

alstria office REIT-AG
Hamburg

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
über die Prüfung des Vergütungsberichts nach
§ 162 Abs. 3 AktG für das Geschäftsjahr
vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023

Inhaltsübersicht

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Vergütungsbericht nach § 162 AktG

Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

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

An die alstria office REIT-AG, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der alstria office REIT-AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Hamburg, den 1. März 2024

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Annika Deutsch
Wirtschaftsprüferin

Maximilian Freiherr v. Perger
Wirtschaftsprüfer

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht der alstria office REIT-AG (auch **Gesellschaft** oder **alstria**) für das Geschäftsjahr 2023 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 entspricht. Der Vergütungsbericht wurde von der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG geprüft.

Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts (<https://alstria.de/bestaetigungsvermerk-verguetungsbericht2023>), das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand (<https://alstria.de/Verguetungssystem-Vorstand-2022>) und für den Aufsichtsrat (<https://alstria.de/Verguetungssystem-Aufsichtsrat-2023>) sowie der vorliegende Vergütungsbericht (<https://alstria.de/Verguetungsbericht-2023.pdf>) sind auf der Website der Gesellschaft veröffentlicht.

Die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 basiert auf dem überarbeiteten Vergütungssystem 2022, welches von der Hauptversammlung am 10. Juni 2022 mit einer Zustimmung von 99,6% der Stimmen gebilligt wurde (**Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2022**). Die Hauptversammlung am 4. Mai 2023 hat den Vergütungsbericht 2022 mit 99,9% der abgegebenen Stimmen und das überarbeitete Vergütungssystem für den Aufsichtsrat (**Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2023**) mit 99,9% der abgegebenen Stimmen gebilligt. In Anbetracht der hohen Zustimmung auf der Hauptversammlung, sehen wir keine Gründe für Änderungen des Vergütungsberichts und des Vergütungssystems. Wir werden das bereits im Vergütungsbericht 2021 und 2022 etablierte hohe Maß an Transparenz weiterführen.

1. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Die Vergütungserfolgsziele wurden 2023 hauptsächlich von folgenden Faktoren beeinflusst:

- Deutsche Wirtschaft stagniert im Jahr 2023 (BSP -0,3%)
- Jährliche Inflationsrate (Verbraucherpreisindex) für das Jahr 2023 war 5,9%
- Schwierige, aber stabile Vermietungsmärkte
- Starker Zinsanstieg hat Transaktionsaktivitäten zum Stillstand gebracht
- Fortlaufende Investitionen in das Bestandsportfolio
- Umsatz und Funds From Operations (FFO) pro Aktie höher als geplant im Jahr 2023
- Verkleinerung des Aufsichtsrats von 6 auf 4 Mitglieder und Einführung eines neuen Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder 2023

Mit einem Absinken des Bruttosozialprodukts um 0,3% stagnierte die deutsche Wirtschaft im Jahr 2023. Die Ursache lag zum einen in dem erheblichen Kaufkraftverlust bei Verbrauchern als Folge eines starken Anstiegs der Energie- und Lebensmittelpreise und zum anderen an der schwachen globalen wirtschaftlichen Entwicklung als Folge von andauernden geopolitischen Krisen. Der Zinsanstieg als Folge einer strikteren Geldpolitik hat auch zu der schwachen wirtschaftlichen Entwicklung beigetragen. Die durchschnittliche jährliche Inflationsrate (Verbraucherpreisindex) lag im Jahr 2023 bei 5,9%. Trotz eines schwachen gewerblichen Vermietungsmarktes war alstrias Vermietungsleistung (gemessen an Neuvermietungen sowie Mietvertragsverlängerungen und Optionsziehungen) von 106.800 m² stabil verglichen mit dem Vorjahr.

Die schwache wirtschaftliche Entwicklung und der starke Zinsanstieg haben praktisch zu einem Stillstand am gewerblichen Transaktionsmarkt geführt und die Immobilienpreise unter Druck gesetzt. Die Bewertung zum 31. Dezember 2023 von alstrias Immobilienportfolio durch Savills Advisory Services Germany GmbH & Co. KG hat zu einer Abschreibung von insgesamt EUR 769,5 Millionen (Vorjahr: Abschreibung von EUR 173,8 Millionen) auf EUR 4,0 Milliarden geführt. Der neue Portfoliowert spiegelt einen durchschnittlichen Wert von EUR 2.860 pro m² und eine Rendite von 5,0% für das Portfolio, basierend auf der vertraglich vereinbarten Miete im Verhältnis zum Marktwert.

Im Jahr 2023 investierte alstria insgesamt EUR 129 Millionen in das Bestandsportfolio. Die Hälfte dieses Betrags (EUR 65 Millionen) entfiel auf Developmentinvestitionen, mit denen die Qualität der Flächen deutlich verbessert wurde, um hierdurch in der Neuvermietung höhere Mieten zu erzielen. Das aktuelle Developmentportfolio umfasst 20 Projekte mit einer Gesamtmietfläche von 154.300 m².

Die von alstria zu Beginn des Jahres 2023 veröffentlichte Prognose für den Umsatz und den FFO wurde im Geschäftsjahr 2023 deutlich übertroffen. Der Konzernumsatz betrug TEUR 192.026 (Vorhersage: EUR 189 Millionen) und der FFO erreicht TEUR 87.972 im Berichtsjahr (Vorhersage: EUR 79 Millionen). Somit ergab sich ein FFO pro Aktie in Höhe von EUR 0,49 (Vorhersage: EUR 0,44).

Das Geschäftsjahr 2023 war noch immer durch Veränderungen aufgrund der Übernahme von mehr als 95% der Anteile an alstria durch Brookfield (**Übernahme**) geprägt, die im Januar 2022 erfolgte. Diese Änderungen betrafen die Zusammensetzung des Aufsichtsrates, in dem alstrias Hauptaktionär Brookfield nun durch Brad Hyler, Jan Sucharda und Richard Powers vertreten ist. Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Größe des Aufsichtsrats von 6 auf 4 Mitglieder reduziert und die Anzahl der dauerhaft eingerichteten Ausschüsse von zwei auf einen, nämlich den Prüfungsausschuss, reduziert. In diesem Zusammenhang hat die Gesellschaft das neue Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2023 eingeführt.

Im Geschäftsjahr 2022 war das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2022 eingeführt worden, um weiterhin eine in Abhängigkeit der Leistung der Vorstandsmitglieder stehende Vergütung zu ermöglichen. Nach der Übernahme wurde der Aktienkurs von alstria durch die Beteiligung von alstrias Hauptaktionär und die relativ geringe Anzahl anderer Aktionäre erheblich eingeschränkt. Der neue Long Term Incentive (LTI) im Rahmen des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder 2022 stellt zudem eine durchgängige Vergütungsanpassung innerhalb der Organisation sicher, dass der Struktur

des Long-Term-Incentive-Programms für alle berechtigten Mitarbeiter von alstria gefolgt wird, wie nachfolgend dargestellt. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2022 hat auch festgelegt, dass die LTI-Tranchen für Performance Perioden, die über das Jahr 2022 hinausgehen, beendet wurden. Daher wurden die LTI-Tranchen 2019-2023, 2020-2024 und 2021-2025 vorzeitig beendet und im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt.

2. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

2.1. Vergütungs-Governance

Dem Aufsichtsrat obliegt die Festlegung, Umsetzung und Prüfung der Vorstandsvergütung. Der Aufsichtsrat bespricht und prüft das Vergütungssystem für den Vorstand regelmäßig sowie anlassbezogen und bereitet die Beschlüsse für Änderungen vor. 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 Verantwortung 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 führt regelmäßig mithilfe einer Vergleichsgruppe aus vergleichbaren Unternehmen, z. B. relevanter Wettbewerber in der Immobilienbranche, ein Vergütungs-Benchmarking durch, um zu beurteilen, ob die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen angemessen ist. Diese Vergleichsgruppe umfasste bei der Überarbeitung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat in den Geschäftsjahren 2020/2021 die folgenden 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 Vergütungsniveaus (Jahresfestgehalt, Bonus, Long-Term-Incentive, ohne Sozialbeiträge und Krankenversicherung) und prüft und veröffentlicht die CEO Pay Ratio. Sie zeigt die Zielvergütung des Vorstandsvorsitzenden im Vergleich zum Median der Zielvergütung aller Beschäftigten und Führungskräfte. In der nachfolgenden Tabelle sind die jeweilige Vergütung sowie die Entwicklung der CEO Pay Ratio seit 2021 aufgeführt.

CEO pay ratio

	2021	2022	2023
Vorstandsvorsitzender ¹⁾	1,267,000 €	1,259,000 €	1,261,000 €
Mitarbeiter + Führungskräfte ²⁾	77,412 €	77,000 €	77,864 €
	16,4 : 1	16,4 : 1	16,2 : 1

1) Berechnet als Zielgesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden ohne Versicherungs- und Pensionsleistungen im Vergleich zum Median der Gesamtvergütung aller Beschäftigten und Führungskräfte. Die Zahlen unterscheiden sich von den veröffentlichten Zahlen im Teil zu den sozialen Daten des Nachhaltigkeitsberichts aufgrund unterschiedlicher Berechnungsgrundlagen.

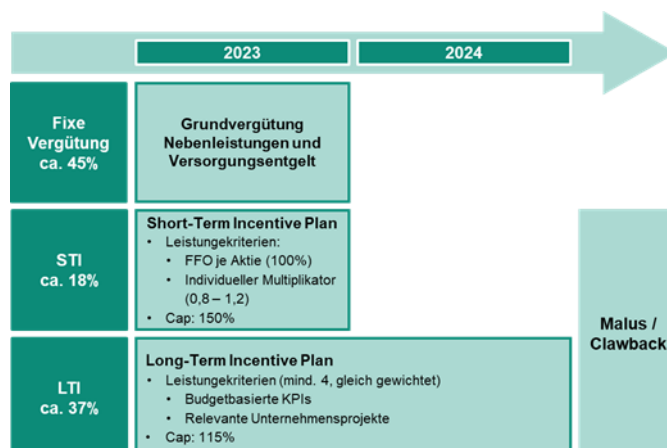
2) Der Median der Zielvergütung der Mitarbeiter und Führungskräfte von alstria wurde berücksichtigt und weicht daher von der durchschnittlichen gewährten und geschuldeten Vergütung ab, die in der vergleichenden Darstellung berücksichtigt wurde..

Mangelnde Unabhängigkeit und Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder könnten eine unabhängige Beratung und Aufsicht bei der Festlegung der Vorstandsvergütung verhindern. Der Aufsichtsrat erachtet die Mitglieder des Aufsichtsrats als von der Gesellschaft und seinem Vorstand unabhängig und das Mitglied Rebecca Worthington als vom Mehrheitsaktionär unabhängig. Zudem sind die Aufsichtsratsmitglieder per Gesetz, durch den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Version vom 28. April 2022 und die 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.

Die Vergütung im Geschäftsjahr 2023 entspricht in vollem Umfang dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2022. Die Details der Anwendung im Geschäftsjahr 2023 werden im Folgenden dargelegt.

2.2. Vergütungssystem des Vorstands

Die Vorstandsvergütung wird gewährt im Einklang mit dem Vergütungssystem für den Vorstand 2022, welches in der nachstehenden Grafik systematisch dargestellt ist und im Folgenden in seinen Grundzügen beschrieben wird.



Die nachstehende Tabelle fasst wesentliche Vergütungselemente und Vertragsbestimmungen des Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2022 zusammen, die im Folgenden detaillierter beschrieben werden.

Fixe Vergütungselemente	Grundvergütung	• In 12 Monatsbeträgen ausgezahltes Festgehalt	
	Versorgungs-entgelt	• Monatliche Barzuwendungen für die private Altersvorsorge	
	Nebenleistungen	• Nutzung von Dienstwagen und Versicherungsprämien	
Variable Vergütungselemente	Short-Term Incentive Plan	Ziel-Bonusmodell	
		Performance Periode	• 1 Jahr
		Leistungskriterien	• 100% FFO per Aktie • Individueller Multiplikator (0.8-1.2)
		Auszahlung	• Cap 150% - Auszahlung in bar
	Long-Term Incentive Plan	Long-Term-Zielbonus	
		Performance Periode	• 2 Jahre
		Leistungskriterien	• Mindestens 4 Ziele (gleich gewichtet) einschließlich budgetbasierter KPIs oder unternehmensrelevanter Projekte
		Auszahlung	• Cap 115% - Auszahlung in bar
Malus & Clawback	• Reduzierung von noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung und Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung bei Compliance-Verstößen und/oder bei fehlerhaften Jahresabschlüssen		
Beendigung bei Kontrollwechsel	• Vorstandsmitglieder gelten bis zu 12 Monate nach einem Kontrollwechsel als nicht für eine Abberufung verantwortlich		
Share Ownership Guidelines	-		
Maximalvergütung	• CEO: EUR 2.600.000 p.a. • CFO: EUR 2.100.000 p.a.		
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	• Umfassendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 6 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 2023 und 2022, welche vertraglich definiert bei 100 % Zielerreichung auszuzahlen ist, sowie die resultierende Vergütungsstruktur werden nachfolgend dargestellt. Die Amtszeit des Finanzvorstands Alexander Dexne endete am 31. Dezember 2022. Die Zielvergütung wurde im letzten Jahr nicht erhöht; deshalb bleibt die Struktur der Zielgesamtvergütung für den Vorstandsvorsitzenden Olivier Elamine nahezu identisch.

Die Summe der fixen und 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 Incentives an der variablen Vergütung beträgt rund 33 %, wohingegen der Anteil des Long-Term Incentives rund 67 % der variablen Vergütung ausmacht.

