

Vorstandsvergütungssystem 2022

(Tagesordnungspunkt 9: Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder 2022)

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:

- 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 ist ein auf die Gesamtrendite ausgerichtetes Unternehmen, das darauf abzielt, die Renditen der zugrunde liegenden Immobilienmärkte zu übertreffen.

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"> • Zuverlässigkeit, Transparenz und erstklassige Corporate Governance als Eckpfeiler des Kapitalmarktansatzes • Auf Gesamtrendite ausgerichtetes Unternehmen, das Kapital- und Ertragswachstum anstrebt

Das ab dem 1. Januar 2022 geltende Vergütungssystem für den Vorstand („Vorstandsvergütungssystem 2022“), welches der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt wird, 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 abhängt.

Das Vorstandsvergütungssystem 2022 wurde entwickelt, um den Herausforderungen und Chancen in der Strategie von alstria gerecht zu werden und die jüngsten Entwicklungen seit der Billigung des vorherigen Vorstandsvergütungssystems 2021 durch die Hauptversammlung 2021 („Vorstandsvergütungssystem 2021“) 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 Funds From Operations („FFO“) als Indikator für ihre Fähigkeit, Liquidität zu generieren. 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, die auf dem erzielten FFO je Aktie basiert.

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 Shareholder Value zu bewerten, den alstria unter Berücksichtigung der vorstehenden Punkte generiert. Kann alstria ihre operativen Ziele erreichen, so ist sie in der Lage ihren Cashflow für Reinvestitionen zugunsten eines renditestarken Recyclings der verfügbaren Mittel zu nutzen.

Zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Vorstandsvergütungssystems 2021 verfügte alstria über eine sehr heterogene Aktionärsstruktur, die den Aktienkurs zu einem der wichtigsten Indikatoren für die Messung des Shareholder Value und damit der Leistung der Vorstandsmitglieder machte, indem die Kursentwicklung der alstria-Aktie für die Berechnung des LTI im Rahmen des Vorstandsvergütungssystems 2021 herangezogen wurde. Seitdem der Kapitalmarkt Anfang November 2021 über das Übernahmeangebot an die alstria-Aktionäre informiert wurde, ist der Kurs der alstria-Aktie durch die hohe Beteiligung von alstrias Mehrheitsaktionär und die relativ geringe Anzahl anderer Aktionäre stark beeinträchtigt worden. Infolgedessen ist es unwahrscheinlich, dass sich der Aktienkurs in Zukunft weiterentwickeln wird, und er ist kein geeigneter Indikator mehr für die Leistung der Vorstandsmitglieder.

alstria hat ein langfristiges Anreizsystem für seine berechtigten Mitarbeiter entwickelt, das die Aufmerksamkeit des Unternehmens auf die Erfüllung operativer Hürden über einen Zeitraum von zwei Jahren lenkt ("**Alstria Collective Employee Scheme**" oder "**ACES**").

Um eine vollständige Angleichung der Organisation zu erreichen, wird der LTI des Vorstands der Struktur des ACES-Programms folgen, sowohl was die Laufzeit als auch die Quelle der KPIs betrifft. 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**“).

Dieses Vorstandsvergütungssystem 2022 gilt für alle Mitglieder des Vorstands von alstria ab dem 1. Januar 2022, sofern die Hauptversammlung ihre Zustimmung erteilt. Im Falle der Neubestellung eines Vorstandsmitglieds wird der Dienstvertrag ebenfalls auf diesem System basieren.

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 Vorstandsvergütungssystems 2022 wird den Aktionären bei der Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt. Künftig wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre zur Billigung, vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das Vorstandsvergütungssystem 2022 wider Erwarten nicht billigen, so würde dessen Anwendung zum 1. Januar 2022 nicht erfolgen und das bestehende, von der Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligte Vergütungssystem bliebe in Kraft. In diesem Fall wird der darauffolgenden 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.

