

## VERGÜTUNGSBERICHT 2024

Der Vergütungsbericht der alstria office REIT-AG (auch **Gesellschaft** oder **alstria**) für das Geschäftsjahr 2024 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-verguetungsbericht2024>), 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-2024.pdf>) sind auf der Website der Gesellschaft veröffentlicht.

Die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 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 6. Juni 2024 hat den Vergütungsbericht 2023 mit 99,7% 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, 2022 und 2023 etablierte hohe Maß an Transparenz weiterführen.

### 1. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Die Vergütungserfolgsziele wurden 2024 hauptsächlich von folgenden Faktoren beeinflusst:

- Deutsche Wirtschaft stagniert im Jahr 2024 (BSP -0,2%)
- Jährliche Inflationsrate (Verbraucherpreisindex) für das Jahr 2024 war 2,2%
- Schwierige, aber stabile Vermietungsmärkte
- Sehr niedriges Transaktionsvolumen
- Fortlaufende Investitionen in das Bestandsportfolio
- Umsatz und Funds From Operations (FFO) pro Aktie höher als geplant im Jahr 2024

Mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 0,2 % stagnierte die deutsche Wirtschaft, nun schon im dritten Jahr in Folge. Insbesondere wirtschaftlich bedeutende Sektoren wie Investitionsgüterherstellung und energieintensive Industrien waren weiterhin rückläufig. Dies war auf

die schwache Auftragslage, den intensiven Wettbewerb und strukturelle Herausforderungen zurückzuführen. Selbst die moderate Lockerung der Geldpolitik im Laufe des Jahres war nicht in der Lage, die Wirtschaftstätigkeit anzukurbeln. Vor dem Hintergrund einer schwachen Wirtschaftsentwicklung stieg die Arbeitslosenquote auf 6,0 %. Die Verbraucherpreise stiegen 2024 um 2,2 % und näherten sich damit dem Zielkorridor der Europäischen Zentralbank an. Trotz eines schwachen Marktes für die Vermietung von Gewerbeimmobilien, stieg die Vermietungsleistung (gemessen an Neuvermietungen, Mietvertragsverlängerungen und Optionsziehungen) von alstria im Vergleich zum Vorjahr um 25.200 m<sup>2</sup> auf 158.600 m<sup>2</sup>.

Trotz der anhaltend schwachen wirtschaftliche Entwicklung, haben sich die Preise auf dem deutschen Büroimmobilienmarkt stabilisiert, obwohl das Transaktionsvolumen auf einem extrem niedrigen Niveau blieb. Die Bewertung von alstrias Portfolio zum 31. Dezember 2024, durchgeführt von BNP Paribas Real Estate hat zu einer positiven Neubewertung von insgesamt EUR 52,8 Mio. (Vorjahr: Abschreibung von EUR 769,5 Mio.) auf EUR 1 Mrd. geführt. Der neue Portfoliowert entspricht einem Durchschnittswert von 2.970 EUR pro m<sup>2</sup> wieder und einer Rendite von 4,9 % für das Portfolio, basierend auf der vertraglich vereinbarten Miete im Verhältnis zum Marktwert.

Im Zeitraum 2024 investierte alstria insgesamt EUR 92,4 Millionen in das Bestandsportfolio. Mehr als die Hälfte dieses Betrags (EUR 56,5 Millionen) entfiel auf Developmentinvestitionen, mit denen die Qualität der Objekte deutlich verbessert wurde. Das aktuelle Entwicklungsportfolio umfasst 12 Projekte mit einer Gesamtmietfläche von 118.900 m<sup>2</sup>.

Die von alstria zu Beginn des Jahres 2024 veröffentlichte Prognose für den Umsatz und den FFO wurde im Geschäftsjahr 2024 deutlich übertroffen. Der konsolidierte Umsatz belief sich auf EUR 198 Mio. (Vorhersage: EUR 195 Mio.) und der FFO erreichte im Berichtsjahr EUR 81 Mio. (Vorhersage: EUR 71 Mio.) Somit ergab sich ein FFO pro Aktie in Höhe von EUR 0,45 (Vorhersage: EUR 0,40).

## 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. Da das Vergütungssystem seitdem unverändert geblieben ist, wurden keine weiteren Vergleiche durchgeführt.