Zielvergütung

	Olivier Elamine (Vorstandsvorsitzender)			Alexander Dexne (Finanzvorstand)		
	2023		2022	2023		2022
	in T€	in % ¹⁾	in T€	in T€	in %	in T€
Jahresfestgehalt	500	37	500	-	-	400
Nebenleistungen	23	3	19	-	-	28
<i>Dienstwagen</i>	11	-	9	-	-	19
<i>Versicherungen</i>	12	-	10	-	-	9
Versorgungsentgelt	88	6	88	-	-	73
Einjährige variable Vergütung	250	18	250	-	-	200
<i>STI 2022</i>	-	-	250	-	-	200
<i>STI 2023</i>	250	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	500	37	500	-	-	400
<i>LTI 2022-2023</i>	-	-	500	-	-	400
<i>LTI 2023-2024</i>	500	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.361	100	1.357	-	-	1.101

1) Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

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

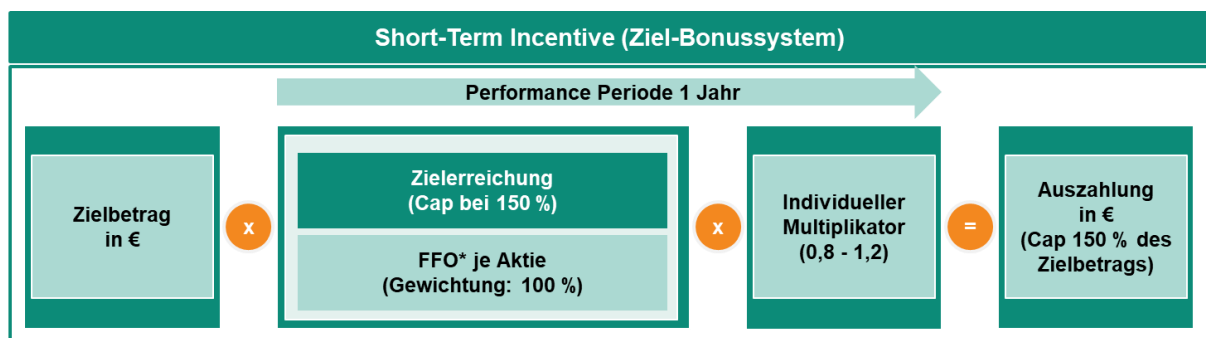
Außerdem gewährt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern monatlich einen Geldbetrag für Zwecke der Altersvorsorge, das Versorgungsentgelt. Diese Vorsorgeleistungen belaufen sich auf circa 18 % des jeweiligen Jahresfestgehalts.

2.2.3. Variable Vergütungselemente

Short-Term Incentive (STI)

Als kurzfristiger, leistungsbasierter Vergütungsbestandteil ist der STI an die Entwicklung des quantitativen Leistungsziels „Funds from Operations“ (FFO) je Aktie gebunden. Er ist als Ziel-Bonussystem konzipiert. Ein möglicher STI-Auszahlungsbetrag wird durch die Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem im jeweiligen Dienstvertrag angegebenen individuellen Zielbetrag, errechnet; er beträgt maximal 150 % des individuellen Zielbetrags (Cap) und wird in bar ausgezahlt. Zusätzlich zum Leistungskriterium wird ein individueller Multiplikator zwischen 0,8 und 1,2 zur Bestimmung der finalen Auszahlung angewandt.

Der STI funktioniert wie folgt:



* Funds From Operations.

Leistungskriterium

Das STI-Leistungskriterium ist die Kennzahl Funds From Operations je Aktie. Die Funds From Operations sind eine sehr wichtige Kennzahl in der Strategie von alstria, da sie den Cashflow aus dem operativen Geschäft definiert. Die FFO je Aktie sind zwar keine Kennzahl der allgemein anerkannten Bilanzierungsgrundsätzen (non-GAAP Kennzahl), werden aber dennoch von Immobiliengesellschaften häufig statt des Gewinns je Aktie verwendet. alstria veröffentlicht jährlich die FFO und FFO je Aktie und eine detaillierte Überleitung in den IFRS-Abschluss.

Die Auswirkungen von Ankäufen oder 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 kann von 0 % bis 150 % reichen. 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 2023 festgelegten Werte des FFO je Aktie sowie der tatsächliche Istwert und die daraus resultierende Gesamtzielerreichung sind in folgender Tabelle dargestellt:

STI 2023	FFO je Aktie ¹⁾
Schwellenwert	0.32 €
Zielwert	0.46 €
Maximalwert	0.60 €
Istwert	0.51 €
Zielerreichung ²⁾	119%

1) Vor Minderheiten.

2) Zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichts vom Abschlussprüfer noch nicht geprüfter Wert.

Multiplikator

Der vorläufige Auszahlungsbetrag wird sodann 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 und ihre Verantwortung bei alstria berücksichtigen. Bei der Festlegung des Multiplikators berücksichtigt der Aufsichtsrat auch außerordentliche Vorkommnisse oder Entwicklungen sowie unerwartete signifikante Veränderungen der Finanzkennzahlen.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat für Olivier Elamine den individuellen Multiplikator auf 1,0 festgesetzt. Damit berücksichtigt der Aufsichtsrat die guten Leistungen im Geschäftsjahr 2023 bei herausfordernden Marktbedingungen.

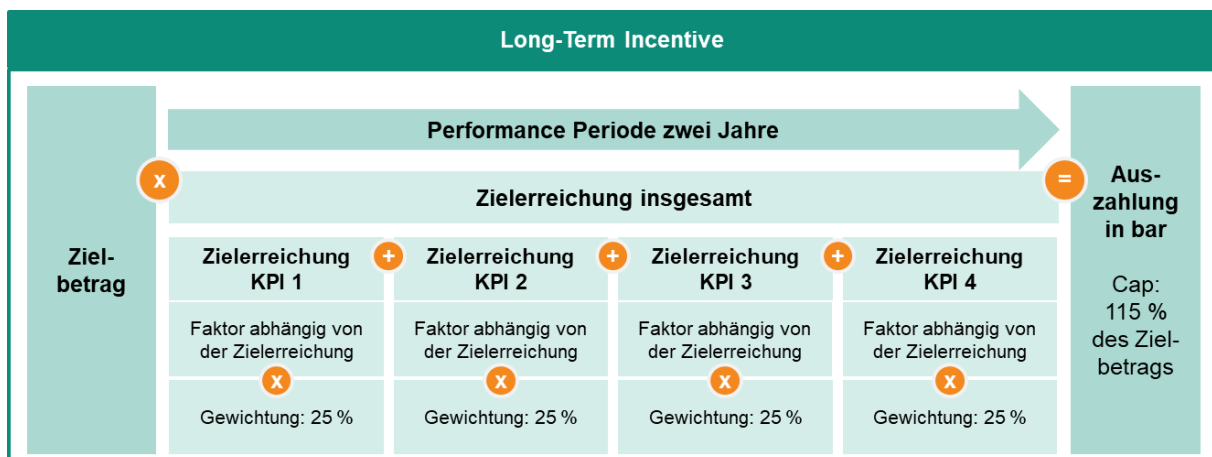
Die Zielerreichung des einzelnen Leistungskriteriums sowie die resultierende Gesamtzielerreichung nach Anwendung des Multiplikators wird nachfolgend zusammenfassend dargestellt:

STI 2023	Zielerreichung FFO je Aktie	Multiplikator	Gesamt- zielerreichung	Zielbetrag STI 2023 (in T€)	Auszahlung STI 2023 (in T€)
Olivier Elamine	119%	1.0	119%	250	296

Long-Term Incentive (LTI)

Der Long-Term-Incentive-Plan ist als Anreizsystem konzipiert, um die allgemeine Leistung und den Gesamterfolg der alstria zu belohnen und wird in jährlichen Tranchen mit einer Performance Periode von zwei Jahren ausgegeben. Der Aufsichtsrat legt mindestens vier Leistungskriterien (KPI) fest, deren Erreichung während der Performance Periode die endgültige LTI-Auszahlung bestimmen wird. Die LTI-KPIs entsprechen entweder einem expliziten quantifizierbaren Ziel im mehrjährigen Geschäftsplan oder der Erreichung eines relevanten Projekts innerhalb der jeweiligen Performance Periode.

In der folgenden Grafik wird dargestellt, wie der LTI funktioniert:



Nach Ende der Performance Periode wird die für jede LTI-KPI erzielte Leistung wie folgt bestimmt: die tatsächlich erzielten KPIs werden durch den KPI-Zielwert dividiert. Die sich daraus ergebende Leistungserbringung jeder KPI wird dann mit einem Faktor gemäß folgender Regel multipliziert:

- Ist die Leistungserreichung geringer als 0,9, beträgt der Faktor null.
- Liegt die Leistungserreichung zwischen 0,9 und 1,1, steigt der Faktor linear und liegt zwischen 0,85 und 1,15.
- Ist die Leistungserreichung höher als 1,1, beträgt der Faktor 1,15.

Die jeweilige Zielerreichung, die sich aus der Multiplikation der Leistungserreichung und des Faktors ergeben, werden dann mit der jeweiligen Gewichtung der KPI multipliziert, um den Beitrag jedes KPI am endgültigen Auszahlungsbetrag der jeweiligen Tranche zu ermitteln. Der endgültige Auszahlungsbetrag ist die Summe der einzelnen LTI-KPI-Beiträge, multipliziert mit dem Zielwert des jeweils gewährten LTI.

Der LTI wird spätestens in dem Monat ausgezahlt, der auf die Feststellung des Jahresabschlusses der Performance Periode folgt und wird auf 115% der individuell gewährten Zielbetrags begrenzt.

Die Zahlung erfolgt zeitanteilig unter Berücksichtigung der Anzahl der aktiven Monate des entsprechenden Vorstandsmitglieds in der Performance Periode.

LTI 2022-2023 und LTI 2023-2024

Für den Zeitraum 2023-2023 und 2023-2024 definieren sich die LTI-KPIs wie folgt:

LTI 2022 - 2023 – KPIs	
Ergebnismanagement	• Wert der in der Periode zu erzielenden Neuvermietungen, Optionen und Mietvertragsverlängerungen
Kapitalstruktur	• Wert der während der Periode zu finanzierenden Schulden
Kapitalrückführung	• Wert der im Laufe der Periode zu veräußernden Vermögenswerte
Kapitalwachstum	• Anzahl der Entwicklungsprojekte, die während der Periode (zu einem bestimmten Preis) durchgeführt werden

LTI 2023 - 2024 – KPIs	
Ergebnismanagement	• Wert der in der Periode zu erzielenden Neuvermietungen, Optionen und Mietvertragsverlängerungen
Kapitalrückführung	• Wert der im Laufe der Periode zu veräußernden Vermögenswerte
Kostenkontrolle	• Summe der in der Periode entstandenen Gemeinkosten
Kapitalwachstum	• Anzahl der Entwicklungsprojekte, die während der Periode (zu einem bestimmten Preis) durchgeführt werden

Die Zielwerte für den LTI 2022 - 2023 und den LTI 2023-2024 sind in der Tabelle Zielvergütung dargestellt.

Der LTI 2022 - 2023 bewertet die Leistung in den Geschäftsjahren 2022 und 2023. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zielerreichung für den LTI 2022 - 2023, der Anfang 2024 ausgezahlt wird.

LTI Tranche 2022 - 2023

		KPI Zielerreichung	KPI Multiplikator	KPI Beitrag
Ergebnismanagement	Wert der in der Periode zu erzielenden Neuvermietungen, Optionen und Mietvertragsverlängerungen	0.9119	0.8678	0.2170
Kapitalrückführung	Wert der im Laufe der Periode zu veräußernden Vermögenswerte	0.1910	0.0000	0.0000
Kapitalstruktur	Wert der während der Periode zu finanzierenden Schulden	1.1000 (capped)	1.1500	0.2875
Kapitalwachstum	Anzahl der Entwicklungsprojekte, die während der Periode (zu einem bestimmten Preis) durchgeführt werden	1.0530	1.0795	0.2699
Zielerreichung gesamt				0.7744
	LTI Zielwert (in T€)		Anwesenheitsfaktor	LTI Vesting Wert (in T€)
Olivier Elamine	500		1	387.200
Alexander Dexne	400		0.5	154.880

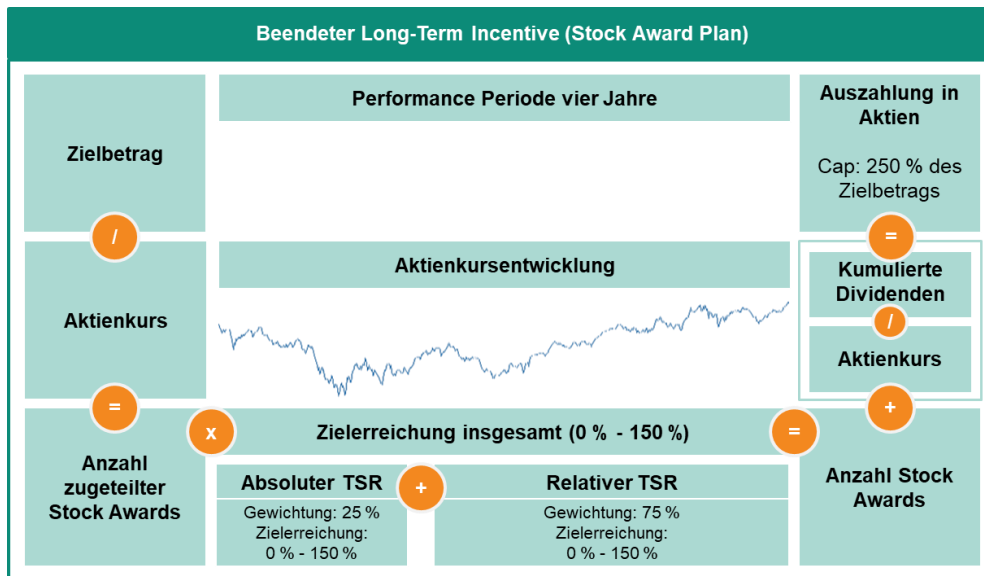
LTI 2018-2022 und beendete Long-Term-Incentive-Tranchen

Da der LTI 2018-2022 im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt wurde, wird die Funktionsweise und die Ermittlung der Zielerreichung nachfolgend erläutert. Die Performance Periode des LTI 2018-2022 endete regulär am 4. März 2022.