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 Personalausschuss des Aufsichtsrats setzt sich aus Mitgliedern zusammen, die unabhängig von der Gesellschaft und seinem Vorstand sind. 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 Vorstandsvergütungssystem 2022

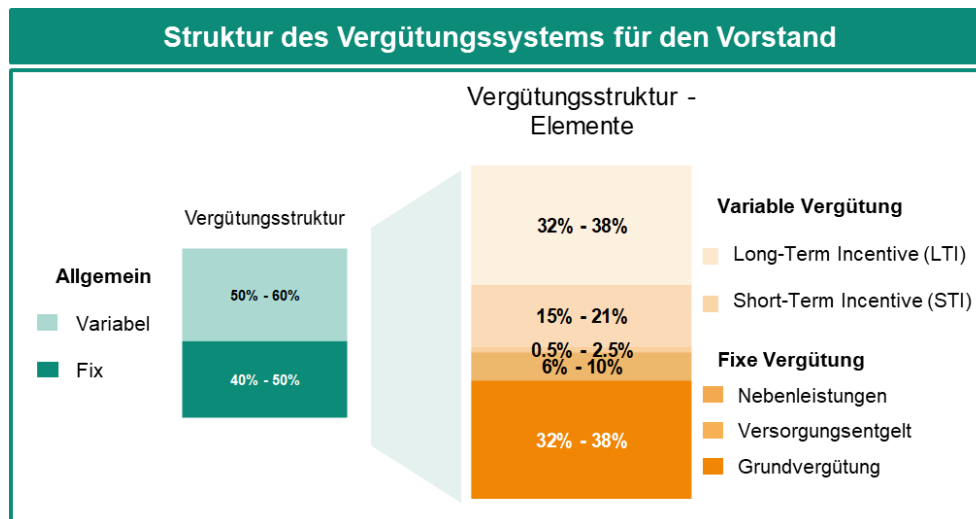
Die nachstehende Tabelle fasst die Vergütungselemente und weitere Vertragsbestimmungen des Vorstandsvergütungssystems 2022 zusammen, die im Folgenden detaillierter beschrieben werden. Wesentliche Änderungen gegenüber dem Vorstandsvergütungssystem 2021 sind in der Tabelle durch Fettdruck hervorgehoben 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	• 100% FFO je Aktie [bislant: 80% FFO je Aktie und 20% ESG-Ziele] • Individueller Multiplikator (0,8-1,2)	neu
		Auszahlung	• Auszahlung von 0% - 150% des Zielbetrags in bar	
	Long-Term Incentive Plan	Plantyp	• Langfristiges Ziel-Bonusmodell [bislant: Stock Award Plan]	neu
		Performance Periode	• 2 Jahre [bislant: 4 Jahre]	neu
		Ziele	• Budgetbasierte KPIs oder bedeutende Projekte (0-115%) [bislant: 25% Absoluter Total Shareholder Return (0 - 150%) und 75% Relativer Total Shareholder Return (0 - 150%)]	neu
		Auszahlung	• Auszahlung von 0% bis 115% des Zielbetrags in bar [bislant: 0% - 250% des Zielbetrags in Aktien oder bar]	neu
Malus & Clawback	• Reduzierung von noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung und Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung bei Compliance-Verstößen und/oder bei fehlerhaften Jahresabschlüssen			
Beendigung nach Kontrollwechsel	• Vorstandsmitglieder gelten bis zu 12 Monate nach einem Kontrollwechsel als nicht für eine Abberufung verantwortlich			
Share Ownership Guidelines	• Keine [bislant: Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien in Höhe ihres dreifachen Bruttojahresfestgehalts zu halten.]		neu	
Maximum remuneration	• Die Maximalvergütung p.a. des CEO beträgt 2.600.000 EUR und für den CFO 2.100.000 EUR.			

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 LTI größer als der Anteil des 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 von der Gesellschaft gezahlte 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.

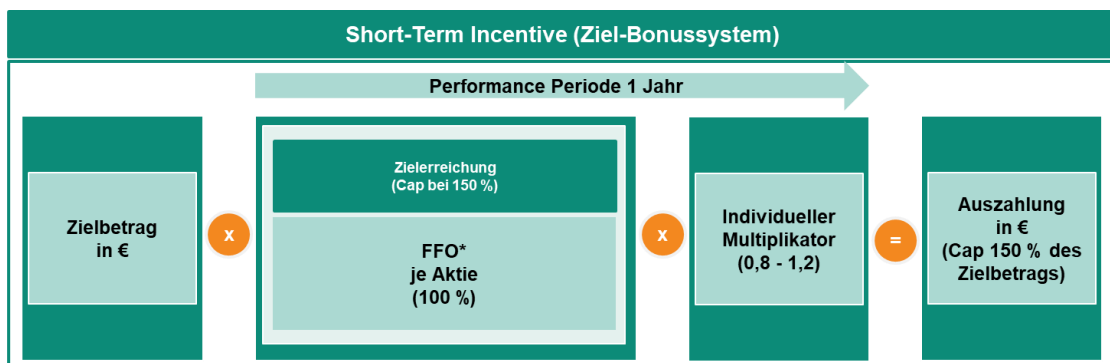
3.4. Variable Vergütung

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

3.4.1. Short-Term Incentive (STI)

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:



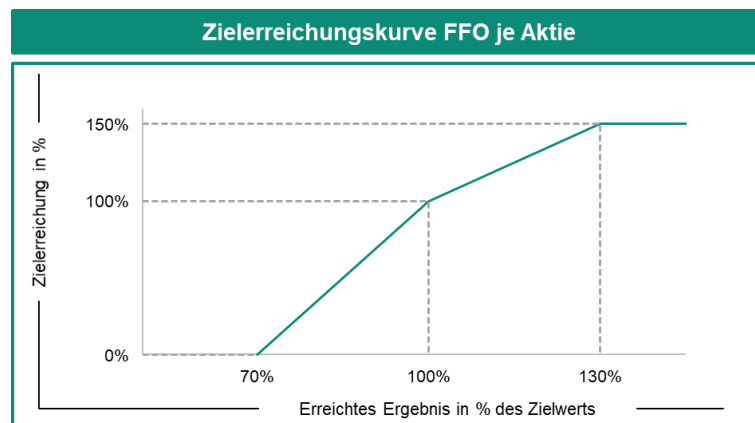
* Funds From Operations

Das STI-Leistungskriterium ist der FFO je Aktie. 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.



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 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 billigem 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 sowie die daraus resultierende Zielerreichung werden nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht. Außerdem werden die Gründe für die Anwendung des individuellen Multiplikators erläutert.

3.4.2. Long Term Incentive (LTI)

Der Long Term Incentive Plan ist als Anreizsystem konzipiert, um die allgemeine Leistung und den Gesamterfolg der Gesellschaft zu belohnen. In jedem Geschäftsjahr wird den Mitgliedern des Vorstands eine LTI-Tranche ("LTI-Tranche") gewährt. Über die Ausgabe der LTI-Tranchen entscheidet der Aufsichtsrat. Der Ausgabebetrag ("Ausgabebetrag") ist der 1. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres, für das der LTI gewährt wird. Der Aufsichtsrat legt mindestens 4 Key Performance Indicators ("KPI") fest,

die während des Performance-Zeitraum erreicht werden müssen (jeweils ein "LTI KPI"). Die LTI-KPIs werden numerisch zusammengefasst und entsprechen entweder einem explizit quantifizierbaren Ziel im mehrjährigen Geschäftsplan des Unternehmens zu einem bestimmten Zeitpunkt oder der Erreichung eines für das Unternehmen relevanten Projekts. Die Zielerreichung kann objektiv definiert und bestimmt werden und der Zeitpunkt, zu dem das Projekt erreicht werden muss, ist festgelegt und sollte innerhalb des Performance-Zeitraum liegen.

Der Zielwert der LTI-Tranche für eine 100%ige Auszahlung wird im Vorstandsanstellungsvertrag festgelegt. Der Auszahlungsbetrag aus dem LTI ist auf 115% der gewährten Vergütung begrenzt.

Der zweijährige Performance-Zeitraum endet am 31. Dezember des auf den Ausgabetag folgenden Geschäftsjahres (z.B. 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023) ("**Performance-Zeitraum**"). Der Aufsichtsrat wird die Erreichung der KPIs in der Aufsichtsratssitzung bewerten, die sich mit dem letzten Jahresabschluss des Performance-Zeitraums befasst. Die Auszahlung des LTI erfolgt spätestens in dem Monat, der auf die Feststellung des letzten Jahresabschlusses des Performance-Zeitraums folgt ("**Auszahlungstermin**").

Für den Zeitraum 2022-2023 sind die LTI-KPIs wie folgt definiert:

- Einkommensmanagement: Wert der neuen Mietverträge, Optionen und Mietvertragsverlängerungen, die während des Zeitraums erzielt werden,
- Kapitalstruktur: Wert der in diesem Zeitraum zu finanzierenden Schulden,
- Kapitalrecycling: Wert der zu veräußernden Vermögenswerte während des Zeitraums,
- Kapitalwachstum: Anzahl der Entwicklungsprojekte, die während des Zeitraums (zu einem bestimmten Preis) durchgeführt werden.