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	2024
Vorstandsvorsitzender <sup>1)</sup>	1.267.000 €	1.259.000 €	1.261.000 €	1.260.000 €
Mitarbeiter + Führungskräfte <sup>2)</sup>	77.412 €	77.000 €	77.864 €	81.833 €
	16,4 : 1	16,4 : 1	16,2 : 1	15,4 : 1

<sup>1)</sup> 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.

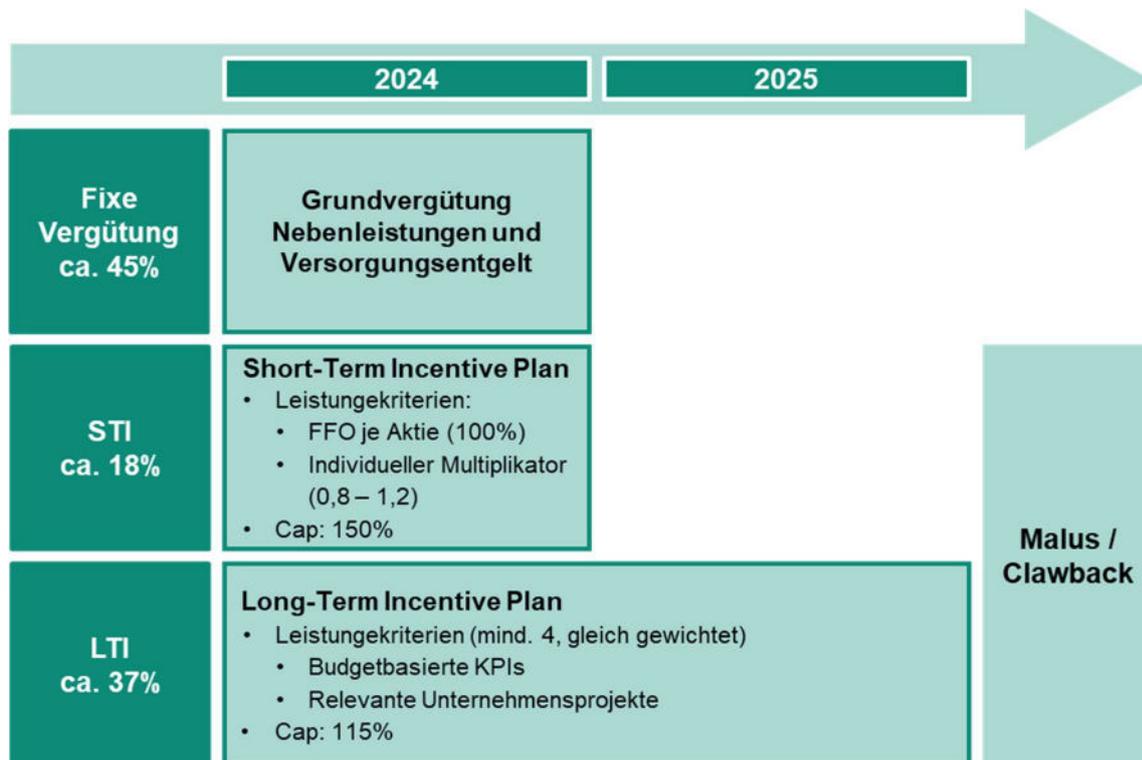
<sup>2)</sup> Der Median der Zielvergütung der Mitarbeiter und Führungskräfte von alstria wurde berücksichtigt und weicht daher von der durchschnittlichen gewährten und geschuldeten Vergütung ab, die in der vergleichenden Darstellung berücksichtigt wurde.

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 2024 entspricht in vollem Umfang dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 2022. Die Details der Anwendung im Geschäftsjahr 2024 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.