Darüber hinaus war die Kursentwicklung der alstria-Aktie aufgrund der Übernahme durch Brookfield nicht mehr aussagekräftig, wodurch die Berechnung der übrigen LTI-Pläne, welche vor dem Geschäftsjahr 2022 zugeteilt wurden und deren reguläre Performance Periode noch nicht beendet war (d.h. 2019-2023, LTI 2020-2024, LTI 2021-2025, zusammen die **beendeten LTI-Tranchen**), ihre Funktion verloren hatte. Vor dem Hintergrund der Einführung des neuen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2022 wurde ebenso festgelegt, dass die Performance Perioden dieser beendeten LTI-Tranchen vorzeitig beendet wurden. Die Beendigung erfolgte mit Wirkung zum 3. Februar 2022 (letzter Tag des Annahmezeitraums des Übernahmeangebots) und die Auszahlung erfolgte in bar, nachdem die Hauptversammlung 2022 dem neuen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zugestimmt hatte.

Der LTI 2018-2022 sowie die beendeten LTI-Tranchen bestanden aus sogenannten virtuellen Stock Awards, die nach Ablauf einer vierjährigen Performance Periode in alstria-Aktien umgewandelt wurden. In jedem Geschäftsjahr wurde den Vorstandsmitgliedern ein langfristiges variables Vergütungselement zugeteilt, dessen Zielbetrag im Dienstvertrag festgelegt war. Die Anzahl der zugeteilten Stock Awards basierte 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 wurde dann abhängig von der absoluten und relativen Wertentwicklung der alstria-Aktie gegenüber einer Vergleichsgruppe während der Performance Periode angepasst. Wie in der folgenden Grafik dargestellt waren die im LTI implementierten Leistungskriterien der absolute TSR mit einer Gewichtung von 25% sowie der relative TSR mit einer Gewichtung von 75%. Die Gesamtzielerreichung wurde bei 150% begrenzt, die Auszahlung des Long-Term-Incentive wurde bei 250 % des Zielbetrags begrenzt.

In der folgenden Grafik wird dargestellt, wie der LTI der beendeten LTI-Tranchen funktionierte:



In der folgenden Tabelle wird ein Überblick über die Zielerreichung aus dem LTI 2018-2022 dargestellt, der 2022 planmäßig endete und ausgezahlt wurde:

LTI Tranche 2018 - 2022

	alstria office REIT-AG	FTSE EPRA/NAREIT developed Europe Index
Absoluter TSR p.a.	14,13 %	-
Zielerreichung absoluter TSR	150 %	
Entwicklung 2018 - 2022	69,59 %	26,07 %
Outperformance		43,52 %
Zielerreichung relativer TSR	144 %	
Gesamtzielerreichung	145 %	
LTI Zielwert (in T€)		
Olivier Elamine		440
Alexander Dexne		360

Darüber hinaus wird die Zielerreichung aus den beendeten LTI-Tranchen in der folgenden Tabelle ausgewiesen. Da die beendeten Tranchen vorzeitig mit Wirkung zum 3. Februar 2022 beendet wurden, wurde die Aktienkursentwicklung bis zu diesem Zeitpunkt für die Ermittlung der Zielerreichung verwendet. Diese Tranchen wurden 2022 ebenfalls ausgezahlt.

Beendete LTI Tranchen	LTI Tranche 2019 - 2023		LTI Tranche 2020 - 2024		LTI Tranche 2021 - 2025	
	alstria office REIT-AG	FTSE EPRA/NAREIT developed Europe Index	alstria office REIT-AG	FTSE EPRA/NAREIT developed Europe Index	alstria office REIT-AG	FTSE EPRA/NAREIT developed Europe Index
Absoluter TSR p.a.	19,86 %	-	10,42 %	-	46,04 %	-
Zielerreichung absoluter TSR	150 %		150 %		150 %	
Entwicklung	69,75 %	28,93 %	21,00 %	4,19 %	42,01 %	19,24 %
Outperformance		40,82 %		16,81 %		22,77 %
Zielerreichung relativer TSR	141 %		117 %		123 %	
Gesamtzielerreichung	143 %		125 %		130 %	
LTI Zielwert (in T€)						
Olivier Elamine		440		440		500
Alexander Dexne		360		360		400

2.2.4. Malus & Clawback

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

- eine wesentliche Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 Aktiengesetz (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 2023 kamen keine Malus- oder Clawback-Regelungen zur Anwendung.

2.2.5. Vergütungsbezogene rechtliche Bestimmungen

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

Leistungen Dritter

Den Vorstandsmitgliedern wurden für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglieder von alstria im Geschäftsjahr 2023 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.

Scheidet ein Vorstandsmitglied wegen Erreichens des Rentenalters, Invalidität, Berufsunfähigkeit, Frührente oder Tod aus dem Dienst bei alstria aus, erfolgt die Zahlung zeitanteilig. Dabei wird die Anzahl der aktiven Monate des entsprechenden Vorstandsmitglieds in der Performance Periode berücksichtigt. 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.

Im Geschäftsjahr 2023 kamen keine Change-of-Control Klauseln hinsichtlich der Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder zur Anwendung.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern wurde 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.

Für die ersten sechs Monate des Geschäftsjahres 2023 unterlag alstrias ehemaliger CFO Alexander Dexne einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot und alstria zahlte ihm die vertraglich vereinbarte Entschädigung in Höhe von 100% seines letzten Fixgehalts.

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.

Der Dienstvertrag von Alexander Dexne wurde regulär zum Ende des Geschäftsjahres 2022 beendet. In den ersten sechs Monaten des Geschäftsjahres 2023 unterlag er dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nach den in diesem Vergütungsbericht dargelegten Bedingungen. Er erhielt keine Abfindungszahlung. Der STI 2022 wurde regulär im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt; der LTI 2022-2023 wurde nicht vorzeitig beendet, sondern nach dem regulären Ende der Performance Periode abgerechnet.

3.1. Gewährte und geschuldete Vergütung

Im Rahmen des individualisierten Ausweises der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 werden konkret folgende Vergütungen ausgewiesen:

- Das im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlte Festgehalt, die Nebenleistungen sowie das Versorgungsentgelt sowie die Entschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot
- Der STI 2023, der die Leistung im Jahr 2023 misst und im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt wird
- Der LTI 2022-2023, die die Leistung in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 misst und im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt wird.

