

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2021

1. Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

alstria ist ein deutscher Spezialist für Büroimmobilien und verwaltet ein Portfolio von Bürogebäuden in ausgewählten deutschen Städten über deren gesamten Lebenszyklus. Grundsätzlich wurde in den letzten Jahren wenig in den deutschen Büroimmobilienbestand investiert. Angesichts dieser Tatsache erfüllen die meisten Bestandsgebäude die ständig wechselnden Anforderungen moderner gewerblicher Mieter nicht. Ein Unternehmen, das sowohl über das technische Know-how zur Modernisierung der Immobilien als auch über die finanziellen Mittel zur Durchführung dieser Modernisierungen verfügt, wird in den kommenden Jahren prosperieren. alstrias Unternehmensstrategie basiert auf den folgenden Prinzipien:

Operative Exzellenz:

- alstria konzentriert ihre Investitionen auf wenige Märkte, die aus Sicht des Immobilieninvestments wie auch aus Sicht der Mieternachfrage die höchste Liquidität und die dynamischste Entwicklung aufweisen. All diesen Märkten gemeinsam ist eine Prognose für überdurchschnittliches Bevölkerungswachstum. In jedem Markt, in dem alstria tätig ist, gründet alstria ein Büro und entwickelt mit der Zeit tiefgreifendes Wissen über die Marktdynamik.
- alstria ist in der gesamten Wertschöpfungskette der Immobilien tätig. Im Verlauf ihres Lebenszyklus wechseln alle Immobilien von Core zu Core-plus zu Value-add. alstria möchte in der Lage sein, die Immobilien in jeder Phase ihres Lebenszyklus zu verwalten und die jeweiligen Chancen, die jede Phase bietet, zu ergreifen.
- Internes Fachwissen ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg. Zwar setzt alstria bei der Verwaltung ihres Portfolios Dienstleister ein, dennoch muss alstria bei den erforderlichen Fachkenntnissen auf der Höhe der Zeit bleiben, um informierte Entscheidungen zu treffen und bessere Kontrollen umzusetzen.
- Herausragende operative Leistungen gehen mit einer hochmodernen IT-Infrastruktur einher, die alstrias Geschäft unterstützt und in der gesamten Organisation Effizienzsteigerungen und besseres Risikomanagement ermöglicht.

Finanzielle Disziplin:

- Als börsennotierte Gesellschaft kann alstria zur Unterstützung ihres Betriebs auf einen Pool dauerhaft verfügbaren Aktienkapitals und auf erneuerbares Fremdkapital zugreifen. Die Verfügbarkeit von Kapital ist für den Erfolg der alstria eine zentrale Voraussetzung.
- Transparenz, Zuverlässigkeit und erstklassige Corporate Governance sind die Eckpfeiler des Kapitalmarktansatzes und der Unternehmensführung von alstria.

- Aus Sicht von alstria wirkt sich der Anschaffungspreis einer Immobilie maßgeblich auf die gesamte künftige Wertentwicklung von alstria aus. Daher wendet alstria beim Erwerb ihrer Investments strenge Kriterien an. Immobilien werden auf der Grundlage fremdkapitalfreier Szenarien auf risikobereinigter Basis erworben. Durch diesen Ansatz kann alstria die potenzielle Profitabilität eines Geschäfts auf langfristig nachhaltiger Basis bewerten, ohne kurzfristige Aspekte an den Finanzmärkten zu berücksichtigen.
- alstria verfolgt bei der Verwaltung ihres Bilanzrisikos einen ganzheitlichen Ansatz. Angesichts der Risiken, die alstria im operativen Geschäft eingeht, und der in der Volatilität des Markts für Gewerbeimmobilien enthaltenen Risiken bemüht sich alstria, den durchschnittlichen Net Loan to Value über den gesamten Zyklus unter 35 % zu halten.
- alstria ist ein auf die Gesamrendite ausgerichtetes Unternehmen, das darauf abzielt, die Renditen der zugrunde liegenden Immobilienmärkte zu übertreffen. Die von alstria geschaffenen Werte führen zu stetigen Dividendenzahlungen an die Aktionäre und zu Kapitalerträgen durch Wertsteigerung der Immobilien. Sieht alstria eine Möglichkeit, von Fehlbewertungen am Markt zu profitieren, wird alstria opportunistisch Kapitalerträge realisieren.

Zentrale Punkte der Strategie von alstria	
Operative Exzellenz	Finanzielle Disziplin
<ul style="list-style-type: none"> • Konzentration auf wenige Märkte mit lokaler Präsenz in jedem Markt • Verwaltung der Immobilien über ihren gesamten Lebenszyklus • Effiziente Organisation – Best-in-class – unterstützt durch hochmoderne IT-Infrastruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Stetige Kapitaldisziplin und Zugang zu Finanzierungen an den Kapitalmärkten • Zuverlässigkeit, Transparenz und erstklassige Corporate Governance als Eckpfeiler des Kapitalmarktansatzes • Auf Gesamrendite ausgerichtetes Unternehmen, das Kapital- und Ertragswachstum anstrebt

Das Vergütungssystem des Vorstands, welches, vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2021, ab dem 1. Januar 2021 zur Anwendung kommt („**Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2021**“), soll klar und verständlich sein und die langfristige und nachhaltige Entwicklung von alstria unterstützen. Das System ist auf eine transparente und leistungsbezogene Vergütung ausgerichtet, die eng an den Erfolg von alstria gebunden ist und insbesondere vom Erreichen langfristiger Ziele und der Entwicklung des Aktienkurses von alstria abhängt.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2021 wurde so konzipiert, die Herausforderungen und Chancen in der Strategie von alstria zu berücksichtigen:

