

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht der alstria office REIT-AG (auch „die Gesellschaft“ oder „alstria“) erläutert die wesentlichen Elemente der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Er beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung. Vorstand und Aufsichtsrat haben den Vergütungsbericht gemeinschaftlich erstellt und sichergestellt, dass dieser den gesetzlichen Vorgaben des § 162 AktG sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung vom 19. Dezember 2019 entspricht. Der Vergütungsbericht wurde von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG geprüft und ist Bestandteil des geprüften zusammengefassten Lageberichts der alstria zum 31. Dezember 2021.

Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts (www.alstria.de/geschaeftsbericht_2021), das aktuelle Vergütungssystem des Vorstands (<https://alstria.de/Verguetungssystem-Vorstand>) und des Aufsichtsrats (<https://alstria.de/Verguetungssystem-Aufsichtsrat>) sowie der vorliegende Vergütungsbericht (<https://alstria.de/Verguetungsbericht-2021.pdf>) sind auf der Website der Gesellschaft veröffentlicht.

1. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR

- COVID-19 Pandemie: schwacher Vermietungsmarkt
- Starke Investitionen in das Bestandsportfolio
- Stabile Transaktionstätigkeit
- Einführung eines neuen Vorstandsvergütungssystems
- Übernahmeangebot von Brookfield

Bedingt durch die auch 2021 anhaltende COVID-19-Pandemie in Deutschland und die daraus resultierende Unsicherheit im Hinblick auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung gestaltete sich der gewerbliche Vermietungsmarkt erneut schwierig. Trotz des schwachen gewerblichen Vermietungsmarktes konnte alstria die Vermietungsleistung (gemessen an Neuvermietungen sowie Mietvertragsverlängerungen) im Jahr 2021 verglichen mit dem Vorjahresniveau steigern. Ursächlich hierfür war der Abschluss einiger großvolumiger Mietvertragsverlängerungen zum Jahresende.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt EUR 122 Mio. in das Bestandsportfolio investiert. Der wesentliche Teil dieser Summe entfiel mit EUR 90 Mio. auf Entwicklungsinvestitionen, mit denen die Qualität der Flächen deutlich verbessert wurde, um hierdurch in der Neuvermietung höhere Mieten zu erzielen. Die Entwicklungsinvestitionen sind im Jahr 2021 deutlich angestiegen, weil alstria in den Objekten derzeit die besten Renditechancen sieht. Das aktuelle Entwicklungsportfolio umfasst 20 Projekte mit einer Gesamtmietfläche von 342.400 m².

alstrias Investitionsentscheidungen basieren auf Analysen der lokalen Märkte, der individuellen Betrachtung des jeweiligen Gebäudes in Bezug auf Lage, Größe und Qualität im Vergleich zu den direkten Wettbewerbsimmobilien sowie auf dem langfristigen Wertsteigerungspotenzial. alstrias Strategie ist darauf ausgerichtet, eine aus ihrer Sicht lukrative Portfoliogröße an den jeweiligen Standorten aufzubauen und sich gegebenenfalls aus Märkten zurückzuziehen, die nicht im Kerninvestitionsfokus („Big 7“-Büromärkte in Deutschland) des Unternehmens stehen. In diesem Rahmen wurde 2021 ein Objekt in Trier verkauft. Die erfolgten Verkäufe in Hamburg und Stuttgart waren opportunistischer Natur und dienten der Optimierung des Risiko-Rendite-Profiles des Portfolios. Die Verkaufserlöse wurden überwiegend für die Finanzierung der Modernisierungsmaßnahmen im Bestandsportfolios eingesetzt. Die Reallokation des eingesetzten Kapitals soll ermöglichen, das Risiko-Rendite-Profil des Portfolios kontinuierlich zu verbessern. Ein Ankauf von neuen Immobilien erfolgte in den Kernmärkten Frankfurt und Berlin. Für beide erworbene Objekte besteht ein signifikantes Wertsteigerungspotenzial, das in den kommenden Jahren gehoben werden soll.

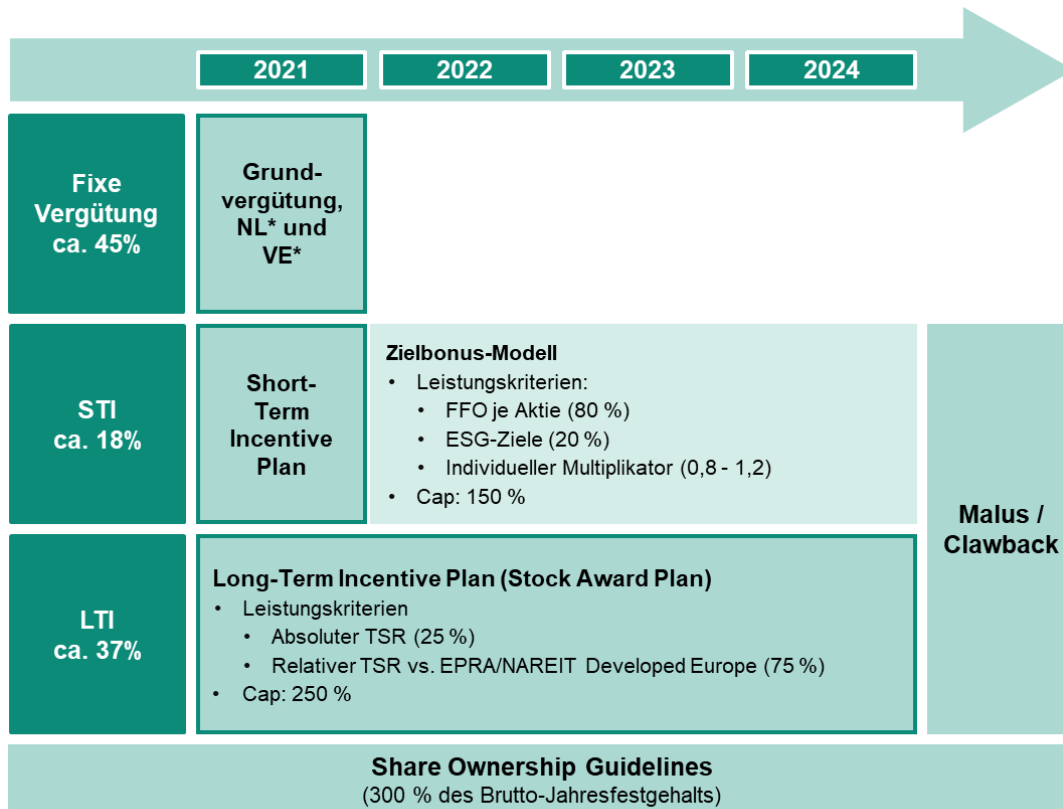
Der Aufsichtsrat der alstria hat das letztmals zum 1. Januar 2018 angepasste Vergütungssystem entsprechend den neuen regulatorischen Vorgaben aus Aktiengesetz und DCGK überarbeitet und auf der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 zur Abstimmung vorgelegt. Diese hat das Vergütungssystem 2021 mit 85,93 % der Stimmen gebilligt.