<b>Fixe Vergütungselemente</b>	<b>Grundvergütung</b>	• In 12 Monatsbeträgen ausgezahltes Festgehalt	
	<b>Versorgungs-entgelt</b>	• Monatliche Barzuwendungen für die private Altersvorsorge	
	<b>Nebenleistungen</b>	• Nutzung von Dienstwagen und Versicherungsprämien	
<b>Variable Vergütungselemente</b>	<b>Short-Term Incentive Plan</b>	Ziel-Bonusmodell	
		Performance Periode	• 1 Jahr
		Leistungskriterien	• 100% FFO per Aktie • Individueller Multiplikator (0.8-1.2)
		Auszahlung	• Cap 150% - Auszahlung in bar
	<b>Long-Term Incentive Plan</b>	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
<b>Malus &amp; Clawback</b>	• Reduzierung von noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung und Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung bei Compliance-Verstößen und/oder bei fehlerhaften Jahresabschlüssen		
<b>Beendigung bei Kontrollwechsel</b>	• Vorstandsmitglieder gelten bis zu 12 Monate nach einem Kontrollwechsel als nicht für eine Abberufung verantwortlich		
<b>Share Ownership Guidelines</b>	-		
<b>Maximalvergütung</b>	• CEO: EUR 2.600.000 p.a. • CFO: EUR 2.100.000 p.a.		
<b>Nachvertragliches Wettbewerbsverbot</b>	• 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 des Vorstandsmitgliedes für die Geschäftsjahre 2024 und 2023, 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)

	2024		2023
	in T€	in % <sup>1)</sup>	in T€
Jahresfestgehalt	500	37	500
Nebenleistungen	22	2	23
<i>Dienstwagen</i>	10	-	11
<i>Versicherungen</i>	12	-	12
Versorgungsentgelt	88	7	88
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>250</b>	<b>18</b>	<b>250</b>
<i>STI 2023</i>	-	-	250
<i>STI 2024<sup>1)</sup></i>	250	-	-
<b>Mehrfährige variable Vergütung</b>	<b>500</b>	<b>37</b>	<b>500</b>
<i>LTI 2023-2024</i>	-	-	500
<i>LTI 2024-2025<sup>1)</sup></i>	500	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.360</b>		<b>1.361</b>

<sup>1)</sup> 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 2024	FFO je Aktie <sup>1)</sup>
Schwellenwert	0,31 €
Zielwert	0,44 €
Maximalwert	0,57 €
Istwert	0,48 €
<b>Zielerreichung <sup>2)</sup></b>	<b>114%</b>

<sup>1)</sup> Vor Minderheiten.

<sup>2)</sup> 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 2024 hat der Aufsichtsrat für Olivier Elamine den individuellen Multiplikator auf 1,0 festgesetzt. Damit berücksichtigt der Aufsichtsrat die guten Leistungen im Rahmen von erheblichen Umstrukturierungen und fortdauernden, herausfordernden Marktbedingungen.

Da der erreichte FFO pro Aktie 109% des budgetierten FFO betragen hat, resultiert daraus eine Zielerreichung von 114%. Die Zielerreichung des einzelnen Leistungskriteriums sowie die resultierende Gesamtzielerreichung nach Anwendung des Multiplikators wird nachfolgend zusammenfassend dargestellt:

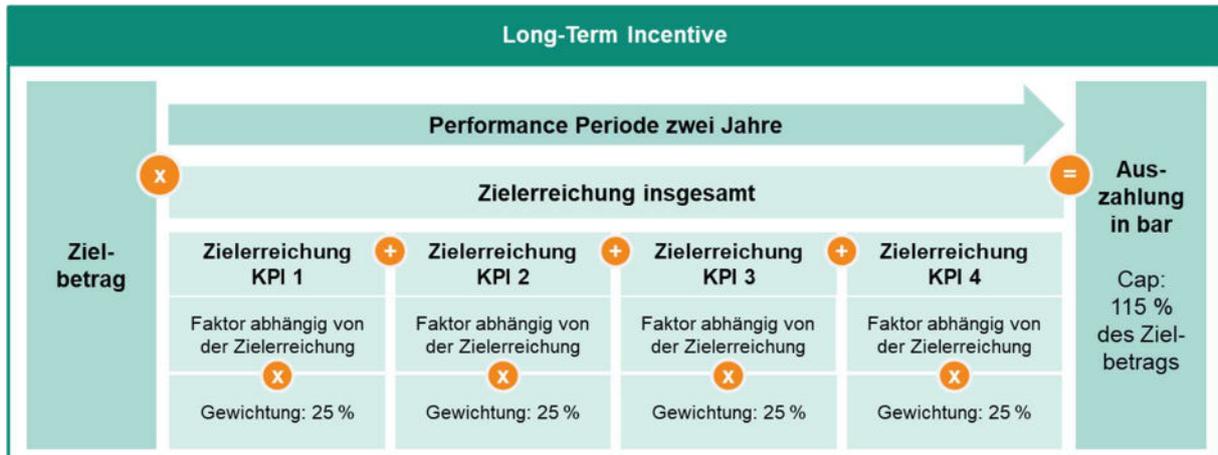
#### STI 2024

	Zielerreichung FFO je Aktie	Multiplikator	Gesamt- zielerreichung	Zielbetrag STI 2024 (in T€)	Auszahlung STI 2024 (in T€)
Olivier Elamine	114%	1.0	114%	250	286