Für operative Exzellenz und Zuverlässigkeit müssen die Geschäfte von alstria straff geführt werden - und gleichzeitig flexibel bleiben, um auf ein sich veränderndes Umfeld zu reagieren. alstria nutzt die Kennzahl FFO (Funds From Operations) als Indikator für ihre Fähigkeit, Liquidität zu generieren, und daher als Grundlage für die an die Aktionäre auszuschüttende Dividende. Sie informiert den Markt jedes Jahr über die erwarteten erwirtschafteten Erträge und die prognostizierten FFO. Daher ist die Fähigkeit des Vorstands, die Kapazitäten zur Erzielung der FFO angemessen zu verwalten, ein Schlüsselfaktor für die kurzfristige Erreichung der strategischen Ziele von alstria. Der Short-Term Incentive (STI) misst daher den Teil der Wertentwicklung, der auf den erzielten FFO je Aktie basiert. Zudem unterstreicht die Verwendung von ESG-Zielen (Environment, Social, Governance) im STI die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Das Geschäft von alstria ist zwangsläufig langfristig ausgerichtet. Zwischen dem Beginn einer Renovierung und dem Zeitpunkt, an dem tatsächlich Ergebnisse erzielt werden können, liegen zwei bis drei Jahre. Während dieser Zeit könnten zahlreiche Veränderungen, die nicht im Einflussbereich des Unternehmens liegen, die Wertentwicklung beeinflussen. Der Long-Term Incentive (LTI) des Vorstands ist darauf ausgelegt, den Total Shareholder Return zu bewerten, den alstria unter Berücksichtigung der vorstehenden Punkte generiert. Kann alstria ihre operativen Ziele erreichen, so ist sie in der Lage ihren Cashflow zur Ausschüttung einer stetigen Dividende zu nutzen, und der von ihr generierte Kapitalertrag wird einen Anstieg des Aktienkurses ermöglichen. Die LTI konzentriert sich daher auf die Entwicklung des Total Shareholder Return - relativ im Branchenvergleich und in geringerem Maße auch absolut.

Die Vergütung und die Beschäftigungsbedingungen der alstria-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter wurden bei der Gestaltung der Vorstandsvergütung ebenfalls berücksichtigt. Führungskräfte und Beschäftigte von alstria erhalten ebenfalls eine leistungsorientierte Vergütung. Den Beschäftigten wird zudem eine aktienbasierte Vergütung gewährt.

Den regulatorischen Rahmen für das Vergütungssystem liefern die Bestimmungen des Aktiengesetzes (AktG) und Empfehlungen für das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder unter Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2021 gilt seit dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder der alstria. Bei Neubestellungen basiert der Dienstvertrag ebenfalls auf diesem System.

2. Verfahren zur Festlegung und Umsetzung des Vergütungssystems

Dem Aufsichtsrat obliegt die Festlegung, Umsetzung und Prüfung der Vorstandsvergütung. Der Personalausschuss besteht aus Mitgliedern des Aufsichtsrats. Er bespricht und prüft das Vergütungssystem für den Vorstand regelmäßig sowie anlassbezogen und bereitet die Beschlüsse für sämtliche Änderungen vor. Daher werden sämtliche Änderungen oder relevanten Aktualisierungen am Vergütungssystem vom Personalausschuss vorbereitet. Dennoch ist der gesamte Aufsichtsrat für den endgültigen Beschluss verantwortlich.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2021 wird der Hauptversammlung erstmals bei der Hauptversammlung 2021 zur Genehmigung vorgelegt. Künftig wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre zur Billigung, vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2021 nicht, so wird dessen Anwendung zum 1. Januar 2021 aufgehoben und das bestehende, von der Hauptversammlung im Jahr 2017 gebilligte Vergütungssystem bleibt in Kraft. In diesem Fall wird der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Abstimmung vorgelegt.

Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt und deckt sämtliche Aktivitäten innerhalb des alstria-Konzerns ab. Kriterien für die angemessene Vergütung sind unter anderem die Pflichten des jeweiligen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung, die wirtschaftliche Situation, der Erfolg und der künftige Ausblick von alstria sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Wettbewerbsumfelds und der anderweitig innerhalb von alstria geltenden Vergütungsstrukturen.

Der Aufsichtsrat nutzt eine geeignete Vergleichsgruppe relevanter Wettbewerber in der Immobilienbranche, um zu beurteilen, ob die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen angemessen ist. Um nationale Gepflogenheiten am Markt und die Unternehmensgröße widerzuspiegeln, werden auch MDAX-Unternehmen berücksichtigt. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung innerhalb von alstria wird auch das Verhältnis zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergütung des oberen Führungskreises, der direkt an den Vorstand berichtet, sowie sämtlicher Beschäftigten einbezogen. Dabei vergleicht alstria regelmäßig die durchschnittlichen Vergütungsniveaus (Jahresfestgehalt, Bonus, Beteiligungsansprüche, ohne Versorgungsentgelt und Krankenversicherung) und prüft und veröffentlicht die CEO Pay Ratio. Sie zeigt die Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden im Vergleich zum Median der Gesamtvergütung aller Beschäftigten und Führungskräfte.

Mangelnde Unabhängigkeit und Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder und des Personalausschusses verhindern eventuell eine unabhängige Beratung und Aufsicht bei der Festlegung der Vorstandsvergütung. Der Aufsichtsrat und sein Personalausschuss setzen sich mehrheitlich aus unabhängigen Mitgliedern zusammen. Zudem sind die Aufsichtsratsmitglieder und die Mitglieder des Personalausschusses per Gesetz, durch den DCGK und die interne Geschäftsordnung des Aufsichtsrats verpflichtet, sämtliche bei ihnen eventuell bestehenden Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. In diesen Fällen ergreift der Aufsichtsrat angemessene Maßnahmen, die dem Interessenkonflikt Rechnung tragen. Die betreffenden Mitglieder beteiligen sich beispielsweise nicht an Diskussionen und Beschlüssen.

3. Übersicht über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2021

Die nachstehende Tabelle fasst die Vergütungselemente und weitere Vertragsbestimmungen des Vorstandsvergütungssystems 2021 zusammen, die im Folgenden detaillierter beschrieben werden. Wesentliche Änderungen gegenüber dem im Jahr 2017 beschlossenen