Die wesentlichen Neuerungen im Vorstandsvergütungssystem 2021 sind in der folgenden Grafik zusammengefasst:

Wesentliche Änderungen im Vergütungssystem 2021	
Short-Term Incentive Plan	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von ESG-Zielen • Verringerung der Bandbreite des individuellen Multiplikators
Long-Term Incentive Plan	<ul style="list-style-type: none"> • Streichung des individuellen Multiplikators
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Definition einer Maximalvergütung nach § 87a AktG
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen

Das System der Vorstandsvergütung ist leistungsorientiert und darauf ausgerichtet, eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern.

Es ist in nachstehender Grafik systematisch dargestellt und wird im Folgenden in seinen Grundzügen beschrieben.



* NL = Nebenleistungen, VE = Versorgungsentgelt.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats hat sich im Geschäftsjahr 2021 geändert. Während Dr. Bernhard Düttmann und Stefanie Frensch zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 aus dem Aufsichtsrat ausschieden, folgten ihnen Dr. Frank Pörschke und Elisabeth Stheeman nach. Frau Stheeman ist Mitglied des Personalausschusses.

Am 13. Dezember 2021 hat die Alexandrite Lake Lux Holdings S.à r.l., eine indirekt durch Brookfield kontrollierte Gesellschaft, ein freiwilliges öffentliches Übernahmeangebot an die Aktionäre zum Erwerb aller Aktien an der alstria office REIT-AG gegen Zahlung einer Geldleistung abgegeben.

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

2.1. Vergütungs-Governance

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 relevante Aktualisierungen am Vergütungssystem vom Personalausschuss vorbereitet. Dennoch ist der gesamte Aufsichtsrat für den endgültigen Beschluss verantwortlich. Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre zur Billigung, 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 Vergleichsgruppe relevanter Wettbewerber in der Immobilienbranche, um zu beurteilen, ob die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen angemessen ist. Diese Vergleichsgruppe umfasste bei der letzten Überarbeitung des Vergütungssystems in den Geschäftsjahren 2020/2021 die Unternehmen des EPRA Germany Index (ADO Properties, Aroundtown, Deutsche Euroshop, Deutsche Wohnen, Grand City Properties, Hamborner REIT, LEG Immobilien, TAG Immobilien, TLG Immobilien, Vonovia), sowie ergänzend für die europäische Perspektive die Unternehmen des EPRA Developed Europe Office Index. Um nationale Gepflogenheiten am Markt und die Unternehmensgröße widerzuspiegeln, wurden 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 erachtet die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie des Personalausschusses als unabhängig.

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.

Im Zuge der Anpassung des Vergütungssystems wurden auch die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder überarbeitet. Die aktuellen Vergütungshöhen sowie eine Gegenüberstellung zum Geschäftsjahr 2020 sind im Abschnitt 3.1 „Zielvergütung und Vergütungsstruktur“ individualisiert ausgewiesen.

Die Vergütung im Geschäftsjahr 2021 entspricht in vollem Umfang dem von der Hauptversammlung 2021 verabschiedeten Vergütungssystem. Die Details der Anwendung im Geschäftsjahr werden im Folgenden dargelegt.

2.2. Vergütungssystem des Vorstands

Die nachstehende Tabelle fasst wesentliche Vergütungselemente und Vertragsbestimmungen des Vorstandsvergütungssystems 2021 zusammen, die im Folgenden detaillierter beschrieben werden, und stellt diese dem vorherigen Vergütungssystem gegenüber. Wesentliche Änderungen gegenüber dem vorherigen Vergütungssystem sind durch Unterstreichung hervorgehoben.