### 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 2023-2024 und LTI 2024-2025

Für den Zeitraum 2023-2024 und 2024-2025 definieren sich die LTI-KPIs wie folgt:

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 Administrations- & Personalkosten
Kapitalwachstum	• Anzahl der Entwicklungsprojekte, die während der Periode (zu einem bestimmten Preis) durchgeführt werden
LTI 2024 - 2025 – 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 2023 - 2024 und den LTI 2024-2025 sind in der Tabelle Zielvergütung dargestellt.

Der LTI 2023 - 2024 bewertet die Leistung in den Geschäftsjahren 2023 und 2024. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zielerreichung für den LTI 2023 - 2024, der Anfang 2025 ausgezahlt wird.

#### LTI Tranche 2023 - 2024

		KPI Zielerreichung	KPI Multiplikator	KPI Beitrag
<b>Ergebnismanagement</b>	Wert der in der Periode zu erzielenden Neuvermietungen, Optionen und Mietvertragsverlängerungen	1.1000	1.1500	0.2875
<b>Kapitalrückführung</b>	Wert der im Laufe der Periode zu veräußernden Vermögenswerte	0.0000	0.0000	0.0000
<b>Kapitalwachstum</b>	Anzahl der Entwicklungsprojekte, die während der Periode (zu einem bestimmten Preis) durchgeführt werden	0.9206	0.8809	0.2202
<b>Kostenkontrolle</b>	Summe der in der Periode entstandenen Administrations- & Personalkosten	1.1000	1.1500	0.2875
<b>Zielerreichung gesamt</b>				<b>0.7952</b>
	<b>LTI Zielwert (in T€)</b>	<b>Anwesenheitsfaktor</b>	<b>LTI Vesting Wert (in T€)</b>	
Olivier Elamine	500	1	397,600	

#### 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 2024 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 2024 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 2024 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 2024 werden konkret folgende Vergütungen ausgewiesen:

- Das im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlte Festgehalt, die Nebenleistungen sowie das Versorgungsentgelt sowie die Entschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot
- Der STI 2024, der die Leistung im Jahr 2024 misst und im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird
- Der LTI 2023-2024, die die Leistung in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 misst und im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird.

Um eine transparente Berichterstattung gewährleisten zu können, werden die entsprechenden Vergütungen für das Geschäftsjahr 2023 als Zusatzangabe ausgewiesen.

	Olivier Elamine (Vorstandsvorsitzender)			Alexander Dexne (Finanzvorstand)		
	2024		2023	2024		2023
	in T€	in % <sup>2)</sup>	in T€	in T€	in % <sup>2)</sup>	in T€
Jahresfestgehalt	500	39	500	-	-	200
Nebenleistungen	22	2	23	-	-	-
<i>Dienstwagen</i>	10	-	11	-	-	-
<i>Versicherungen</i>	12	-	12	-	-	-
Versorgungsentgelt	88	7	88	-	-	-
Einjährige variable Vergütung	286	22	296	-	-	-
<i>STI 2023</i>	-	-	296	-	-	-
<i>STI 2024<sup>1)</sup></i>	286	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	398	31	387	-	-	155
<i>LTI 2022-2023</i>	-	-	387	-	-	155
<i>LTI 2023-2024<sup>1)</sup></i>	398	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.294</b>		<b>1.294</b>			<b>355</b>

<sup>1)</sup>Zahlen sind zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht geprüft.

<sup>2)</sup>Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

### 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 2023 resultieren, für den CEO (TEUR 1.294) und für den ehemaligen CFO (TEUR 355) hat die zulässige Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG jeweils nicht erreicht.