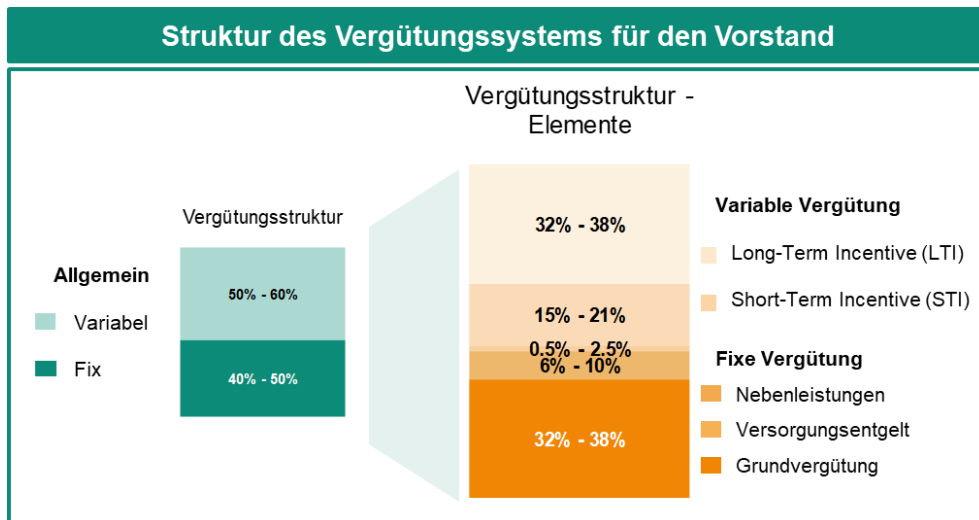
Vergütungssystem sind in der Tabelle durch Fettdruck hervorgehoben und detaillierter unter nachstehender Ziffer 6 erläutert.

Fixe Vergütung	Grundvergütung	• In zwölf Monatsbeträgen ausgezahltes Jahresfestgehalt		
	Versorgungs-entgelt	• Monatliche Barzuwendung für die private Altersvorsorge		
	Nebenleistungen	• Nutzung von Dienstwagen und Versicherungsprämien		
Variable Vergütung	Short-Term Incentive Plan	Plantyp	• Ziel-Bonusmodell	
		Performance Periode	• 1 Jahr	
		Ziele	• 80% FFO je Aktie (0-150%) [bislant: 100%] • 20% ESG-Ziele (0-150%) • Individueller Multiplikator (0.8-1.2) [bislant: (0.7-1.3)]	neu
		Auszahlung	• Auszahlung von 0% - 150% des Zielbetrags in bar	
	Long-Term Incentive Plan	Plantyp	• Stock Award Plan	
		Performance Periode	• 4 Jahre	
		Ziele	• 25% Absoluter Total Shareholder Return (0 - 150%) • 75% Relativer Total Shareholder Return verglichen mit FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe (0 - 150%) • Kein individueller Multiplikator [bislant: Multiplikator (0.7-1.3)]	
		Auszahlung	• Auszahlung von 0% - 250% des Zielbetrags in Aktien oder bar	
Malus & Clawback	• Reduzierung von noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung und Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung bei Compliance-Verstößen und/oder bei fehlerhaften Jahresabschlüssen	neu		
Beendigung nach Kontrollwechsel	• Vorstandsmitglieder gelten bis zu 12 Monate nach einem Kontrollwechsel als nicht für eine Abberufung verantwortlich [bislant: 6 Monate]	neu		
Share Ownership Guidelines	• Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien in Höhe ihres dreifachen Bruttojahresfestgehalts zu halten.			
Maximum remuneration	• Die Maximalvergütung p.a. des CEO beträgt 2.600.000 EUR und für den CFO 2.100.000 EUR.	neu		

3.1. Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst eine fixe und eine variable Vergütung. Die fixe Vergütung besteht aus einem Jahresfestgehalt, einem Versorgungsentgelt und Nebenleistungen. Die variable Vergütung besteht aus kurzfristigen und langfristigen variablen Gehaltsbestandteilen. Die Vergütung des Vorstands ist auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der alstria ausgerichtet. Daher ist der Anteil des Long-Term Incentive (LTI) größer als der Anteil des Short-Term Incentive (STI).

Die Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtvergütung ist für Vorstandsvorsitzenden und Finanzvorstand ähnlich. Die Bandbreiten für die Gewichtung der Vergütungsbestandteile sind daher in der nachstehenden Grafik konsolidiert dargestellt:



3.2. Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist der Aufsichtsrat verpflichtet, eine Maximalvergütung für alle Vergütungsbestandteile (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt und kurzfristige bzw. langfristige variable Vergütung) festzusetzen.

Die Maximalvergütung beträgt pro Jahr für den Vorstandsvorsitzenden EUR 2.600.000 und für den Finanzvorstand und potenzielle künftige ordentliche Vorstandsmitglieder EUR 2.100.000. Um diese Maximalbeträge tatsächlich zu erreichen, müssen außerordentliche Leistungen erbracht werden.

3.3. Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung des Vorstands besteht aus einem Jahresfestgehalt, einem Versorgungsentgelt und Nebenleistungen:

3.3.1. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt wird in zwölf gleichen Monatsraten am Ende jedes Monats ausgezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag während eines Geschäftsjahrs, wird das Jahresfestgehalt für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig ausgezahlt.

3.3.2. Versorgungsentgelt

alstria gewährt den Vorstandsmitgliedern einen monatlichen Geldbetrag für die private Altersvorsorge. Dieses Versorgungsentgelt ist im Dienstvertrag jedes Vorstandsmitglieds als absoluter Euro-Betrag festgelegt. Aus Gründen der Transparenz und des Risikomanagements hat alstria für die Vorstandsmitglieder eine private Rentenlösung gewählt. So entstehen alstria keine unvorhersehbaren künftigen Verbindlichkeiten für Rentenansprüche.

3.3.3. Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten auch Sach- und sonstige Bezüge; diese bestehen hauptsächlich aus Versicherungsprämien für Invaliditäts- und Lebensversicherungen und der Privatnutzung eines Dienstwagens. Diese Nebenleistungen sind ein Vergütungsbestandteil und somit zu versteuern. Die Einkommensteuer für die private Nutzung des Firmenfahrzeugs trägt das Vorstandsmitglied. Grundsätzlich haben alle Vorstandsmitglieder den gleichen Anspruch auf Nebenleistungen, der Betrag variiert jedoch je nach ihrer persönlichen Situation.

Um für die am besten geeigneten Personen attraktiv zu sein, kann der Aufsichtsrat neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zusätzliche Nebenleistungen wie Wohn-Zuschüsse oder Umzugskosten gewähren. Verfallen dem neuen Vorstandsmitglied langfristige variable Vergütungsbestandteile beim ehemaligen Arbeitgeber, kann dieser Betrag gegen Vorlage von Nachweisen als Einmalzahlung ausgeglichen werden. Sämtliche Nebenleistungen, einschließlich einer Einmalzahlung zum Ausgleich verfallender langfristiger variabler Vergütungsbestandteile bei einem ehemaligen Arbeitgeber, sind Bestandteil der Maximalvergütung und unterliegen der entsprechenden Obergrenze.