Vergütungssystem des Vorstands		
Neues Vergütungssystem (relevant für das Geschäftsjahr 2021)	Vergütungselement	Altes Vergütungssystem (relevant für das Geschäftsjahr 2020)
Fixe Vergütungselemente		
<ul style="list-style-type: none"> In 12 Monatsbeträgen ausgezahltes Jahresfestgehalt 	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> In 12 Monatsbeträgen ausgezahltes Jahresfestgehalt
<ul style="list-style-type: none"> Nutzung von Dienstwagen und Versicherungsprämien 	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Nutzung von Dienstwagen und Versicherungsprämien
<ul style="list-style-type: none"> Monatliche Barzuwendungen für die private Altersversorgung 	Versorgungsentgelt	<ul style="list-style-type: none"> Monatliche Barzuwendungen für die private Altersversorgung
Variable Vergütungselemente		
<ul style="list-style-type: none"> Ziel-Bonusmodell Performance-Periode: 1 Jahr Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> FFO je Aktie (80 %) <u>ESG-Ziele (20 %)</u> Individueller Multiplikator (0,8 - 1,2) Cap: 150 % Auszahlung in bar 	Short-Term Incentive Plan	<ul style="list-style-type: none"> Ziel-Bonusmodell Performance-Periode: 1 Jahr Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> FFO je Aktie (100 %) Individueller Multiplikator (0,7 - 1,3) Cap: 150 % Auszahlung in bar
<ul style="list-style-type: none"> Stock Award Plan Performance-Periode: 4 Jahre Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> Absoluter TSR (25 %; Zielerreichung 0 -150 %) Relativer TSR (75 %; Zielerreichung 0 -150 %) gegen den EPRA/NAREIT developed Europe Index Cap: 250 % Auszahlung in Aktien 	Long-Term Incentive Plan	<ul style="list-style-type: none"> Stock Award Plan Performance-Periode: 4 Jahre Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> Absoluter TSR (25 %; Zielerreichung 0 -150 %) Relativer TSR (75 %; Zielerreichung 0 -150 %) gegen den EPRA/NAREIT developed Europe Index Individueller Multiplikator (0,7 - 1,3) Cap: 250 % Auszahlung in Aktien
Weitere Vertrags- und Systembestandteile		
<ul style="list-style-type: none"> <u>CEO: EUR 2.600.000 p.a.</u> <u>CFO: EUR 2.100.000 p.a.</u> 	Maximalvergütung	-
<ul style="list-style-type: none"> <u>Reduzierung von noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung und Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung bei Compliance-Verstößen und/oder bei fehlerhaften Jahresabschlüssen</u> 	Malus / Clawback	-
<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien in Höhe ihres dreifachen Brutto-Jahresfestgehalts zu halten 	Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien in Höhe ihres dreifachen Brutto-Jahresfestgehalts zu halten
<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsmitglieder gelten bis zu 12 Monate nach einem Kontrollwechsel als nicht für eine Abberufung verantwortlich. 	Beendigung bei Kontrollwechsel	<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsmitglieder gelten bis zu sechs Monate nach einem Kontrollwechsel als nicht für eine Abberufung verantwortlich.
<ul style="list-style-type: none"> Umfassendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags unabhängig vom Grund der Beendigung des Dienstvertrags Karenzentschädigung i. H. v. 100 % des letzten Jahresfestgehalts für die Dauer des Wettbewerbsverbots 	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"> Umfassendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags unabhängig vom Grund der Beendigung des Dienstvertrags Karenzentschädigung i. H. v. 100 % des letzten Jahresfestgehalts für die Dauer des Wettbewerbsverbots

2.2.1. Zielvergütung und Vergütungsstruktur

Die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2021 und 2020, welche vertraglich definiert bei 100 % Zielerreichung auszuzahlen ist, sowie die resultierende Vergütungsstruktur werden nachfolgend dargestellt. Die Struktur der Zielgesamtvergütung ist für beide Mitglieder des Vorstands nahezu identisch.

Zielvergütung	Olivier Elamine (Vorstandsvorsitzender)			Alexander Dexne (Finanzvorstand)		
	2021		2020	2021		2020
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Jahresfestgehalt	500	37	440	400	36	360
Nebenleistungen ¹⁾	28	2	27	33	3	28
Versorgungsentgelt	88	6	88	73	7	73
Short-Term Incentive Plan	250	18	231	200	18	189
STI 2020	-	-	231	-	-	189
STI 2021	250	-	-	200	-	-
Long-Term Incentive	500	37	440	400	36	360
LTI 2020-2024	-	-	440	-	-	360
LTI 2021-2025	500	-	-	400	-	-
Gesamtvergütung	1.366	100	1.226	1.106	100	1.010

1) Leistungen für Firmenwagen und Versicherungen.

Die Summe der fixen sowie variablen Vergütungselemente bildet die Zielgesamtvergütung bei einer 100 %-igen Zielerreichung eines Vorstandsmitglieds. Die Ausrichtung auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der alstria gemäß § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG wird durch die höhere Gewichtung des Long-Term Incentive Plans im Vergleich zum Short-Term Incentive Plan sichergestellt. Der Anteil des Short-Term Incentive an der variablen Vergütung beträgt rund 33 %, wohingegen der Anteil des Long-Term Incentives rund 67 % der variablen Vergütung ausmacht.

2.2.2. Fixe Vergütungselemente

Grundvergütung

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.

Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten Sachbezüge. Diese bestehen im Wesentlichen aus Versicherungsprämien sowie der privaten Dienstwagennutzung. Als Vergütungsbestandteil sind diese Nebenleistungen von dem einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern. Sie stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu, die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation. Die Nebenleistungen sind Bestandteil der Maximalvergütung und unterliegen der entsprechenden Obergrenze.

Die Gesellschaft hat zugunsten der Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung (Directors & Officers Liability Insurance) mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds abgeschlossen.

Versorgungsentgelt

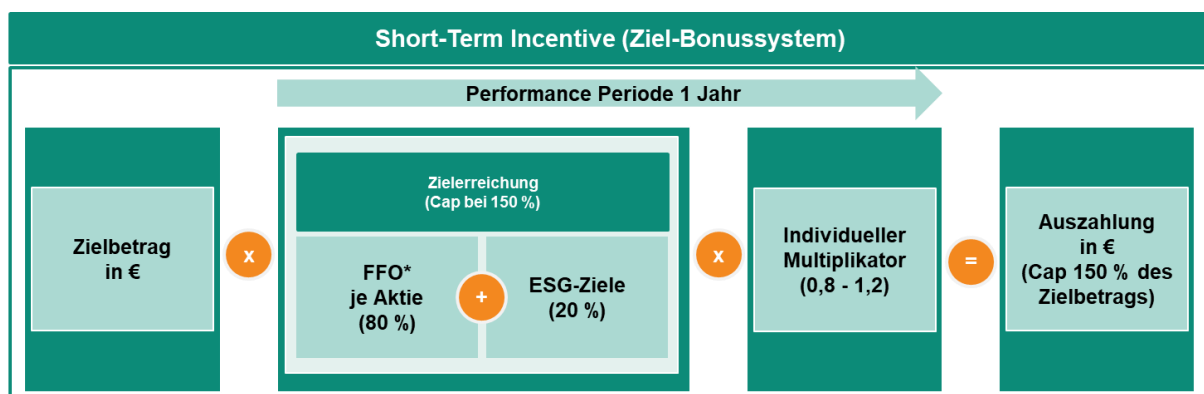
Weiter gewährt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern monatlich einen Barbetrag für Zwecke der Altersvorsorge, das Versorgungsentgelt. Diese Vorsorgeleistungen belaufen sich auf circa 18 % des jeweiligen Jahresfestgehalts. Die Gesellschaft hat bewusst aus Gründen der Transparenz und des Risikomanagements bei der privaten Altersvorsorge der Vorstandsmitglieder eine private Rentenlösung gewählt. Unvorhersehbare zukünftige Verbindlichkeiten für Pensionsansprüche bestehen somit nicht.