Um eine transparente Berichterstattung gewährleisten zu können, werden die entsprechenden Vergütungen für das Geschäftsjahr 2022 als Zusatzangabe ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung	Olivier Elamine (Vorstandsvorsitzender)			Alexander Dexne (Finanzvorstand)		
	2023		2022	2023		2022
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Jahresfestgehalt	500	39	500	200	100	400
Nebenleistungen	23	2	19	-	-	28
Dienstwagen	11	-	9	-	-	19
Versicherungen	12	-	10	-	-	9
Versorgungsentgelt	88	7	88	-	-	73
Einjährige variable Vergütung	296	23	269	-	-	215
STI 2022	-	-	269	-	-	215
STI 2023 ¹⁾	296	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	387	30	1,040	155	-	851
LTI 2018-2022	-	-	1,040	-	-	851
LTI 2022-2023 ¹⁾	387	-	-	155	-	-
Gesamtvergütung	1,294	100	1,916	355	100	1,567
Beendete mehrjährige variable Vergütung	-	-	2,595	-	-	2,106
LTI 2019-2023	-	-	1,034	-	-	846
LTI 2020-2024	-	-	650	-	-	532
LTI 2021-2025	-	-	911	-	-	729
Gesamtvergütung inkl. beendeter LTIs	1,294	-	4,511	355	-	3,673

¹⁾ Zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichts noch nicht vom Abschlussprüfer überprüfter Wert.

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. Für den Finanzvorstand und potenzielle künftige Ordentliche Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung für jedes Jahr 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 2022 resultieren, für den CEO (TEUR 1.916) und für den ehemaligen CFO (TEUR 1.567) hat die zulässige Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG jeweils nicht erreicht. Die im Geschäftsjahr 2022 geleisteten Zahlungen für die vorzeitig beendeten langfristigen variablen Vergütungen für die Geschäftsjahre 2019, 2020 und 2021 (LTI 2019- 2023, LTI 2020-2024 und LTI 2021-2025) sind nicht für das Geschäftsjahr 2022 geleistet worden und werden daher bei der Berechnung der maximalen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 nicht berücksichtigt.

Die Summe aller Zahlungen, die sich aus den Zusagen für das Geschäftsjahr 2023 ergeben, kann erst nach Ablauf der zweijährigen Performance-Periode des Long-Term Incentive und der Berechnung der Zielerreichung auf Basis des geprüften Finanzberichts für 2024 ermittelt werden. Unter Beachtung der Höchstvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG kann jedoch bereits heute festgestellt werden, dass selbst bei einer Auszahlung des Long-Term Incentive 2023-2024 in Höhe von 115 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile die zulässige Maximalvergütung nicht erreichen würde. Über die Einhaltung der Maximalvergütung der für das Geschäftsjahr 2023 gewährten Vergütung wird im Vergütungsbericht für das entsprechende Jahr nach Ablauf des Performance-Zeitraums der LTI-Tranche 2023-2024 ausführlich berichtet.

4. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Im Folgenden wird das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sowie die individuelle gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen.

4.1. Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder

4.1.1. Vergütungs-Governance

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten nach Abschluss eines Geschäftsjahres eine Vergütung für das Geschäftsjahr, die durch Beschluss der Hauptversammlung festgesetzt wird. Die Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 4. Mai 2023 mit 99,9% Zustimmung bestätigt (**Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2023**). 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.

Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder gewährt. Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021 (wie untenstehend definiert) war für die Zeit vom 1. Januar 2023 bis zur ordentlichen Hauptversammlung 2023 anwendbar und das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2023 war für die Zeit von der ordentlichen Hauptversammlung 2023 bis zum 31. Dezember 2023 anwendbar.

4.1.2. Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2023

Einige Mitglieder des Aufsichtsrates hatten auf ihre Aufsichtsratsvergütung verzichtet. Die Gesellschaft wollte dieser Entwicklung Rechnung tragen. Daher wird nur noch der Vorsitz des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats vergütet, um insbesondere den Anforderungen dieser Tätigkeit im Aufsichtsrat Rechnung zu tragen. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine feste, nicht erfolgsabhängige Vergütung von EUR 70.000,00 p.a. Mitglieder, die nur für einen Teils des Jahres den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Die weiteren Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine Vergütung. Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats ihre Auslagen und hat auf eigene Kosten zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eine angemessene Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) zur Abdeckung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben abgeschlossen (§ 13 Abs. 2 der Satzung). Weitere Vergütungen werden nicht gewährt. Variable Vergütungselemente gibt es nicht und es werden keine Sitzungsgelder gezahlt. Durch die Gewährung einer festen (und nicht variablen) Vergütung ausschließlich an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses wird sichergestellt, dass insbesondere der Vorsitzende des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats seine Überwachungs- und Beratungsfunktion unabhängig ausüben kann. Darüber hinaus wird durch die Nichtgewährung einer Vergütung bzw. die Gewährung einer festen Vergütung sichergestellt, dass alle Mitglieder des Aufsichtsrats ihre Tätigkeit unabhängig

vom kurzfristigen Erfolg von alstria ausüben können. Auf diese Weise kann sich der Aufsichtsrat in erster Linie auf seine Tätigkeit im Hinblick auf die langfristige Entwicklung von alstria konzentrieren.

4.1.3. Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021

Bis zur Hauptversammlung am 4. Mai 2023 wurde die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder gemäß dem alten Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021 gewährt, das zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 mit 99,7% der Stimmen beschlossen wurde (**Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021**). Die im Einklang mit dem Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021 gewährte Vergütung war erfolgsunabhängig. Sie setzte sich zusammen aus einer Festvergütung und einer ebenfalls fixen Vergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen. Die Gesellschaft erstattete den Aufsichtsratsmitgliedern ihre Auslagen. Die Gesellschaft hatte auf ihre Kosten zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine angemessene Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben (D&O Versicherung) abgeschlossen (§ 13 Abs. 2 der Satzung).

Aufsichtsratsmitglieder erhielten jeweils ein Jahresfestgehalt von EUR 50.000. Der Aufsichtsratsvorsitz wurde 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 hatten Anspruch auf eine Zusatzvergütung in Höhe von EUR 10.000, der Vorsitz im Prüfungsausschuss wurde mit EUR 20.000 pro Jahr vergütet (Faktor 2). Mitglieder des Personalausschusses hatten Anspruch auf eine Zusatzvergütung in Höhe von EUR 7.500, der Vorsitz dieses Ausschusses wurde mit EUR 15.000 pro Jahr vergütet (Faktor 2). Dies galt auch für den Finanz- und Investitionsausschuss, welcher mit Wirkung zum 21. März 2022 aufgelöst wurde. Die Mitgliedschaft in temporären Ausschüssen begründete keinen Anspruch auf zusätzliche Vergütung.