3.4. Variable Vergütung

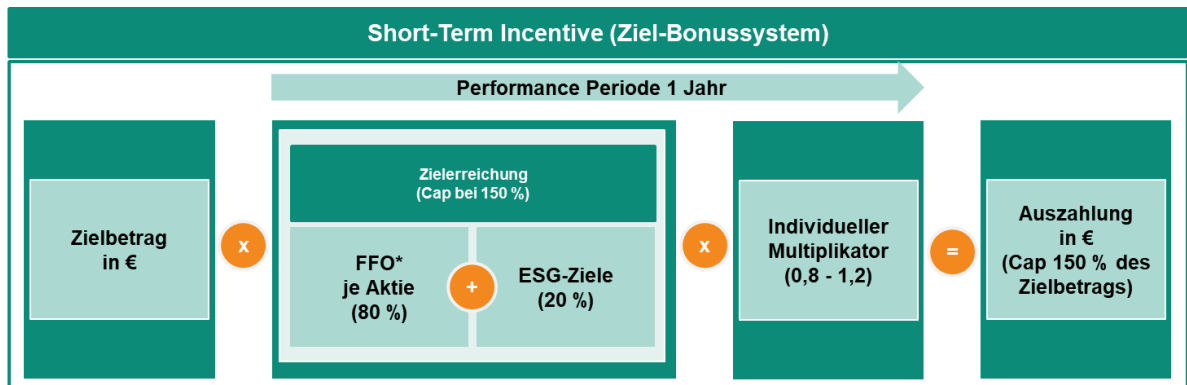
Die variable Vergütung besteht aus zwei Bestandteilen mit unterschiedlichen Performance Perioden.

3.4.1. Short-Term Incentive (STI)

3.4.1.1. Funktion des STI

Als kurzfristiges, erfolgsabhängiges Vergütungselement ist der STI an die Entwicklung gewisser quantitativer Leistungskriterien gebunden. Er ist als Ziel-Bonussystem konzipiert. Ein möglicher STI-Auszahlungsbetrag wird durch die Multiplikation der Gesamt-Zielerreichung mit dem im jeweiligen Dienstvertrag angegebenen individuellen Zielbetrag, errechnet; er beträgt maximal 150 % des individuellen Zielbetrags (Cap) und wird in bar ausgezahlt. Die Gesamt-Zielerreichung wird auf der Grundlage der gewichteten Zielerreichung der Leistungskriterien festgelegt. Die Leistungskriterien unterstützen die Strategie von alstria. Zusätzlich zu den Leistungskriterien wird ein individueller Multiplikator von 0,8 bis 1,2 zur Bestimmung der finalen Auszahlung angewandt.

Der STI funktioniert wie folgt:



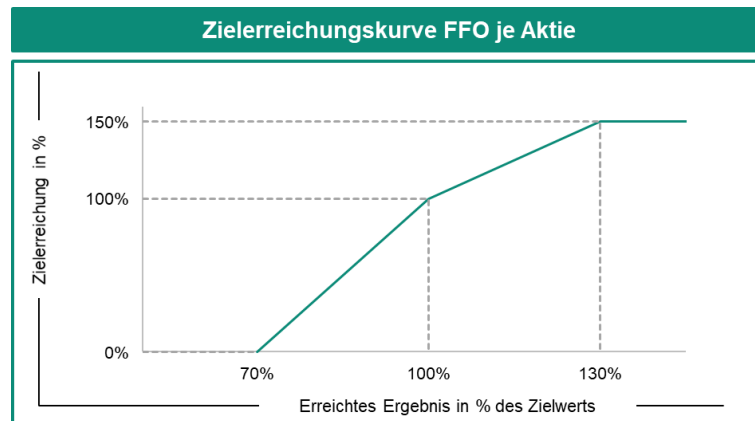
* Funds From Operations

3.4.1.2. Leistungskriterien des STI

Das erste STI-Leistungskriterium ist die Kennzahl Funds From Operations (FFO) je Aktie mit einer Gewichtung von 80 % an der Erreichung des STI insgesamt. Funds From Operations ist eine sehr wichtige Kennzahl in der Strategie von alstria, da sie den Cashflow aus dem operativen Geschäft definiert. FFO je Aktie ist keine Kennzahl der allgemein anerkannten Bilanzierungsgrundsätzen (non-GAAP Kennzahl), die dennoch von Immobiliengesellschaften häufig statt des Gewinns je Aktie verwendet wird. alstria veröffentlicht den FFO und FFO je Aktie und eine detaillierte Überleitung in den IFRS-Abschluss.

Die Auswirkungen von Ankäufen und Veräußerungen und Änderungen im Aktienkapital von alstria auf den FFO je Aktie für ein Geschäftsjahr werden vom Aufsichtsrat außer Acht gelassen, um einen fairen und ausgewogenen Anreiz zu gewährleisten.

Der Auszahlungsbetrag des STI hängt davon ab, in welchem Maße die Ziele für den FFO je Aktie erreicht wurden. Gemessen wird das Verhältnis des im Geschäftsjahr tatsächlich erzielten FFO je Aktie zum budgetierten FFO je Aktie. Die Zielerreichung für den FFO je Aktie kann von 0 % bis 150 % betragen. Für eine Auszahlung müssen mindestens 70 % des Zielwerts erreicht werden (Schwellenwert). Entspricht der tatsächlich erreichte FFO je Aktie dem budgetierten FFO je Aktie, liegt die Zielerreichung bei 100 %. Es können höchstens 130 % des Zielwerts erreicht werden (Maximalwert); dies führt zu einer Zielerreichung von 150 %. Von 0 % bis 150 % wird die Zielerreichung für den FFO je Aktie durch lineare Interpolation errechnet und kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.



