliches Vorstandsmitglied zur Billigung vorgelegt.

Für das Geschäftsjahr 2025 beträgt die Maximalvergütung weiterhin 4,8 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden bzw. grundsätzlich 3,1 Mio. EUR für ein ordentliches Vorstandsmitglied. Ab dem Geschäftsjahr 2026 soll die Maximalvergütung 7,2 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 4,5 Mio. EUR für ein ordentliches Vorstandsmitglied betragen. Abweichend davon beträgt die Maximalvergütung für die CFO im Geschäftsjahr 2025 4,15 Mio. EUR.

Die Anwendung des angepassten Vergütungssystems 2025 einschließlich der darin vorgesehenen Erhöhung der Maximalvergütung steht insgesamt unter dem Vorbehalt, dass die Hauptversammlung 2025 das vorgelegte angepasste Vergütungssystem 2025 billigt.

Anpassung Vergütungshöhe

Der Aufsichtsrat sieht die aktuelle Struktur und Zusammensetzung des Vorstands als einen der wesentlichen Erfolgsfaktoren der LEG Immobilien SE. Gemäß den Vorstandsstellungsverträgen werden die Gehälter der Vorstandsmitglieder alle zwei Jahre überprüft, wobei die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden. Vor der aktuellen Überprüfung wurde die letzte Anpassung im Januar 2024 vorgenommen.

Alle drei Vorstandsmitglieder haben ihre Bereitschaft erklärt, ihre erfolgreiche Arbeit in der derzeitigen Zusammensetzung fortzusetzen.

Der Aufsichtsrat hat daher am 10. Januar 2025 die Verlängerung der Bestellung aller drei Vorstandsmitglieder und die entsprechende Verlängerung des jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrags beschlossen: Die Bestellung und der Vorstandsanstellungsvertrag von Lars von Lackum wird vom 01. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2030 verlängert, die Bestellung und der Vorstandsanstellungsvertrag von Dr. Kathrin Köhling vom 01. April 2025 bis zum 31. März 2030 und die Bestellung und der Vorstandsanstellungsvertrag von Dr. Volker Wiegel vom 01. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2028. In diesem Zusammenhang hat der Aufsichtsrat auch beschlossen, die Vergütung der Vorstandsmitglieder jeweils ab dem Beginn der neuen Amtszeit zu erhöhen.

Im Zusammenhang mit der Verlängerung der Verträge prüfte der Aufsichtsrat, ob die Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder angepasst werden sollte. Der Aufsichtsrat hat viele Faktoren berücksichtigt, unter anderem die wachsenden Herausforderungen für den Vorstand im derzeitigen Marktumfeld, die gestiegenen Lebenshaltungskosten, die Vergütungsniveaus von Marktbegleitern und Wettbewerbern, die Bereitschaft des Vorstands, seine Arbeit fortzusetzen, und die Empfehlung des externen Beraters. Der Aufsichtsrat hat auch die Ansichten der Aktionäre berücksichtigt, die bestimmte Erwartungen in Bezug auf die Vergütung geäußert haben. Der Aufsichtsrat hat dabei aber auch bedacht, dass die Aktionäre die Mitglieder des Aufsichtsrats gewählt haben, um die Risiken des Unternehmens zu steuern und langfristig Shareholder Value zu schaffen.

Dem Aufsichtsrat ist bewusst, dass für das Unternehmen potenzielle Risiken bestehen, wenn das Unternehmen nicht in der Lage ist, die Vorstandsmitglieder an das Unternehmen zu binden. Zu diesen Risiken gehören unter anderem Störungen des Geschäftsbetriebs, der Verlust von wichtigem Wissen und Know-how, negative Auswirkungen auf das Vertrauen der Aktionäre, Verzögerungen bei der strategischen Entscheidungsfindung und eine schwierige Übergangsphase bei der Suche nach Ersatzmitgliedern, die alle die Leistung und Stabilität des Unternehmens erheblich beeinträchtigen können.

Unter Berücksichtigung insbesondere sämtlicher vorstehend genannter Umstände ist der Aufsichtsrat zu der Einschätzung gekommen, dass es im besten Interesse des Unternehmens und seiner Aktionäre ist, die Vergütung der Vorstandsmitglieder mit Beginn der neuen Amtszeit zu erhöhen. Die Vergütungsanpassungen für Lars von Lackum, CEO, und Dr. Volker Wiegel sind in den Tabellen weiter unten aufgeführt.