Die Summe aller Zahlungen, die sich aus den Zusagen für das Geschäftsjahr 2024 ergeben, kann erst nach Ablauf der zweijährigen Performance-Periode des Long-Term Incentive und der Berechnung der Zielerreichung auf Basis des geprüften Finanzberichts für 2025 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 2024-2025 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 2024 gewährten Vergütung wird im Vergütungsbericht für das entsprechende Jahr nach Ablauf des Performance-Zeitraums der LTI-Tranche 2024-2025 ausführlich berichtet.

## 4. VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Im Folgenden wird das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sowie die individuelle gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 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 2024 wurde in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder 2023 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. Die Details zur Anwendung der Systeme in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 wird nachfolgend dargestellt.

#### 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.

## 4.2 Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrates war im Geschäftsjahr 2024 unverändert. Nachfolgend werden die gewährten und fälligen Vergütungen der aktuellen und ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 dargestellt. Dabei wird für das Geschäftsjahr 2023 zwischen der festen Vergütung und der Ausschussvergütung unterschieden.

Aufsichtsratsvergütung	2024				2023			
	Fixe Vergütung		Gesamt- vergütung	Fixe Vergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- vergütung
	in T€	in %		in T€	in T€	in %	in T€	
Brad Hyler (Vorsitz) <sup>1)</sup>	-	-	-	- <sup>3)</sup>	-	- <sup>3)</sup>	-	-
Jan Sucharda (stellv. Vorsitz) <sup>1)</sup>	-	-	-	- <sup>3)</sup>	-	- <sup>3)</sup>	-	-
Richard Powers <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
Rebecca Worthington <sup>1)</sup>	70,0	100	<b>70,0</b>	17,0	24	53,0	76	<b>70,0</b>
Dr. Frank Pörschke <sup>4)</sup>	-	-	-	17,0	83	3,4	17	<b>20,4</b>
Elisabeth Steeman <sup>4)</sup>	-	-	-	17,0	87	2,5	13	<b>19,5</b>
Karl Wambach <sup>5)</sup>	-	-	-	- <sup>6)</sup>	-	- <sup>6)</sup>	-	-
<b>Summe</b>	<b>70,0</b>	-	<b>70,0</b>	<b>51,0</b>	-	<b>58,9</b>	-	<b>109,9</b>

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

<sup>2)</sup> Gewählt durch die ordentliche Hauptversammlung 2023.

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

<sup>4)</sup> Das Mandat endete im Rahmen der Verkleinerung des Aufsichtsrats von 6 auf 4 Mitglieder mit Wirkung zum 31. Mai 2023.

<sup>5)</sup> Das Mandat endete am 4. Mai 2023.

<sup>6)</sup> 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.

Vergleichende Darstellung	2024	Entwicklung 2024/2023	2023	Entwicklung 2023/2022	2022	Entwicklung 2022/2021	2021	Entwicklung 2021/2020	2020
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€
<b>Vorstand</b>									
Olivier Elamine (Vorstandsvorsitzender)	1.294	0	1.294	-71	4.511	148	1.818	-15	2.143
Alexander Dexne (ehemaliger Finanzvorstand)	0	-100	355	-90	3.673	148	1.484	-16	1.760
<b>Aufsichtsrat</b>									
Brad Hylér (Vorsitzender) <sup>1)</sup>	-	-	- <sup>2)</sup>	-	- <sup>2)</sup>	-	-	-	-
Jan Sucharda (stv. Vorsitzender) <sup>1)</sup>	-	-	- <sup>2)</sup>	-	- <sup>2)</sup>	-	-	-	-
Richard Powers <sup>3)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rebecca Worthington <sup>1)</sup>	70	0	70	21	58	-	-	-	-
Dr. Frank Pörschke (ehemaliges Mitglied)	-	-	20	-67	62	40	44	-	-
Elisabeth Stheeman (ehemaliges Mitglied)	-	-	20	-67	59	38	43	-	-
Karl Wambach (ehemaliges Mitglied)	-	-	- <sup>4)</sup>	-	- <sup>4)</sup>	-	-	-	-
Dr. Johannes Conradi (ehemaliger Vorsitzender)	-	-	-	-	27	-84	165	0	165
Richard Mully (ehemaliger stv. Vorsitzender)	-	-	-	-	15	-84	90	0	90
Marianne Voigt (ehemaliges Mitglied)	-	-	-	-	11	-84	70	0	70
Benoît Hérault (ehemaliges Mitglied)	-	-	-	-	11	-84	68	0	68
Dr. Bernhard Düttmann (ehemaliges Mitglied)	-	-	-	-	-	-	23	-65	68
Stefanie Frensch (ehemaliges Mitglied)	-	-	-	-	-	-	23	-65	65
<b>Arbeitnehmer</b>									
Durchschnittliche Vergütung	99	-10	110	-4	115	20	96	8	89
<b>Ertragsentwicklung</b>									
Umsatzerlös	198.441	3	192.026	5	182.819	0	183.670	4	177.063
FFO pro Aktie (in EUR) <sup>5)</sup>	0,48	-6	0,51	-18	0,62	-7	0,67	8	0,62