Als zweites STI-Leistungskriterium werden ESG-Ziele mit einer Gesamtgewichtung von 20 % verwendet. Für die ESG-Kriterien gilt der folgende Katalog:

Kriterien	
1	CO ₂ -Emissionen
2	Ressourcenmanagement
3	Beschäftigte
4	Diversität und Inklusion
5	Arbeitgebermarke
6	Lieferkettenmanagement
7	Gesellschaftliche Verantwortung
8	Nachhaltiges Portfoliomanagement
9	Ethik
10	Compliance

Der Aufsichtsrat entscheidet über die für das betreffende Geschäftsjahr relevanten Kriterien. Messbar gemacht werden die gewählten Kriterien durch spezifische Ziele und ihre Gewichtung (innerhalb der Gesamtgewichtung der ESG-Ziele von 20 %). Definierte ESG-Ziele müssen angemessen quantifizierbar und messbar sein. Die Zielerreichung für ESG-Ziele kann generell von 0 % bis maximal 150 % betragen, wobei der Aufsichtsrat Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte definiert.

Die Gesamt-Zielerreichung wird auf der Grundlage der gewichteten Zielerreichung der zwei Leistungskriterien (FFO je Aktie und ESG-Ziele) bestimmt.

Der vorläufige Auszahlungsbetrag wird mit einem individuellen Multiplikator von 0,8 bis 1,2 multipliziert. So kann der Aufsichtsrat zusätzlich zur Erreichung der finanziellen Leistungskriterien und ESG-Ziele die persönliche Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigen. Dabei können Kriterien wie die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder im betreffenden Geschäftsjahr und auch deren Verantwortungsbereiche innerhalb des alstria-Konzerns zum Tragen kommen. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat nach eigenem billigen

Ermessen und im Rahmen des Multiplikators außerordentliche Ereignisse oder Entwicklungen berücksichtigen. In keinem Fall darf die Auszahlung aus dem STI jedoch 150 % des Zielbetrags übersteigen.

Die entsprechenden FFO je Aktie und die ESG-Ziele sowie die daraus resultierende Zielerreichung werden nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht. Außerdem werden die Gründe für die Anwendung des individuellen Multiplikators erläutert.

Für das Jahr 2021 wurden CO₂-Emissionen, Compliance und Ressourcenmanagement als ESG-Kriterien ausgewählt. Die entsprechenden ESG-Ziele sind:

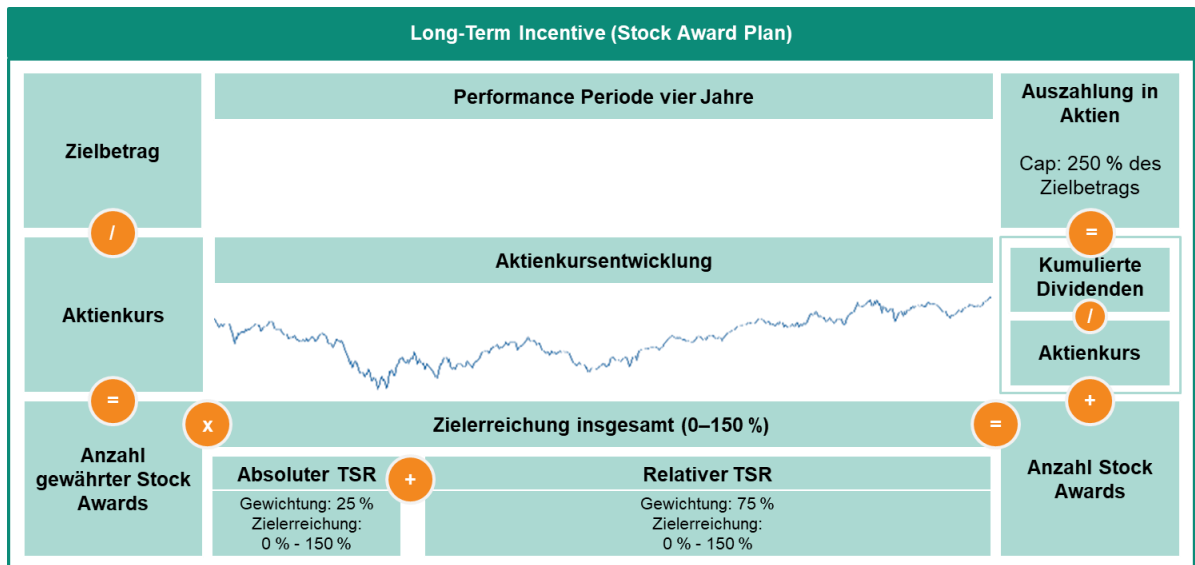
- CO₂-Emissionen (Gewichtung 50 %):
alstria bleibt auf dem Pfad, die wissenschaftsbasierten Ziele (eine lineare Verringerung der Emissionen zwischen 2018 und 2030) zu erreichen. Dieses Ziel kann nicht übererfüllt werden und ist daher bei 100 % Zielerfüllung nach oben begrenzt. Ist alstria nicht auf dem Pfad, liegt die Zielerreichung bei Null.
- Ressourcenmanagement (Gewichtung 50 %):
Erfolgreiche Erneuerung der Zertifizierung nach ISO 50001 für das Energiemanagementsystem. Dieses Ziel kann nicht übererfüllt werden und ist daher bei 100 % Zielerfüllung nach oben begrenzt. Kann alstria die Zertifizierung nach ISO 50001 nicht erfolgreich erneuern, liegt die Zielerreichung bei Null.
- Compliance wird als Ausschlusskriterium verwendet:
In Fällen von Korruption oder Nichteinhaltung von Vorschriften, also bei einer Geldbuße/Strafzahlung oder anderen Zahlung (über EUR 5.000) für einen wesentlichen Verstoß gegen Corporate Compliance-Vorschriften beträgt die Zielerreichung für die gesamte ESG-Komponente Null.

3.4.2. Long Term Incentive (LTI)

3.4.2.1. Funktion des LTI

Der Long-Term Incentive Plan (LTIP) gewährt sogenannte virtuelle Stock Awards, die nach Ablauf einer vierjährigen Performance Periode in alstria-Aktien umgewandelt werden. Auszahlungen können statt in Aktien auch in bar erfolgen. In jedem Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern ein langfristiges variables Vergütungselement (LTI) gewährt, dessen Zielbetrag im Dienstvertrag festgelegt ist. Die Anzahl der zu gewährenden Stock Awards basiert auf dem Zielbetrag, geteilt durch das arithmetische Mittel des Aktienkurses von alstria in den 60 Handelstagen vor dem Zuteilungsdatum. Die Anzahl der gewährten Stock Awards wird dann abhängig von der absoluten und relativen Wertentwicklung der alstria-Aktie gegenüber einer Vergleichsgruppe während der Performance Periode angepasst. Die Auszahlung des LTI ist bei 250 % des Zielbetrags nach oben begrenzt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in Aktien.