Die Vergütung von Dr. Kathrin Köhling, CFO, wurde – wie bereits bei ihrer Erstbestellung mit ihr vereinbart – auf das angemessene Vergütungsniveau eines CFO eines MDAX-Unternehmens angepasst. Als Dr. Kathrin Köhling zum 1. April 2023 in den Vorstand eintrat, hatte der Aufsichtsrat mit ihr zunächst eine geringere Vergütung als die für eine CFO der LEG Immobilien SE vorgesehene Vergütung vereinbart. Damit hatte der Aufsichtsrat dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich um eine Erstbestellung handelte. Spätestens bei einer erneuten Bestellung sollte die Vergütung von Dr. Kathrin Köhling angehoben werden.

Konkret werden ab dem 1. April 2025 das Fixgehalt von Dr. Kathrin Köhling von 480.000,00 Euro auf 605.000,00 Euro und der Zielbetrag des STI von 356.000,00 Euro auf 444.000,00 Euro sowie der Zielbetrag des LTI von 520.000,00 Euro auf 650.000,00 Euro erhöht. Dies entspricht einer um 25,3 % erhöhten Zielvergütung von 1.356.000,00 auf 1.699.000,00 Euro. An der Erhöhung der Vergütung partizipiert Dr. Kathrin Köhling im Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig, ab dem Geschäftsjahr 2026 in vollem Umfang.

Vergütung Dr. Kathrin Köhling im Geschäftsjahr 2025 (Erhöhung zeitanteilig ab 01.04.2025)

Vergütungshöhe in € und Vergütungsstruktur (Zielvergütung)	Dr. Kathrin Köhling			Verteilung (%)
	01.01.2024 - 31.12.2024	01.01.2025 - 31.12.2025	Delta (%)	
Grundvergütung	480.000	573.750	19,5	33,8
Einjährige variable Vergütung (STI)	356.000	422.000	18,5	24,8
Barvergütung	836.000	995.750	19,1	
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	520.000	617.500	18,8	36,4
Gesamtvergütung (GDV)	1.356.000	1.613.250	19,0	
+ bAV-Beitrag	58.000	58.000	0,0	3,4
+ Nebenleistungen	27.000	27.000	0,0	1,6
Gesamtvergütung (GV)	1.441.000	1.698.250	17,9	100,0

Vergütung Dr. Kathrin Köhling im Geschäftsjahr 2026

Vergütungshöhe in € und Vergütungsstruktur (Zielvergütung)	Dr. Kathrin Köhling			Verteilung (%)
	01.01.2024 - 31.12.2024	01.01.2026 - 31.12.2026	Delta (%)	
Grundvergütung	480.000	605.000	26,0	33,9
Einjährige variable Vergütung (STI)	356.000	444.000	24,7	24,9
Barvergütung	836.000	1.049.000	25,5	
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	520.000	650.000	25,0	36,4
Gesamtvergütung (GDV)	1.356.000	1.699.000	25,3	
+ bAV-Beitrag	58.000	58.000	0,0	3,3
+ Nebenleistungen	27.000	27.000	0,0	1,5
Gesamtvergütung (GV)	1.441.000	1.784.000	23,8	100,0

Vergütungshöhe und -struktur bei Verlängerung der Vorstandsstellungsverträge

Vergütungshöhe in € und Vergütungsstruktur (Zielvergütung)	Lars von Lackum			Verteilung (%)
	ab 01.01.2024	ab 01.01.2026	Delta (%)	
Grundvergütung	1.045.000	1.150.000	10,0	30,8
Einjährige variable Vergütung (STI)	705.000	800.000	13,5	21,4
Barvergütung	1.750.000	1.950.000	11,4	
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	1.000.000	1.650.000	65,0	44,1
Gesamtvergütung (GDV)	2.750.000	3.600.000	30,9	
+ bAV-Beitrag	108.000	108.000	0,0	2,9
+ Nebenleistungen	30.000	30.000	0,0	0,8
Gesamtvergütung (GV)	2.888.000	3.738.000	29,4	
Faktor GV: VV zu Ø OVM	1,79	1,97		
Maximalvergütung	4.800.000	7.200.000	50,0	

Dr. Kathrin Köhling				
Vergütungshöhe in € und Vergütungsstruktur (Zielvergütung)	ab 01.01.2024	ab 01.01.2026	Delta (%)	Verteilung (%)
Grundvergütung	480.000	605.000	26,0	33,9
Einjährige variable Vergütung (STI)	356.000	444.000	24,7	24,9
Barvergütung	836.000	1.049.000	25,5	
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	520.000	650.000	25,0	36,4
Gesamtvergütung (GDV)	1.356.000	1.699.000	25,3	
+ bAV-Beitrag	58.000	58.000	0,0	3,3
+ Nebenleistungen	27.000	27.000	0,0	1,5
Gesamtvergütung (GV)	1.441.000	1.784.000	23,8	
Faktor GV: VV zu Ø OVM	1,79	1,97		
Maximalvergütung	3.100.000	4.500.000	45,2	