2.2.3. Variable Vergütungselemente

Short-Term Incentive Plan

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.

FFO je Aktie

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 %.

Die für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten Werte des FFO je Aktie sowie der tatsächliche Istwert und die daraus resultierende Zielerreichung sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

STI 2021	FFO je Aktie ¹⁾
Schwellenwert	0,45 €
Zielwert	0,64 €
Maximalwert	0,83 €
Istwert ²⁾	0,67 €
Zielerreichung ²⁾	108%

1) Vor Minderheiten.

2) Zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichts vorläufiger Wert.

ESG-Ziele

Als zweites STI-Leistungskriterium werden ESG-Ziele mit einer Gesamtgewichtung von 20 % verwendet.

Für das Jahr 2021 wurden CO₂-Emissionen, Ressourcenmanagement und Compliance als ESG-Kriterien ausgewählt.

- 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.

Die für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten Ziel- und Istwerte der ausgewählten ESG-Kriterien sowie die resultierende Zielerreichung sind nachfolgend dargestellt:

STI 2021		ESG	
Ziel	CO ₂ -Emissionen	Ressourcenmanagement	Compliance
Zielwert	Verbleib auf dem wissenschaftsbasierten Pfad der linearen Verringerung von CO ₂ -Emissionen zwischen 2018 und 2030	Erneuerung ISO 50001 Zertifizierung für alstrias Energiemanagementsystem	Keine Fälle von Korruption oder wesentliche Verstöße gegen Corporate-Compliance-Vorschriften
Istwert	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt
Zielerreichung	100%	100%	100%

Das Erfolgsziel „CO₂-Emissionen“ wird wie folgt bemessen:

CO₂-Emissionen

Ziel	Lineare Verringerung der direkten CO ₂ -Emissionen (Scope 1 THG-Protokoll) um 30% zwischen 2018 und 2030 für das Unternehmen in tausend tCO ₂ e	Lineare Verringerung von CO ₂ -Emissionen des Portfolios (Scope 3 Kategorie "vermietete Fläche" THG- Protokoll) um 30% zwischen 2018 und 2030 in tausend tCO ₂ e	Strombezug aus 100% erneuerbaren Quellen in alstria Unternehmensbüros und den Gemeinschaftsflächen vermieteter Gebäude in %
Ausgangswert 2018	17,3	64,7	100
Zielwert 2030	12,1	45,3	100 ¹⁾
Istwert	13,8	32,6	100
Zielerreichung	100%	100%	100%

1) Zielwert 2021.

Die Gesamt-Zielerreichung des STI 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.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat den individuellen Multiplikator auf 1,0 sowohl für Olivier Elamine als auch für Alexander Dexne festgesetzt. Damit berücksichtigt der Aufsichtsrat die hervorragenden operativen Leistungen bei herausfordernden Marktbedingungen im Geschäftsjahr 2021.

Die Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien sowie die resultierende Gesamtzielerreichung nach Anwendung des Multiplikators wird nachfolgend gesamthaft dargestellt.

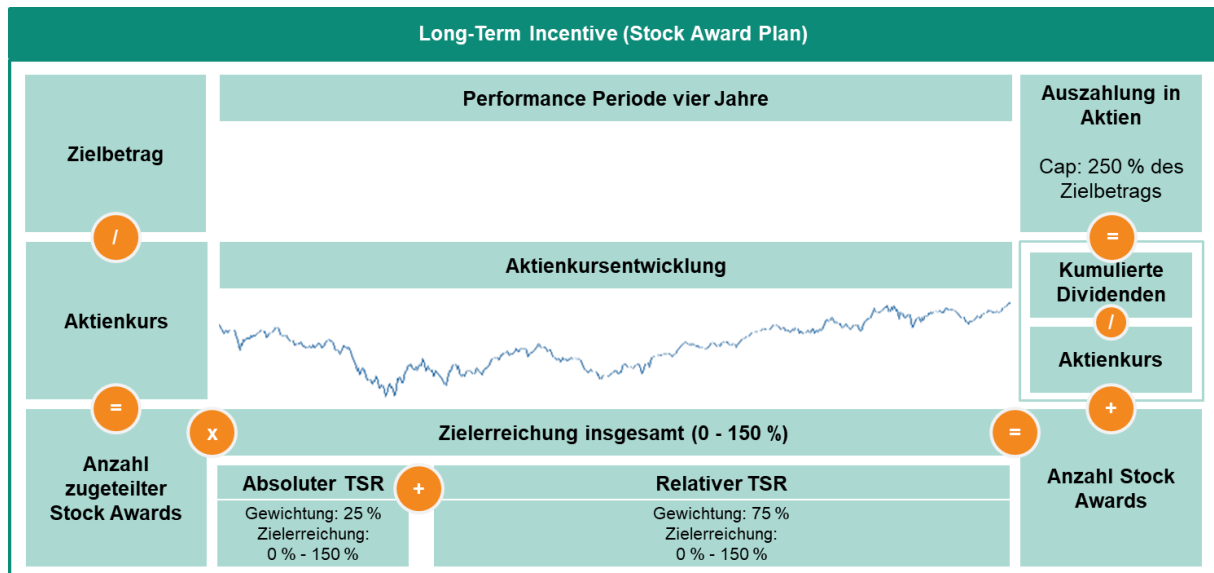
STI Zielerreichung 2021

	Zielerreichung FFO je Aktie	Zielerreichung ESG	Multiplikator	Gesamtzielerreichung
Olivier Elamine	108%	100%	1,0	106%
Alexander Dexne	108%	100%	1,0	106%