Der LTI funktioniert wie folgt:



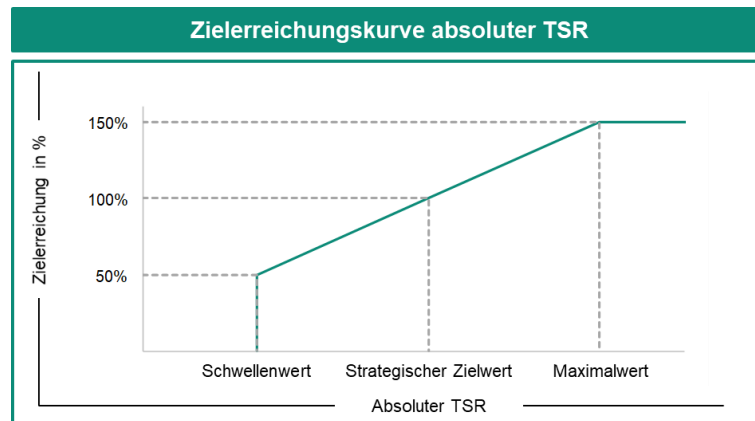
3.4.2.2. Leistungskriterien des LTI

Die Leistung wird anhand des absoluten und des relativen Total Shareholder Return („TSR“) bestimmt.

Der absolute TSR wird mit 25 % gewichtet. Die Verwendung des absoluten TSR als Leistungskriterium sorgt für eine Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären. Der absolute TSR wird grundsätzlich aus dem gewichteten Kapitalkostensatz (weighted average cost of capital, WACC) abgeleitet. Der strategische Zielwert für den absoluten TSR und der angestrebte Schwellen- und Maximalwert für die Zielerreichung werden für jede Tranche vom Aufsichtsrat von alstria festgelegt.

Die Entwicklung des absoluten TSR über die Performance Periode von vier Jahren wird wie folgt berechnet: Das arithmetische Mittel der Kursentwicklung der alstria-Aktien (einschließlich reinvestierter Dividenden) in den letzten 60 Handelstagen am Ende der vierjährigen Performance Periode wird mit dem arithmetischen Mittel der Kursentwicklung der alstria-Aktien in den 60 Handelstagen vor dem Zuteilungsdatum am Beginn der Performance Periode verglichen und kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

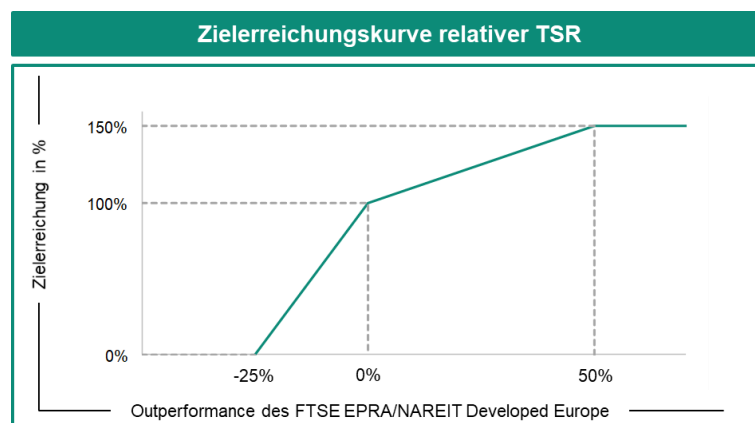
Eine Auszahlung erfolgt, wenn das Minimalziel für den absoluten TSR erreicht wird und somit eine Zielerreichung von 50 % vorliegt. Entspricht der realisierte absolute TSR dem strategischen Zielwert, liegt die Zielerreichung bei 100 %. Maximal können 150 % Zielerreichung für das absolute TSR-Ziel (Maximalwert) erreicht werden. Innerhalb der Bandbreite von 0 % bis 150 % wird die Zielerreichung für den absoluten TSR durch lineare Interpolation errechnet und kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.



Der relative TSR wird mit 75 % gewichtet. Durch die Nutzung des relativen TSR wird ein Anreiz für die Outperformance relevanter Wettbewerber gesetzt und den Interessen der Aktionäre wird Rechnung getragen. Der relative TSR misst die Rendite für Aktionäre - er besteht aus der Entwicklung des Aktienkurses (einschließlich reinvestierter Dividenden) von alstria im Vergleich zu einer ausgewählten Vergleichsgruppe über die gesamte vierjährige Performance Periode. alstria vergleicht ihre Kursentwicklung mit der Kursentwicklung relevanter Wettbewerber, dem FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index.

Wie für den absoluten TSR von alstria werden Durchschnittswerte aus 60 Handelstagen auch für den TSR des FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index verwendet. Der daraus resultierende absolute TSR des FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index wird von dem absoluten TSR von alstria abgezogen, um die Outperformance zu ermitteln.

Für 0 % Outperformance des Index beträgt die Zielerreichung 100 %. Ein Schwellenwert, der vom Aufsichtsrat festgelegt wird, z.B. von -25 % Outperformance führt zu einer Zielerreichung von 0 %. Die Obergrenze wird bei einem durch den Aufsichtsrat festgelegten Maximalwert, z.B. einer Outperformance des Index um 50 %, erreicht und bedeutet eine Zielerreichung von 150 %. Innerhalb der Bandbreite von 0 % bis 150 % wird die Zielerreichung für die relative Aktienrendite durch lineare Interpolation errechnet und kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.



Die Gesamt-Zielerreichung des LTI wird auf der Grundlage der gewichteten durchschnittlichen Zielerreichung der Leistungskriterien absoluter und relativer TSR festgelegt. Sie wird dann mit

der Anzahl der vorläufig gewährten Stock Awards multipliziert, um so die endgültige Anzahl der an das Vorstandsmitglied zu übertragenden Stock Awards zu ermitteln. Darüber hinaus werden die während der Performance Periode kumulierten Dividenden ebenfalls als Aktien an das Vorstandsmitglied ausbezahlt.