Dr. Volker Wiegel				
Vergütungshöhe in € und Vergütungsstruktur (Zielvergütung)	ab 01.01.2024	ab 01.01.2026	Delta (%)	Verteilung (%)
Grundvergütung	605.000	700.000	15,7	34,9
Einjährige variable Vergütung (STI)	444.000	480.000	8,1	24,0
Barvergütung	1.049.000	1.180.000	12,5	
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	650.000	725.000	11,5	36,2
Gesamtvergütung (GDV)	1.699.000	1.905.000	12,1	
+ bAV-Beitrag	58.000	58.000	0,0	2,9
+ Nebenleistungen	41.000	41.000	0,0	2,0
Gesamtvergütung (GV)	1.798.000	2.004.000	11,5	
Faktor GV: VV zu Ø OVM	1,79	1,97		
Maximalvergütung	3.100.000	4.500.000	45,2	

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

Variable Vergütungsanteile für das Geschäftsjahr 2025

Die Zielwerte der Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2025 und die Zielwerte der Leistungskriterien des LTI mit der Performance-Periode 2025 bis 2028 setzte der Aufsichtsrat auf Basis des fortgeschriebenen Vergütungssystems 2025, welches der Hauptversammlung im Mai 2025 zur Billigung vorgelegt wird, am 15. Dezember 2024 fest. Auch diese Festsetzung der Zielwerte für die Leistungskriterien des STI 2025 und des LTI 2025 bis 2028 steht unter dem Vorbehalt, dass die Hauptversammlung im Mai 2025 das ihr vorgelegte angepasste Vergütungssystem 2025 billigt.

Kurzfristiger variabler Vergütungsanteil - STI

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

Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien STI 2025

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

Die beiden finanziellen Leistungskriterien machen jeweils 40 % und das ESG-Ziel 20 % des Zielbetrags des STI aus. Die Zielerreichung der Leistungskriterien ist jeweils auf 200 % begrenzt.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für die Bereinigte EBITDA-Marge und den AFFO je Aktie werden aus dem Wirtschaftsplan abgeleitet, den der Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr genehmigt hat. Die beiden finanziellen Leistungskriterien werden jeweils mit 40 % gewichtet.

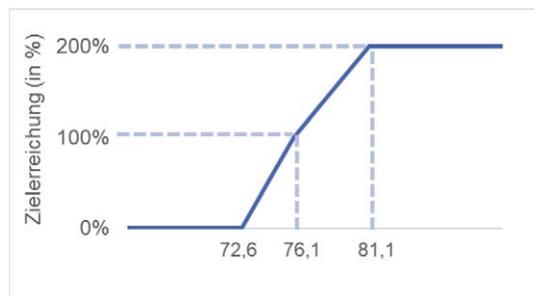
Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat für die finanziellen Leistungskriterien folgende Zielwerte festgelegt:

Finanzielle Leistungskriterien des STI 2025

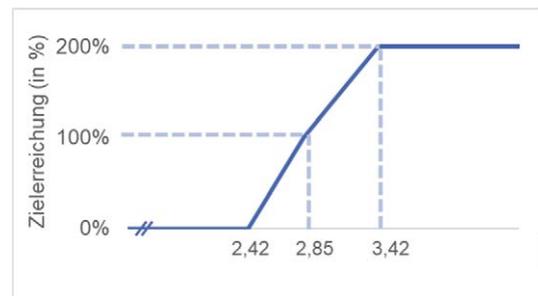
	100 % Zielwert	Bandbreiten
Bereinigte EBITDA-Marge	76,1 %	0 % Minimalwert: ≤ 72,6 % 100 % Zielwert: 76,1 % 200 % Maximalwert: ≥ 81,1 %
AFFO je Aktie	2,85 €	0 % Minimalwert: ≤ 2,42 € 100 % Zielwert: 2,85 € 200 % Maximalwert: ≥ 3,42 €

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

Spannbreite Bereinigte EBITDA-Marge



Spannbreite AFFO je Aktie



Nichtfinanzielles Leistungskriterium des STI 2025

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

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat das nachfolgende Environmental-Ziel als einziges ESG-Ziel festgelegt:

Festlegung Environmental-Ziel des STI 2025

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

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

LTI 2025 - 2028

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

Für den LTI mit der Performance-Periode 2025 bis 2028 erhalten die Vorstandsmitglieder einen LTI in Form eines virtuellen Performance Share Plans bezogen auf eine vierjährige Performance-Periode.