Long-Term Incentive 2021-2025

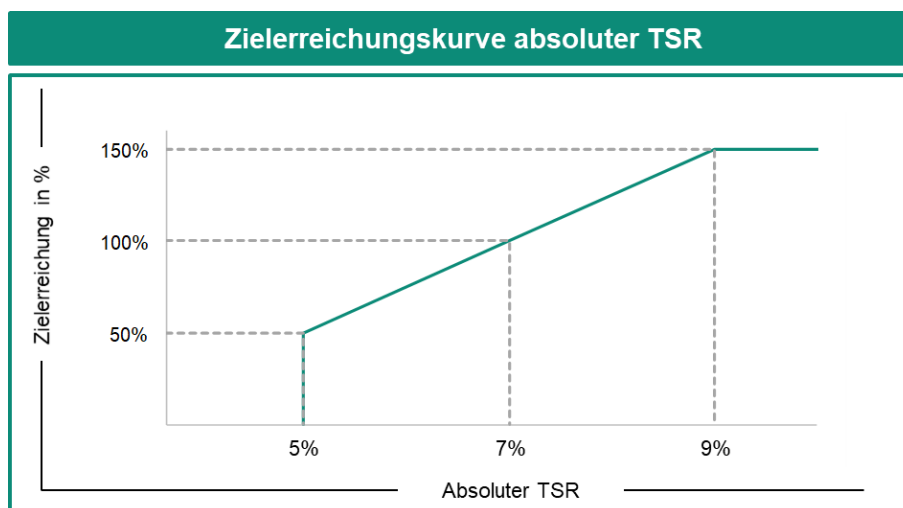
Der Long-Term Incentive (LTI) besteht aus sogenannten virtuellen Stock Awards, die nach Ablauf einer vierjährigen Performance Periode in alstria-Aktien umgewandelt werden. In jedem Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern ein langfristiges variables Vergütungselement zugeteilt, dessen Zielbetrag im Dienstvertrag festgelegt ist. Die Anzahl der zuzuteilenden 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 zugeteilten 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.



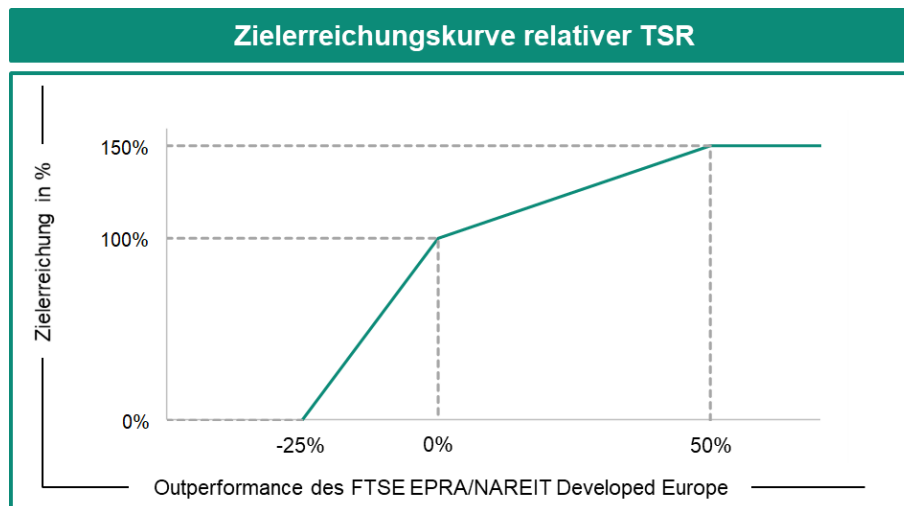
Absoluter TSR

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. Die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten Zielwerte sind in nachfolgender Grafik dargestellt:



Relativer TSR

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. Die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten Zielwerte sind in nachfolgender Grafik dargestellt:



Die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 zugesagten Zielbeträge, der Zuteilungskurs zum Beginn der LTI Tranche 2021-2025 sowie die daraus resultierende Anzahl zugeteilter Stock Awards sind in nachfolgender Tabelle ausgewiesen. Die Zielerreichung der LTI Tranche 2021-2025 wird nach deren Ablauf im Vergütungsbericht des entsprechenden Geschäftsjahres ausgewiesen.

LTI Tranche 2021

Zuteilung

	Zielbetrag	Zuteilungskurs	Anzahl zugeteilter Stock Awards
Olivier Elamine	500.000 €	14,23	35.137
Alexander Dexne	400.000 €	14,23	28.110

Long-Term Incentive 2017-2021

Die vergangenen Tranchen des LTI bis einschließlich der LTI Tranche 2020-2024 sahen zusätzlich zu den finanziellen Leistungskriterien, absoluter und relativer TSR, einen individuellen Multiplikator mit einer Bandbreite von 0,7 - 1,3 vor.

Im Zuge der Neugestaltung des Vergütungssystems 2021 wurde dieser individuelle Multiplikator für alle künftigen, sowie rückwirkend für alle zum Wirksamkeitsstichtag des neuen Systems noch laufenden Tranchen (LTI 2017-2021, LTI 2018-2022, LTI 2019-2023, LTI 2020-2024) abgeschafft.