Die LTI-KPIs sind gleich gewichtet. Zum Auszahlungstermin wird die für jeden LTI-KPI erzielte Leistung ermittelt, indem die berechneten LTI-KPIs durch das LTI-KPI-Ziel dividiert werden.

Für jeden LTI-KPI wendet der Aufsichtsrat einen Multiplikator (der "**Multiplikator**") an, der von der Erreichung des LTI-KPI abhängt:

LTI KPI-Erreichung	Multiplikator
< 90%	0
90% - 110%	0,85 - 1,15
> 110%	1,15

Die LTI-KPI-Erreichung wird mit der LTI-KPI-Gewichtung multipliziert, um den Beitrag jedes LTI-KPI zum Endwert der jeweiligen Tranche zu ermitteln. Der Endwert der jeweiligen Tranche ergibt sich aus der Summe jedes einzelnen LTI-KPI-Beitrags, multipliziert mit dem Zielwert des jeweils gewährten LTI.

Die Auszahlung erfolgt anteilig unter Berücksichtigung der Anzahl der aktiven Monate des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Performance-Zeitraum.

Wie beschrieben, ist die Kursentwicklung der alstria-Aktie nicht mehr aussagekräftig, so dass die Berechnung des LTI auf Basis der Aktienkursentwicklung im Rahmen des Vorstandsvergütungssystems 2021 ihre Funktion verloren hat. Vor diesem Hintergrund werden die Leistungszeiträume aller ausstehenden LTI-Tranchen, die den Vorstandsmitgliedern für die Vorjahre bis einschließlich des Geschäftsjahres 2021 gewährt wurden (d.h. LTI 2019/2023, LTI 2020/2024, LTI 2021/2025), mit Wirkung zum 3. Februar 2022 vorzeitig beendet und anschließend unverzüglich in bar ausgezahlt. Der den Vorstandsmitgliedern nach den Bedingungen des Vorstandsvergütungssystems 2021 gewährte LTI 2022/2026 wird in das Vorstandsvergütungssystem 2022 überführt.

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.

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

4.1. Bestimmungen der Vorstands-Dienstverträge

Dienstverträge werden generell für einen Zeitraum von maximal fünf Jahren abgeschlossen. 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.

Scheidet ein Vorstandsmitglied wegen Erreichens des Rentenalters, Invalidität, Berufsunfähigkeit, Frührente oder Tod aus dem Dienst bei alstria aus, erfolgt die Auszahlung des LTI anteilig unter Berücksichtigung der Anzahl der aktiven Monate des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Leistungszeitraum. Kündigt alstria den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB, verfällt der LTI. 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; oder
- 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 2022 („Wirksamkeitsstichtag“) wirksame und, vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung, auf derzeitige Vorstandsmitglieder anwendbare Vorstandsvergütungssystem 2022 unterscheidet sich in folgenden Punkten vom bisherigen Vergütungssystem, welches von der Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligt wurde:

- Streichung der ESG-Leistungsziele aus dem Short Term Incentive (jetzt: 100% FFO pro Aktie).
- Abschaffung des alstria-Aktienkurses als Berechnungsgrundlage und stattdessen Einführung von operativen KPIs als Leistungsziele für den LTI.
- Verkürzung des Performance-Zeitraums für den LTI von vier auf zwei Jahre.
- Die Auszahlung des LTI in bar, mit einer Obergrenze von 115% (vorher Auszahlung in Aktien oder bar, mit einer Obergrenze von 250%)
- Die Performance-Zeiträume der noch ausstehenden LTI-Tranchen, die den Vorstandsmitgliedern für Vorjahre bis einschließlich des Geschäftsjahres 2021 gewährt wurden (d.h. LTI 2019/2023, LTI 2020/2024, LTI 2021/2025), werden mit Wirkung zum 3. Februar 2022 vorzeitig beendet und anschließend unverzüglich in bar ausgezahlt. Der LTI 2022/2026 soll in das neue Vorstandsvergütungssystem 2022 überführt werden.
- Aufhebung der Share Ownership Guidelines für Vorstandsmitglieder.