Mitglieder, die dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen nur für einen Teil eines Jahres angehörten, erhielten eine zeitanteilige Vergütung. Variable Vergütungselemente bestanden nicht; ebenso wurden keine Sitzungsgelder gezahlt.

4.1.4. Wesentliche Unterschiede im Vergleich zum Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021

In der folgenden Tabelle ist die Vergütungsstruktur für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen. Wesentliche Unterschiede zwischen dem Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2023 und dem Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021 sind durch Unterstreichungen gekennzeichnet.

Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder		
Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2023 (gültig seit der Hauptversammlung 2023)	Vergütungselement	Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021 (gültig bis zur Hauptversammlung 2023)
Festvergütung		
• <u>keine</u>	Jährliche Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Vorsitz: EUR 150,000 Stellv. Vorsitz: EUR 75,000 Aufsichtsratsmitglied: EUR 50,000
• <u>Prüfungsausschuss: EUR 70,000 (Vorsitz)</u>	Ausschussvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Prüfungsausschuss: EUR 10,000 / EUR 20,000 (Vorsitz) Personalausschuss: EUR 7,500 / EUR 15,000 (Vorsitz) Finanz- und Investitionsausschuss: EUR 7,500 / EUR 15,000 (Chair)
Variable Vergütung		
• keine		• keine
Andere Elemente		
<ul style="list-style-type: none"> Erstattung von Auslagen (insbesondere Reise-, Übernachtungs-, Verpflegungs- und Telekommunikationskosten) 	Auslagen	<ul style="list-style-type: none"> Erstattung von Auslagen (insbesondere Reise-, Übernachtungs-, Verpflegungs- und Telekommunikationskosten)
<ul style="list-style-type: none"> Die Gesellschaft darf auf eigene Kosten zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine angemessene Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben (D&O Versicherung) abschliessen. 	D&O Versicherung	<ul style="list-style-type: none"> Die Gesellschaft darf auf eigene Kosten zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine angemessene Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben (D&O Versicherung) abschliessen.

Nach dem Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021 erhielten alle Aufsichtsratsmitglieder eine feste Vergütung, deren Höhe sich nach den Aufgaben richtete, die das jeweilige Mitglied im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen wahrnahm. Das Aufsichtsratsvergütungssystem 2023 sieht dagegen nur für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses eine jährliche Festvergütung vor. Die weiteren Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine Vergütung; die Erstattung von Auslagen bleibt davon unberührt.

An die Mitglieder des Prüfungsausschusses werden erhöhte Qualifikationsanforderungen gestellt. Nach dem Profil für den Aufsichtsrat sollen mindestens zwei Mitglieder des Prüfungsausschusses, darunter der Vorsitzende, Finanzexperten sein. Mindestens ein Mitglied soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen im Rechnungswesen, in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollen verfügen. Mindestens ein weiteres Mitglied sollte über besondere Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Rechnungsprüfung verfügen. Darüber hinaus sieht das Profil für den Aufsichtsrat vor, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowohl von der Gesellschaft und ihrem Vorstand als auch von einem kontrollierenden Aktionär unabhängig sein soll.

Die erhöhten Anforderungen an die Qualifikation und Unabhängigkeit sind für die Gesellschaft gerade wegen des Umfangs und der Bedeutung der Arbeit des Prüfungsausschusses von besonderer Bedeutung und gelten insbesondere für den Vorsitz des Prüfungsausschusses. Nach der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat befasst sich der Prüfungsausschuss insbesondere mit der Prüfung des Jahresabschlusses und unterjähriger Finanzinformationen, der Rechnungslegung und des Rechnungslegungsprozesses, dem Risikomanagement, dem internen Kontroll- und Revisionssystem sowie der Compliance.

Im Vergleich zu den anderen Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses hat der Vorsitz eine höhere Arbeitsbelastung, einen höheren Zeitaufwand und eine größere Verantwortung. Daher erhält der Vorsitzende des Prüfungsausschusses weiterhin eine jährliche Vergütung für diese Arbeit. Darüber hinaus soll die Vergütung für die Arbeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sicherstellen, dass die Gesellschaft auch in Zukunft in der Lage ist, diese Position mit kompetenten Personen zu besetzen.

Ferner spiegelt das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2023 letztlich die Zahlung der Vergütung an die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse wider. Tatsächlich haben drei Aufsichtsratsmitglieder aufgrund von mit der Gesellschaft geschlossenen Verträgen auf die ihnen nach dem Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021 zustehende feste Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 verzichtet.

Die Regelungen zum Auslagenersatz bleiben gegenüber dem Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2021 unverändert.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2023 sieht keine Verpflichtung der Aufsichtsratsmitglieder vor, Aktien von alstria zu erwerben. Es sind auch keine entsprechenden Selbstverpflichtungen erklärt worden.

4.2 Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrates hat sich im Geschäftsjahr 2023 geändert: Die Hauptversammlung am 4. Mai 2023 hat Herrn Richard Powers zum Mitglied des Aufsichtsrates der Gesellschaft bestellt. Die Amtszeit von Herrn Karl Wambach als Mitglied des Aufsichtsrats endete am selben Tag. Die Hauptversammlung am 4. Mai 2023 hat ferner beschlossen, den Aufsichtsrat von sechs auf vier Mitglieder zu verkleinern. Die Aufsichtsratsmitglieder Dr. Frank Pörschke und Elisabeth Stheeman haben ihre Ämter mit Wirkung zum 31. Mai 2023 niedergelegt.

Nachfolgend werden die gewährten und fälligen Vergütungen der aktuellen und ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt. Dabei wird zwischen der festen Vergütung und der Ausschussvergütung unterschieden.

Aufsichtsratsvergütung	2023					2022				
	Fixe Vergütung		Ausschuss Vergütung		Gesamtvergütung	Fixe Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	in T€	in %	in T€	in %		in T€	in %	in T€	in %	
Brad Hyler (Vorsitz) ¹⁾	- ³⁾	-	- ³⁾	-	-	- ³⁾	-	- ³⁾	-	-
Jan Sucharda (stellv. Vorsitz) ¹⁾	- ³⁾	-	- ³⁾	-	-	- ³⁾	-	- ³⁾	-	-
Richard Powers ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rebecca Worthinton ¹⁾	17.0	24	53.0	76	70.0	41.9	73	15.7	27	57.6
Dr. Frank Pörschke ⁴⁾	17.0	83	3.4	17	20.4	50.0	81	11.6	19	61.6
Elisabeth Stheeman ⁴⁾	17.0	87	2.5	13	19.5	50.0	85	9.1	15	59.1
Karl Wambach ⁵⁾	- ⁶⁾	-	- ⁶⁾	-	-	- ⁶⁾	-	- ⁶⁾	-	-
Summe	51.0	-	58.9	-	109.9	141.9	-	36.4	-	178.3

¹⁾ Durch einen Gerichtsbeschluss mit Wirkung zum 1. März 2022 gewählt und von der Hauptversammlung 2022 gewählt.