<sup>1)</sup> Von der Hauptversammlung 2022 gewählt.

<sup>2)</sup> Das Aufsichtsratsmitglied verzichtete auf die Zahlung der festen jährlichen Vergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft und seinen Ausschüssen. alstria zahlte Steuern.

<sup>3)</sup> Von der Hauptversammlung 2023 gewählt.

<sup>4)</sup> Das Aufsichtsratsmitglied verzichtete auf die Zahlung der festen jährlichen Vergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft und seinen Ausschüssen.

<sup>5)</sup> Vor Minderheiten.

Die Vorstandsvergütung war in den letzten fünf Jahren Schwankungen unterworfen, trotz einer stabilen Zielvergütung und eines unveränderten Grundgehalts. Die Vergütung des Vorstands wurde seit 2020 stark von außerordentlichen Entwicklungen beeinflusst, wie der Übernahme des Unternehmens und der Umsetzung des neuen Vergütungssystems für den Vorstand 2022, das von der Jahreshauptversammlung 2022 genehmigt wurde, sowie der entsprechenden vorzeitigen Beendigung

aller ausstehenden LTI-Tranchen, die als Teil der gewährten und im Geschäftsjahr 2022 fälligen Vergütung ausgewiesen wurden. In den Folgejahren sank die Vergütung des Vorstands im Jahr 2023 und blieb 2024 auf diesem Niveau stabil. Die geringere Vergütung in den Jahren 2023 und 2024 ist hauptsächlich auf die LTI-Tranchen zurückzuführen, die bei Auszahlung unter dem Zielwert lagen, und das Vertragsende des zweiten Vorstandsmitgliedes.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats ist in den letzten fünf Jahren gesunken. Dies ist auf die Änderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats in den letzten zwei Jahren und auf die Einführung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder 2023 zurückzuführen.

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 durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter hat sich erhöht seit 2020. Es gab Sondereffekte in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 aufgrund der Übernahme. 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. Diese beiden Tranchen wurden im Jahr 2022 und 2023 gewandelt und führten zu außerordentlichen, vorübergehenden Erhöhungen der durchschnittlichen Vergütung dieser Jahre. Im Jahr 2024 gab es keinen solchen Effekt, und infolgedessen ist für das Jahr 2024 die durchschnittliche Mitarbeitervergütung 10 % niedriger als die durchschnittliche Vergütung im Jahr 2023. Wenn die Vergütung aufgrund dieses außerordentlichen Ereignisses angepasst worden wäre, hätte die durchschnittliche Mitarbeitervergütung im Jahr 2023 bei EUR 93.000 gelegen und wäre um 6.5% im Jahr 2024 gestiegen.

Betrachtet man die Unternehmensentwicklung für den Zeitraum von 5 Jahren, ist der Umsatzerlös stetig angestiegen. Diese Entwicklung hat sich in den Jahren 2023 und 2024 fortgesetzt als die Umsatzerlöse auf EUR 198 Mio. angestiegen sind (im Vergleich zu EUR 192 Millionen im Jahr 2023).

Der FFO je Aktie (vor Minderheiten) ist über den Zeitraum der letzten 5 Jahre konstant gesunken, was auf die Refinanzierungsstrategie des Unternehmens und die gestiegenen Marktzinsen zurückzuführen ist. Im Jahr 2024 betrug der FFO je Aktie EUR 0,48 (Vorjahr: EUR 0,51).

Hamburg, im Februar 2025

**alstria office REIT-AG**

Der Aufsichtsrat

Brad Hyler  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Vorstand

Olivier Elamine  
Vorstandsvorsitzender