Die dem Vorstand zustehende Vergütung wird in Aktien beglichen und übersteigt in keinem Fall 250 % des Zielbetrags. Auszahlungen, die diesen Betrag übersteigen, verfallen. Statt in Aktien können Auszahlungen in bar erfolgen. Im Falle der Barauszahlung ergibt sich der Auszahlungsbetrag aus der Anzahl der Stock Awards multipliziert mit dem arithmetischen Mittel des Aktienkurses von alstria in den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performance Periode.

Werden die Aktien von alstria von der Frankfurter Börse genommen, endet die Performance Periode mit dem Tag, an dem die Aufhebung der Börsennotierung bekannt gegeben wird. Steigt oder sinkt die Anzahl der im Umlauf befindlichen Aktien während der Performance Periode durch eine Aufteilung bzw. Zusammenlegung von Aktien, so wird die Anzahl der gewährten Stock Awards anteilig angehoben bzw. verringert.

Die entsprechenden Zielwerte für den absoluten und relativen TSR sowie die sich daraus ergebende Zielerreichung für den absoluten und relativen TSR werden nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

3.5. Malus und Clawback variabler Vergütung

Sämtliche variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder werden erst nach Ende der regulären Performance Periode ausgezahlt. Sollte ein Vorstandsmitglied absichtlich einen wesentlichen Verstoß begehen gegen

- eine wesentliche Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 AktG oder
- eine wesentliche Pflicht aus dem Dienstvertrag,

so kann der Aufsichtsrat in billigem Ermessen (§ 315 des Bürgerlichen Gesetzbuchs („BGB“)) die nicht ausgezahlte variable Vergütung in der Performance Periode reduzieren, in der der Verstoß ganz oder teilweise stattgefunden hat, („Malus“) oder den Bruttobetrag jeder bereits ausgezahlten variablen Vergütung ganz oder teilweise zurückfordern („Clawback“).

Unbeschadet des Vorstehenden sind Vorstandsmitglieder verpflichtet, jede bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzuerstatten, wenn und sofern

- sich nach der Zahlung herausstellt, dass der geprüfte und genehmigte konsolidierte Jahresabschluss, auf dem die Berechnung des Auszahlungsbetrags beruhte, fehlerhaft war und daher gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und den relevanten Rechnungslegungsstandards öffentlich neu ausgewiesen werden muss, und

- auf der Grundlage des neu ausgewiesenen, geprüften, konsolidierten Jahresabschlusses und des relevanten Vergütungssystems ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung fällig gewesen wäre.

3.6. Share Ownership Guidelines

Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, über einen Zeitraum von fünf Jahren alstria-Aktien im Wert von drei Jahresfestgehältern zu erwerben und diese Aktien bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand zu halten. Die Share Ownership Guidelines sollen vor allem die Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre in Einklang bringen und so nachhaltiges unternehmerisches Handeln fördern.

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

4.1. Bestimmungen der Vorstands-Dienstverträge

Dienstverträge werden generell für einen Zeitraum von drei Jahren abgeschlossen. Zwar sind nach deutschem Recht Wiederbestellungen für maximal fünf Jahre möglich, aber die internen Vorschriften der alstria sehen eine generelle Begrenzung auf drei Jahre vor, die auch für Wiederbestellungen gilt. Dienstverträge enden automatisch mit dem Ende der Bestellung als Vorstandsmitglied, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist.

4.2. Bestimmungen zur Vertragsbeendigung

Tritt ein Vorstandsmitglied zurück oder wird ein Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 3 AktG abberufen, so endet der Dienstvertrag nach Ablauf der Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB. Das Recht von alstria und des Vorstandsmitglieds, den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB zu kündigen, bleibt unberührt.

Bei frühzeitiger Aufhebung des Dienstvertrags in gegenseitigem Einvernehmen erhält das Vorstandsmitglied die Vergütung für die restliche Laufzeit des Dienstvertrags, jedoch in jedem Fall höchstens den Wert von zwei vollen Jahresvergütungen, berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung für das vorangegangene volle Geschäftsjahr (Abfindung). Gleiches gilt im Fall einer Abberufung gemäß § 84 Abs. 3 AktG (jedoch nicht bei einem Rücktritt des Vorstandsmitglieds), wenn die Abberufung aus Gründen erfolgte, für die das Vorstandsmitglied nicht verantwortlich ist.

Jede Abberufung innerhalb eines Zeitraums von bis zu zwölf Monaten nach einem Kontrollwechsel (Change-of-Control) gilt als Abberufung, für die das Vorstandsmitglied nicht verantwortlich ist, es sei denn, die Abberufung erfolgt aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB.

Wird innerhalb eines Zeitraums von bis zu zwölf Monaten nach einem Kontrollwechsel die Position als Vorstandsmitglied wesentlich beeinträchtigt (z.B. durch wesentliche Verringerung der Verantwortungsbereiche), so ist das Vorstandsmitglied berechtigt, das Amt niederzulegen

und den Dienstvertrag mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen. In diesem Fall erhält das Vorstandsmitglied die Abfindung.

Ein Change-of-Control tritt ein, wenn (i) eine Drittpartei gemäß §§ 29, 30 Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) mindestens 30 % der Stimmrechte an alstria erwirbt oder (ii) alstria als abhängiges Unternehmen einen Unternehmensvertrag im Sinne der §§ 291 ff. AktG schließt oder (iii) alstria gemäß §§ 2 ff. Umwandlungsgesetz (UmwG) mit einem nicht verbundenen Unternehmen verschmolzen wird, es sei denn, der Unternehmenswert des anderen Unternehmens beträgt zu dem Zeitpunkt, an dem das übertragende Unternehmen die Verschmelzung beschließt, weniger als 20 % des Unternehmenswerts von alstria.

Bei Beendigung des Vertrags verfällt der STI, wenn der Vertrag von alstria aus wichtigem Grund gekündigt wird oder das Vorstandsmitglied das Dienstverhältnis fristlos und ohne wichtigen Grund gekündigt hat. In allen anderen Fällen bleibt der STI unberührt.

Für den LTI erfolgt keine Auszahlung vor Ende der Performance Periode, es sei denn, die Aktien von alstria werden von der Börse genommen.