²⁾ Gewählt durch die ordentliche Hauptversammlung 2023.

³⁾ Das Aufsichtsratsmitglied verzichtete auf die Zahlung der festen jährlichen Vergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft und seinen Ausschüssen. alstria zahlte Steuern.

⁴⁾ Hat seine Mitgliedschaft im Zuge der Verkleinerung des Aufsichtsrats von 6 auf 4 Mitglieder mit Wirkung zum 31. Mai 2023 niedergelegt.

⁵⁾ Die Amtszeit endete am 4. Mai 2023.

⁶⁾ Das Aufsichtsratsmitglied verzichtete auf die Zahlung der festen jährlichen Vergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft und seinen Ausschüssen.

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.

	2023	Entwicklung	2022	Entwicklung	2021	Entwicklung	2020
	in T€	2023/2022 in %	in T€	2022/2021 in %	in T€	2021/2020 in %	in T€
Vorstand							
Olivier Elamine	1,294	-71	4,511	148	1,818	-15	2,143
Alexander Dexne ¹⁾	355	-90	3,673	148	1,484	-16	1,760
Aufsichtsrat							
Brad Hyler (Chair) ²⁾	- ⁴⁾	-	- ⁴⁾	-	in T€	-	-
Jan Sucharda (Deputy Chair) ²⁾	- ⁴⁾	-	- ⁴⁾	-	-	-	- ³⁾
Richard Powers ³⁾	-	-	-	-	-	-	-
Rebecca Worthington ²⁾	70	21	58	-	-	-	-
Dr. Frank Pörschke ⁵⁾	20	-67	62	40	44	-	-
Elisabeth Stheeman ⁵⁾	20	-67	59	38	43	-	-
Karl Wambach ^{2),6)}	- ⁷⁾	-	- ⁷⁾	-	-	-	-
Arbeitnehmer							
Average remuneration	110	-4	115	20	96	8	89
Ertragsentwicklung							
Revenues	192,026	5	182,819	0	183,670	4	177,063
FFO per share (in EUR) ⁸⁾	0.51	-18	0.62	-7	0.67	8	0.62

¹⁾ Bis 31. Dezember 2022.

²⁾ Von der Hauptversammlung 2022 gew ählt.

³⁾ Von der Hauptversammlung 2023 gew ählt.

⁴⁾ Das Aufsichtsratsmitglied verzichtete auf die Zahlung der festen jährlichen Vergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft und seinen Ausschüssen. alstria zahlte Steuern.

⁵⁾ Hat seine Mitgliedschaft im Zuge der Verkleinerung des Aufsichtsrats von 6 auf 4 Mitglieder mit Wirkung zum 31. Mai 2023 niedergelegt.

⁶⁾ Die Amtszeit endete am 4. Mai 2023.

⁷⁾ Das Aufsichtsratsmitglied verzichtete auf die Zahlung der festen Jahresvergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft und seinen Ausschüssen.

⁸⁾ Vor Minderheiten.

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 mehr als zwei Monaten innerhalb des betrachteten Jahres abwesend waren. Die angegebene Vergütung setzt sich dabei aus dem Fixgehalt und dem Bonus (jeweils hochgerechnet auf Vollzeitäquivalente) für das jeweilige Jahr sowie dem Auszahlungsbetrag der langfristigen variablen Vergütung in dem jeweiligen Jahr und den Beiträgen zur Altersversorgung zusammen. Des Weiteren werden Nebenleistungen wie Zahlungen für ein Jobticket oder Zuschüsse zum Dienstwagen ebenso berücksichtigt.

Die angegebene Vergütung umfasst auch den Gewinn, den die Mitarbeiter durch einen Verkauf der in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 als Long-Term Incentive erhaltenen Aktien an Brookfield zu einem Veräußerungspreis erzielt haben, der dem im Rahmen der Übernahme gezahlten Angebotspreis entspricht. In der Investitionsvereinbarung, die im Zusammenhang mit der Übernahme abgeschlossen wurde, hatte sich die Bieterin mit der Gesellschaft darauf geeinigt, die Mitarbeiteraktien zum Angebotspreis zu erwerben, die in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms zugeteilt werden. Wenn dieser Veräußerungsgewinn der

durchschnittlichen Mitarbeitervergütung 2022 und 2023 nicht hinzugerechnet worden wäre, würde sich (i) die durchschnittliche Mitarbeitervergütung 2023 auf TEUR 93 belaufen und hätte sich um 2 % im Vergleich zum Geschäftsjahr 2022 verringert und (ii) die durchschnittliche Mitarbeitervergütung 2022 auf TEUR 95 belaufen und hätte sich um 1% gegenüber der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung 2021 verringert.

Bei der Betrachtung der Vergütungsentwicklung von 2022 bis 2023 für den Vorstand fällt auf, dass die Vergütung sich deutlich verringert hat. Dies ist zum einen dadurch bedingt, dass die Amtszeit des ehemaligen Finanzvorstands am 31. Dezember 2022 endete und die Position nicht neu besetzt wurde. Daneben sind die Veränderungen vor allem durch einen Rückgang der langfristigen variablen Vergütung bedingt. Im Jahr 2022 wurde die Vergütung durch die Umsetzung des neuen, von der Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vorstandsvergütungssystems 2022 und die damit verbundene vorzeitige Beendigung der LTI-Tranchen, die als Teil der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und fälligen Vergütung ausgewiesen werden, beeinflusst. Ferner führte die langfristig variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 (LTI 2022-2023) zu einer Auszahlung unterhalb der Zielwerte. Lässt man bei der Betrachtung der Gehaltsentwicklung die im Geschäftsjahr 2022 vorzeitig beendeten LTI-Tranchen außer Betracht, hätte sich das Gehalt des Vorstandsvorsitzenden im Geschäftsjahr 2023 (TEUR 1,294) im Vergleich zum Vorjahr (TEUR 1,916) um 33% verringert.

Auch die Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung ist rückläufig. Dies ist zum einen durch die Veränderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats in den letzten beiden Jahren und zum anderen durch die Einführung des Aufsichtsratsvergütungssystems 2023 bedingt.

Betrachtet man die Unternehmensentwicklung im Berichtszeitraum, so beliefen sich die Umsatzerlöse auf EUR 192 Millionen (im Vergleich zu EUR 183 Millionen im Jahr 2022). Der Anstieg von 5 % resultiert vor allem aus Erlösen aus der Indexierung von Mietverträgen und aus Neuvermietungen. Der FFO je Aktie (vor Minderheiten) betrug EUR 0,51 (Vorjahr: EUR 0,62). Der Rückgang des FFO je Aktie ist auf die steigenden Finanzierungskosten zurückzuführen.

Hamburg, im Februar 2024

alstria office REIT-AG

Der Aufsichtsrat

Brad Hyler
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Vorstand

Olivier Elamine
Vorstandsvorsitzender