Im Geschäftsjahr 2021 kam die Tranche LTI 2017-2021 zur Auszahlung und wird im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder ausgewiesen. Um eine transparente Nachvollziehbarkeit der Auszahlungsbeträge zu gewährleisten, werden in der nachfolgenden Tabelle die Zielerreichungen des absoluten und relativen TSR der LTI Tranche 2017-2021 ausgewiesen. Die Outperformance in der LTI Tranche 2017-2021 wird berechnet, indem der absolute TSR von alstria mit dem absoluten TSR des EPRA/NAREIT Index Europe Ex UK verglichen wird. Mit der Umgestaltung des Vergütungssystems 2021 wird, beginnend mit der LTI Tranche 2021-2025, die Outperformance mittels Subtraktion des absoluten TSR des Vergleichsindex FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe von alstrias absolutem TSR berechnet.

LTI Tranche 2017-2021

	alstria office REIT-AG	FTSE EPRA/NAREIT Europe Ex UK
Absoluter TSR p.a.	9,11%	-
Zielerreichung absoluter TSR		150%
Entwicklung 2017-2021	41,75%	21,28%
Outperformance		96,23%
Zielerreichung relativer TSR		150%

Des Weiteren fasst nachfolgende Tabelle die gesamthafte Zielerreichung der LTI-Tranche 2017-2021 für jedes Vorstandsmitglied individualisiert zusammen.

Zielerreichung LTI Tranche 2017-2021	Zielerreichung absoluter TSR (Gewichtung: 50 %)	Zielerreichung relativer TSR (Gewichtung: 50 %)	Gesamt- zielerreichung
Olivier Elamine	150%	150%	150%
Alexander Dexne	150%	150%	150%

2.2.4. Share Ownership Guidelines

Die Vorstandsmitglieder haben sich verpflichtet, ab dem Geschäftsjahr 2018 über einen Zeitraum von fünf Jahren einen Aktienbestand aufzubauen, der drei Jahresfestgehältern entspricht, und diesen bis zum Ausscheiden aus ihrem Amt zu halten. Als Zwischenziel haben sich die Vorstandsmitglieder verpflichtet, nach drei Jahren bereits 2/3 ihrer vollen Verpflichtung erfüllt zu haben.

Die Share Ownership Guidelines (SOG) sind für die Mitglieder des Vorstands verbindlich, solange ihnen nach dem Long-Term Incentive der Gesellschaft Stock Awards mit einem Zielwert zugeteilt werden, der mindestens ihrer jährlichen festen Vergütung, dem Jahresfestgehalt, entsprechen. Ziel der Share Ownership Guidelines ist es insbesondere, die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denjenigen der Aktionäre in Übereinstimmung zu bringen und so nachhaltiges unternehmerisches Handeln zu fördern. Zum Ende der Berichtsperiode hatten die Vorstandsmitglieder ihr aktuelles SOG-Ziel bereits erfüllt. Um das Übernahmeangebot von Brookfield zu unterstützen, haben die Vorstandsmitglieder alle Aktien, die sie über die derzeit geltende Aktienhaltevorschrift hinaus hielten, angedient. Die Aktienhaltevorschrift sowie der Status quo zum 31. Dezember 2021 (nach dem Andienen im Rahmen des Übernahmeangebots) sind nachfolgend dargestellt:

Aktienhaltevorschriften

	Erforderlich		Anzahl der vor dem Übernahmeangebot gehaltenen alstria Aktien	Anzahl der angedienten alstria Aktien ¹⁾	Status quo
	in % des Jahresfestgehalts	in T€	in Aktien	in Aktien	in Aktien
Olivier Elamine	300	1.500	119.510	139.540	70.427
Alexander Dexne		1.200	95.886	85.453	57.653

1) Angesichts des Übernahmeangebots von Brookfield haben beide Mitglieder des Vorstands ihre individuellen Aktien, bis auf die durch die Aktienhaltevorschriften geforderte Menge, angedient.

2.2.5. Malus / Clawback

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.

Im Geschäftsjahr 2021 kamen keine Malus- oder Clawback-Regelungen zur Anwendung.

2.2.6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Erläuterungen zu dem mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, den Leistungen im Falle vorzeitiger Beendigung sowie den nach § 162 Abs. 2 AktG geforderten Angaben zur den möglichen Leistungen Dritter sind im Folgenden zu finden.

Leistungen Dritter

Den Vorstandsmitgliedern wurden für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglieder von alstria im Geschäftsjahr 2021 keine Leistungen Dritter gewährt.

Leistungen im Falle vorzeitiger Beendigung

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 zugeteilten 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 zugeteilten Stock Awards. Gleiches gilt, wenn ein Vorstandsmitglied das Mandat ohne wichtigen Grund niedergelegt hat.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Leistungen im Falle vorzeitiger Beendigung gewährt und es kamen keine Change-of-Control Klauseln zur Anwendung.

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.

3. INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die folgende Tabelle stellt die nach § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder individualisiert dar. Zudem wird zur Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG berichtet.

3.1. Gewährte und geschuldete Vergütung

Im Rahmen des individualisierten Ausweises der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 werden konkret folgende Vergütungen ausgewiesen:

- Das im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Festgehalt, die Nebenleistungen sowie das Versorgungsentgelt
- Der STI 2021, der die Leistung im Jahr 2021 misst und im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt wird
- Die LTI Tranche 2017-2021, da die Performance Periode im Jahr 2021 endete und sie im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt wurde

Um eine transparente Berichterstattung gewährleisten zu können, werden die entsprechenden Vergütungen für das Geschäftsjahr 2020 als Zusatzangabe ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Olivier Elamine (Vorstandsvorsitzender)			Alexander Dexne (Finanzvorstand)		
	2021		2020	2021		2020
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Jahresfestgehalt	500	28	440	400	27	360
Nebenleistungen ¹⁾	28	2	27	33	2	28
Versorgungsentgelt	88	5	88	73	5	73
Einjährige variable Vergütung	266	15	231	213	14	189
STI 2020	-	-	231	-	-	189
STI 2021 ²⁾	266	-	-	213	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	936	51	1.357	765	52	1.110
STI 2017 (Aufschub) ³⁾	-	-	83	-	-	68
LTI 2016-2020	-	-	1.274	-	-	1.042
LTI 2017-2021	936	-	-	765	-	-
Gesamtvergütung	1.818	100	2.143	1.484	100	1.760

1) Leistungen für Firmenwagen und Versicherungen.

2) Zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichts vorläufiger Wert.

3) Auszahlungsbetrag für 25% des STI nach 3 Jahren.

3.2. Maximalvergütung nach § 87a AktG

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.

Die Summe aller Auszahlungen, die aus Zusagen für das Geschäftsjahr 2021 resultieren, kann erst nach Ablauf des vierjährigen Performance Periode des Long-Term Incentives ermittelt werden. Allerdings kann bereits heute die Einhaltung der Maximalvergütung gemäß § 87a AktG Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 sichergestellt werden, da selbst im Fall einer Auszahlung des Long-Term Incentives in Höhe von 250 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile unterhalb der Maximalvergütung liegen würde. Über die Einhaltung der Maximalvergütung der für das Geschäftsjahr 2021 zugesagten Vergütung wird nach Ablauf der Performance Periode der LTI Tranche 2021-2025 im Vergütungsbericht des entsprechenden Jahres detailliert berichtet.

4. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Im Folgenden wird das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sowie die individuelle gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen.

4.1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

4.1.1. Vergütungs-Governance

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten nach Abschluss eines Geschäftsjahres eine Vergütung pro vollem Geschäftsjahr, die durch Beschluss der Hauptversammlung festgesetzt wird. Die Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder wurde zuletzt von der Hauptversammlung 2021 mit 99,7 % Zustimmung bestätigt. Die Festsetzung gilt, bis die Hauptversammlung etwas anderes beschließt. Mindestens alle vier Jahre oder bei Änderungen wird das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der Hauptversammlung erneut zur Abstimmung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung ein zur Abstimmung gebrachtes Vergütungssystem nicht, wird spätestens bei der darauffolgenden Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

4.1.2. Vergütungssystem

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist erfolgsunabhängig. Sie setzt sich zusammen aus einer Festvergütung und einer ebenfalls fixen Vergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ihre Auslagen. Die Gesellschaft hat auf ihre Kosten zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine angemessene Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben (D&O Versicherung) abgeschlossen.

Aufsichtsratsmitglieder erhalten jeweils ein Jahresfestgehalt von EUR 50.000. Der Aufsichtsratsvorsitz wird zusätzlich mit einem jährlichen Betrag von EUR 100.000 (Faktor 3) vergütet; der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitz mit EUR 25.000 (Faktor 1,5). Mitglieder des Prüfungsausschusses haben Anspruch auf eine Zusatzvergütung in Höhe von EUR 10.000, der Vorsitz im Prüfungsausschuss wird mit EUR 20.000 pro Jahr vergütet (Faktor 2).

Die Mitgliedschaft im Personalausschuss sowie im Finanz- und Investitionsausschuss berechtigt jeweils zu einem zusätzlichen Jahresgehalt von EUR 7.500. Die Vorsitzenden dieser Ausschüsse erhalten eine zusätzliche Vergütung von EUR 15.000 pro Jahr (Faktor 2). Die Mitgliedschaft im ESG Ausschuss und in vorübergehenden Ausschüssen begründet keinen Anspruch auf zusätzliche Vergütung.

Mitglieder, die dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen nur für einen Teil eines Jahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Variable Vergütungselemente bestehen nicht; ebenso werden keine Sitzungsgelder gezahlt.

Vergütungsbestandteil	Aufsichtsratsvergütung
Jährliche feste Vergütung	Vorsitzende/r: 150.000 EUR Stellvertretende/r Vorsitzende/r: 75.000 EUR Aufsichtsratsmitglied: 50.000 EUR
Ausschussvergütung	Prüfungsausschuss: 10.000 EUR / 20.000 (Vorsitz) Ernennungs- und Vergütungsausschuss: 7.500 EUR / 15.000 (Vorsitz) Finanz- und Investitionsausschuss: 7.500 EUR / 15.000 (Vorsitz)

4.1.3 Selbstverpflichtung zum Aktienerwerb

Die Aufsichtsratsmitglieder haben sich verpflichtet, innerhalb einer Aufbauphase Aktien der Gesellschaft in Höhe eines Betrags zu erwerben, der ihrer jährlichen festen Vergütung für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied, Vorsitzende/r oder stellvertretende/r Aufsichtsratsvorsitzende/r (ohne Ausschüsse) entspricht, und diese während ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu halten (Selbstverpflichtung).

Mit dieser Selbstverpflichtung orientieren sich die Aufsichtsratsmitglieder an den Leitprinzipien der Share Ownership Guidelines für Vorstandsmitglieder und bringen ihr nachhaltiges Engagement für die Gesellschaft zum Ausdruck.

Im Dezember 2021 hatten alle Aufsichtsratsmitglieder mit einer Amtszeit von drei Jahren oder länger ihre Selbstverpflichtung erfüllt. Die deutschen Behörden genehmigten im Dezember 2021 gemäß dem deutschen Übernahmegesetz (WpÜG) das Übernahmeangebot von Brookfield für 100 % der Aktien der Gesellschaft. In diesem Zusammenhang entschieden Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft, das Übernahmeangebot zu unterstützen und veröffentlichten am 23. Dezember 2021 eine entsprechende Stellungnahme mit einer Empfehlung an die Aktionäre, das Übernahmeangebot zu akzeptieren. Um seiner eigenen Empfehlung zu entsprechen, beschloss der Aufsichtsrat, die Selbstverpflichtung auszusetzen, und die Mitglieder des Aufsichtsrats dienten alle ihre Aktien an.

4.2. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Im Folgenden wird die den derzeitigen sowie früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt. Dabei wird zwischen fester Vergütung und Ausschussvergütung unterschieden.