Scheidet ein Vorstandsmitglied wegen Erreichens des Rentenalters, Invalidität, Berufsunfähigkeit, Frührente oder Tod aus dem Dienst bei alstria aus, bleibt die Anzahl der gewährten Stock Awards davon unberührt. Die Stock Awards werden dennoch zum Ende der Performance Periode übertragen. Gleiches gilt im Fall einer Vertragsaufhebung in gegenseitigem Einvernehmen.

Kündigt alstria den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB, verfallen alle gewährten Stock Awards. Gleiches gilt, wenn ein Vorstandsmitglied das Mandat ohne wichtigen Grund niedergelegt hat.

4.3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Für einen Zeitraum von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags (aus jeglichem Grund) ist dem Vorstandsmitglied jede berufliche Aktivität für direkte oder indirekte Wettbewerber von alstria untersagt. Das Vorstandsmitglied verpflichtet sich ferner, für einen Zeitraum von sechs Monaten kein solches Unternehmen zu gründen, zu erwerben oder sich direkt oder indirekt daran zu beteiligen. alstria kann jederzeit und mit Ablauf einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

Während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots bezahlt alstria dem Vorstandsmitglied eine Vergütung in Höhe von 100 % des letzten Jahresfestgehalts. Diese Vergütung ist jeweils zum Monatsende fällig. Vergütungen aus beruflicher Tätigkeit, die nicht in Wettbewerb zu alstria steht, werden entsprechend verrechnet. Des Weiteren wird jede Abfindungszahlung an ein Vorstandsmitglied mit jeglichen Zahlungen für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot verrechnet, sofern die Abfindung innerhalb des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots fällig ist.

4.4. Vergütung bei Krankheit, Tod oder Unfall

Im Krankheitsfall wird das Jahresfestgehalt während der Arbeitsunfähigkeit bis zu sechs Monate lang weiter ausgezahlt. Der STI wird zeitanteilig ausgezahlt, jedoch nicht länger als sechs Monate.

Im Fall des Todes während der Laufzeit des Dienstvertrags wird das Jahresfestgehalt in dem Monat, in dem der Tod eintritt, und den nachfolgenden drei Monaten ausgezahlt. Der STI wird zeitanteilig bis zum Ende des Monats ausgezahlt, in dem der Tod eintritt.

4.5. Nebentätigkeiten

Vorstandsmitgliedern von alstria ist die Aufnahme einer anderen entgeltlichen oder unentgeltlichen Tätigkeit oder Nebentätigkeit nur mit vorheriger schriftlicher Bestätigung einer Zustimmung per Aufsichtsratsbeschluss gestattet. Vorstandsmitglieder haben für die Mitgliedschaft in konzerninternen Aufsichtsräten keinen Vergütungsanspruch. Bei Mitgliedschaft in Gremien außerhalb des Konzerns entscheidet der Aufsichtsrat, ob und in welchem Umfang diese Vergütung angerechnet wird.

5. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von alstria liegt. Eine Abweichung vom Vergütungssystem erfordert einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss, in dem die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festgelegt werden. Ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Umstände, welche die Notwendigkeit einer Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG müssen die betreffenden Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, im Vergütungsbericht aufgeführt werden, und die Notwendigkeit der Abweichungen muss angegeben werden.

Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von alstria ausgerichtet sein. Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist für die folgenden Komponenten möglich:

- Änderung der Leistungskriterien für STI und LTI.
- Anpassung der Bandbreiten für die mögliche Zielerreichung bei beiden variablen Vergütungselementen.
- Gewährung außerordentlicher Nebenleistungen zur Kompensation für vorübergehende Aufwendungen.
- Gewährung zusätzlicher Vergütungsbestandteile oder Ersetzung bestehender Vergütungsbestandteile, um den Anreizeffekt der Vorstandsvergütung zu gewährleisten.

6. Wesentliche Änderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem

Das ab 1. Januar 2021 („Wirksamkeitsstichtag“) wirksame und, vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung, auf derzeitige Vorstandsmitglieder anwendbare Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2021 unterscheidet sich in folgenden Punkten vom bisherigen Vergütungssystem:

- Einführung von ESG-Zielen in den STI mit einer Gewichtung von 20 %, dadurch Verringerung des Gewichts der FFO je Aktie auf 80 %.
- Verringerung der Bandbreite des individuellen Multiplikators für den STI von vormals 0,7-1,3 auf nunmehr 0,8-1,2 zur Anpassung an allgemeine Marktgepflogenheiten.
- Streichung des individuellen Multiplikators für den LTI. Diese Veränderung gilt nicht nur für künftige Tranchen der LTI, sondern für alle am Wirksamkeitsstichtag ausstehenden Tranchen (d. h. LTI 2017/2021, LTI 2018/2022, LTI 2019/2023 und LTI 2020/2024).
- Einführung von Malus und Clawback bei der variablen Vergütung.
- Definition einer Maximalvergütung.
- Klärung des Change-of-Control und Einführung eines doppelten Auslösers für die Kündigung durch ein Vorstandsmitglied: Jede Abberufung innerhalb eines Zeitraums von bis zu zwölf Monaten nach einem Change-of-Control gilt als Abberufung, für die das Vorstandsmitglied nicht verantwortlich ist, es sei denn, ein Gericht bestätigt einen wichtigen Grund für die Kündigung des Anstellungsvertrages. Eine Abfindung ist auch dann fällig, wenn die Position eines Vorstandsmitglieds innerhalb des vorgenannten Zeitraums wesentlich beeinträchtigt wird und das Vorstandsmitglied den Dienstvertrag kündigt.
- Die amtierenden Vorstandsmitglieder sind bis Ende 2022 bestellt. Diese Amtszeit bleibt unverändert. Um die Änderungen des Vergütungssystems sofort wirksam werden zu lassen, ist es bereits zum Wirksamkeitsstichtag - also während der laufenden Amtszeit - eingeführt worden. Die dadurch neu eingeführten Einschränkungen (Malus, Clawback, Maximalvergütung etc.) werden ausgeglichen durch eine Anhebung des Vergütungsniveaus von Jahresfestgehalt, STI und LTI um insgesamt ungefähr 10 %, vorbehaltlich der Bestätigung dieses Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder 2021 durch die Hauptversammlung. Das Versorgungsentgelt wird dabei nicht angehoben. Die letzte Anhebung von Jahresfestgehalt, STI und LTI war im Jahre 2009 gewährt worden.