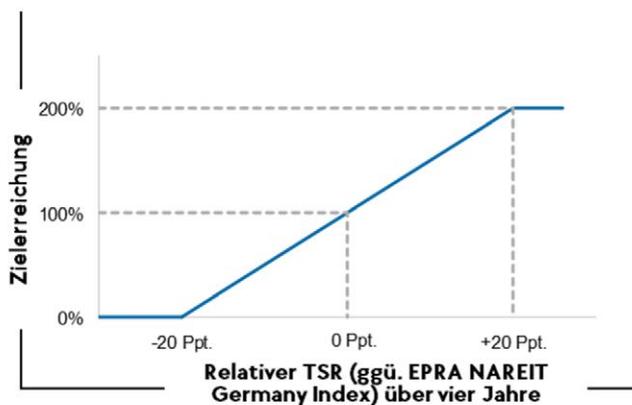
Für die Ermittlung des LTI mit der Performance-Periode 2025 bis 2028 sind folgende finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien maßgeblich:

Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien LTI 2025 -2028

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

Das im LTI mit der Performance-Periode 2025 bis 2028 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.

Zielerreichungskurve relativer TSR

Die Zielerreichung des relativen TSR beträgt 100 %, wenn der relative TSR 0 %-Punkte 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 %-Punkte oder mehr unterhalb des TSR des Vergleichsindex, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem relativen TSR von 20 %-Punkten oder mehr oberhalb des TSR des Vergleichsindex beträgt die Zielerreichung 200 %. Ein darüber hinaus erhöhter relativer TSR führt nicht zu einer weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Minimal-, Ziel- und Maximalwerten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Zielwerte für den LTI 2025 – 2028

	Zielerreichungsgrad 0 % 2028	Zielerreichungsgrad 100 % 2028	Zielerreichungsgrad 200 % 2028
Relativer Total Shareholder Return p.a.	≤ -20 %	0 %	≥ 20 %

Wie auch beim STI werden für den jeweiligen LTI konkrete ESG-Ziele festgelegt. Dabei werden andere ESG-Ziele als beim STI verwendet, um eine Doppelincentivierung zu vermeiden. Die konkreten ESG-Ziele für den jeweiligen LTI legt der Aufsichtsrat vor Beginn der entsprechenden Performance-Periode fest. Dabei werden die ESG-Ziele genau definiert, um eine klare Messbarkeit sicherzustellen.

Für den LTI mit der Performance-Periode 2025 bis 2028 hat der Aufsichtsrat das nachfolgende Environmental-Ziel als einziges ESG-Ziel festgelegt:

	Environmental
Ziel	Beteiligungserträge und Verkaufsergebnisse der Green Ventures im Zeitraum von 2025 bis 2028
Zielwerte	0 % Minimalwert: 10 Mio. € 100 % Zielwert: 20 Mio. € 200 % Maximalwert: 30 Mio. €

In dem Zielwert des Environmental-Ziels werden im Zeitraum 2025 bis 2028 die jeweiligen anteiligen, jährlich vereinnahmten Beteiligungserträge der Green Ventures RENOWATE, dekarbo sowie termios kumulativ berücksichtigt. Diese Gesellschaften werden gemäß IAS 28 als assoziierte Unternehmen (at Equity) in den Konzernabschluss der LEG Immobilien SE einbezogen. Falls eine dieser Gesellschaften in dem relevanten Zeitraum ganz oder teilweise verkauft werden sollte, wird das Verkaufsergebnis hieraus, definiert als Verkaufspreis abzüglich Beteiligungsbuchwert im Konzernabschluss der LEG Immobilien SE zum Zeitpunkt des Verkaufs und abzüglich von Nebenkosten (z. B. Notarkosten, etc.), zu den Beteiligungserträgen hinzugerechnet. Sollte in dem Verkaufspreis das anteilige Ergebnis des Vorjahres mit erworben werden, welches bereits im Beteiligungsertrag des Vorjahres erfasst worden ist, so ist das anteilige Verkaufsergebnis um diesen Beteiligungsertrag zu korrigieren. Sofern sich die Notwendigkeit ergibt, dass eine der Gesellschaften während der Performance-Periode vollkonsolidiert werden muss, wird das anteilige Ergebnis aus der unkonsolidierten Gesellschaft hinzugerechnet, so dass die Gesellschaft weiterhin in die Berechnung einfließt, als wäre die Gesellschaft weiterhin eine at Equity-Gesellschaft.

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

Möglicher Gesamtbetrag des LTI 2025

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

Möglicher Gesamtbetrag des LTI 2025

in €	LTI 2025
Lars von Lackum	2.500.000,00
Dr. Kathrin Köhling	1.543.750,00
Dr. Volker Wiegel	1.625.000,00

Ergibt sich ein Auszahlungsbetrag des LTI 2025, so wird dieser Auszahlungsbetrag spätestens 30 Tage nach Billigung des Konzernabschlusses der LEG Immobilien SE für das letzte Jahr der Performance-Periode abgerechnet und an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, 25 % des Auszahlungsbetrags in von der LEG Immobilien SE ausgegebene Aktien zu investieren und für die Dauer der Vorstandstätigkeit zu halten.