Aufsichtsratsvergütung	2021						2020					
	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung		
	in T€	in %	in T€	in %		in T€	in %	in T€	in %			
Dr. Johannes Conradi (Vorsitz)	150,0	91	15,0	9	165,0	150,0	91	15,0	9	165,0		
Richard Mully (stellv. Vorsitz)	75,0	83	15,0	17	90,0	75,0	83	15,0	17	90,0		
Dr. Bernhard Düttmann ¹⁾	17,3	74	6,0	26	23,3	50,0	74	17,5	26	67,5		
Stefanie Frensch ¹⁾	17,3	77	5,2	23	22,5	50,0	77	15,0	23	65,0		
Benoît Héroult	50,0	74	17,5	26	67,5	50,0	74	17,5	26	67,5		
Dr. Frank Pörschke ²⁾	32,9	74	11,5	26	44,4	-	-	-	-	-		
Elisabeth Stheeman ²⁾	32,9	77	9,9	23	42,8	-	-	-	-	-		
Marianne Voigt	50,0	71	20,0	29	70,0	50,0	71	20,0	29	70,0		

1) Bestellt bis zur ordentlichen Hauptversammlung des Geschäftsjahres 2021.
2) Bestellt ab der ordentlichen Hauptversammlung des Geschäftsjahres 2021.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ausschusstätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021, um die in der obigen Tabelle ausgewiesene Ausschussvergütung im Geschäftsjahr 2021 nachvollziehbar zu machen.

	2021			
	Ausschusstätigkeit ¹⁾			
	Prüfungsausschuss	Personalausschuss	Finanz- und Investitionsausschuss	ESG-Ausschuss
Dr. Johannes Conradi (Vorsitz)	-	V	-	V
Richard Mully (stellv. Vorsitz)	-	-	V	M
Dr. Bernhard Düttmann ²⁾	M	-	M	-
Stefanie Frensch ²⁾	-	M	M	-
Benoît Héroult	M	M	-	-
Dr. Frank Pörschke ³⁾	M	-	M	-
Elisabeth Stheeman ³⁾	-	M	M	-
Marianne Voigt	V	-	-	M

1) M = Mitglied, V = Vorsitz.
2) Bestellt bis zur ordentlichen Hauptversammlung des Geschäftsjahres 2021.
3) Bestellt ab der ordentlichen Hauptversammlung des Geschäftsjahres 2021.

5. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

In § 162 Abs. 1 Satz 2 des Aktiengesetzes ist neben der individualisierten Offenlegung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat auch eine vergleichende Darstellung dieser mit der Vergütung der Belegschaft sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft gefordert. Die nachfolgende Tabelle stellt daher die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung sowie den Ertragskennzahlen Mieterlöse und FFO je Aktie, welche aufgrund ihrer zentralen Steuerungsfunktion für die Gesellschaft ausgewählt wurden, gegenüber.

Für die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung werden alle Mitarbeiter der alstria mit Ausnahme von Auszubildenden, Praktikanten, Werkstudenten sowie geringfügig Beschäftigten betrachtet. Daneben werden solche Mitarbeiter nicht miteinbezogen, die im jeweils betrachteten Jahr nicht ganzjährig beschäftigt waren oder für einen Zeitraum von länger als zwei Monaten innerhalb des betrachteten Jahres abwesend waren.

Die angegebene Vergütung setzt sich dabei aus dem Fixgehalt und dem Bonus (jeweils hochgerechnet auf Vollzeitäquivalent) für das jeweilige Jahr sowie dem Auszahlungsbetrag der langfristigen variablen Vergütung in dem jeweiligen Jahr und den Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung zusammen. Des Weiteren werden Nebenleistungen wie Zahlungen für ein Jobticket oder Zuschüsse zum Dienstwagen ebenso berücksichtigt wie der Corona-Bonus für das Jahr 2020.

Mit Blick auf die vergleichende Darstellung ist festzuhalten, dass sich die positive Unternehmensentwicklung auch in der Gesamtzielerreichung der langfristigen variablen Vergütung des Vorstands widerspiegelt.

Diese liegt für die LTI Tranche 2017-2021 bei 150 %, der oberen Begrenzung. Der Rückgang der Vergütung begründet sich insbesondere aus der geringeren Auszahlung der LTI Tranche 2017-2021 im Vergleich zur Tranche 2016-2020, da der Aktienkurs Anfang 2020 vor dem Beginn der Covid-19 Pandemie höher lag als Anfang 2021.

Zudem wurde mit der Umsetzung der Änderungen des Vergütungssystems für den Vorstand zum 01. Januar 2021 auch der individuelle Multiplikator für die LTI Tranche 2017-2021 abgeschafft. Bei der Vergütung der Mitarbeiter zeigt sich nach vielen Jahren moderater Gehaltsentwicklung ein Anpassungseffekt.

Vergleichende Darstellung

	2021	2020	Veränderung 2021/2020
	in T€	in T€	in %
Vorstandsmitglieder			
Olivier Elamine	1.818	2.143	-15
Alexander Dexne	1.484	1.760	-16
Aufsichtsratsmitglieder			
Dr. Johannes Conradi	165	165	0
Richard Mully	90	90	0
Dr. Bernhard Düttmann ¹⁾	23	68	-65
Stefanie Frensch ¹⁾	23	65	-65
Benoît Hérault	68	68	0
Dr. Frank Pörschke ²⁾	44	-	-
Elisabeth Stheeman ²⁾	43	-	-
Marianne Voigt	70	70	0
Arbeitnehmer			
Durchschnitt	96	89	8
Ertragsentwicklung			
Mieterlöse	183.670	177.063	4
FFO je Aktie (in EUR) ³⁾	0,67	0,62	8

1) Bestellt bis zur ordentlichen Hauptversammlung des Geschäftsjahres 2021.

2) Bestellt ab der ordentlichen Hauptversammlung des Geschäftsjahres 2021.

3) Vor Minderheiten.

Hamburg, im Februar 2022

alstria office REIT-AG

Der Aufsichtsrat

Dr. Johannes Conradi
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Vorstand

Olivier Elamine
Vorstandsvorsitzender

Alexander Dexne
Finanzvorstand