

### Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der PATRIZIA AG

Das Vergütungssystem des Vorstands der PATRIZIA AG soll den gleichen Grundsätzen und klaren Linien folgen, wie das für alle anderen Mitarbeiter und leitenden Angestellten der PATRIZIA implementierte System, insbesondere hinsichtlich der Vergütungsstruktur und der Vergütungselemente, aber auch hinsichtlich des Zielvereinbarungsansatzes hinter den leistungsbezogenen Vergütungselementen.

In den letzten Jahren haben sich vier Unternehmen zu EINER PATRIZIA zusammengeschlossen. Im Rahmen des Integrationsprozesses der seit 2017 getätigten Akquisitionen hat PATRIZIA ein neues Vergütungssystem für das gesamte Unternehmen inklusive Vorstand implementiert. Hierbei wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen sämtlicher Mitarbeiter der Gesellschaft mit einbezogen und konzernweite Vertragsanpassungen zur Harmonisierung des Vergütungssystems vorgenommen. Die Mitarbeiter sind – wie die Vorstände der Gesellschaft – auf die Erreichung der strategischen Ziele der Gesellschaft incentiviert. Bei der Beurteilung der Angemessenheit des Vergütungssystems wurden externe (horizontale) Vergleiche mit einbezogen, sowie interne (vertikale) Vergleiche, bei denen die Vergütung der Vorstände mit der Vergütung der Senior Leader (Führungsebene unterhalb des Vorstands) sowie sämtlicher Mitarbeiter der Gesellschaft betrachtet wurde.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder wurden die folgenden Grundsätze berücksichtigt:

- Harmonisierung der Vergütungsstruktur und -elemente des Vorstands mit den Mitarbeitern der PATRIZIA und den Senior Leaders der PATRIZIA.
- Unterstützung der Erreichung der Unternehmensstrategie und Vision der PATRIZIA, der führende Partner für weltweite Investments in Real Assets zu werden und den weiteren langfristigen Erfolg sicherzustellen, der sich in der mittelfristigen Strategie der PATRIZIA "Strategie 2023" widerspiegelt. Insbesondere die Struktur und Ausgestaltung des jährlichen Short-Term Incentive Plans (STI) und des Long-Term Incentive Plans (LTI) der PATRIZIA einschließlich des Zielvereinbarungsansatzes zielt darauf ab, die Erreichung und Erfüllung der in der "Strategie 2023" festgelegten Ziele zu unterstützen.

- Berücksichtigung der vielfältigen Stakeholder-Interessen der PATRIZIA durch Einbindung diverser Ziele mit Fokus auf Nachhaltigkeit.
- Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit am Markt im Einklang mit gesetzlichen Anforderungen und Empfehlungen (z.B. § 87a AktG, Deutscher Corporate Governance Kodex).
- Ermöglichung einer klaren Leistungsorientierung durch Fokussierung auf die Erreichung kollektiver und individueller Ziele.

Das neue Vergütungssystem trägt durch die folgenden Grundsätze zur Strategie, zum langfristigen Interesse und zum nachhaltigen Erfolg der PATRIZIA und ihrer Stakeholder bei:

- Vielfältige individuelle und unternehmerische Ziele, die die Strategie des Unternehmens widerspiegeln und auf langfristige Wertschöpfung und auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind.
- Vollständige Ausrichtung an den wichtigsten Leistungsindikatoren, die für die strategische Entscheidungsfindung und die regelmäßige Finanzberichterstattung verwendet werden (z. B. Operatives Ergebnis, Wachstum der Assets under Management und Cost Coverage Ratio).
- Fokus auf die weitere Verbesserung der wiederkehrenden Profitabilität, der Effizienz und des Wachstums der Unternehmensplattform, um wettbewerbsfähig zu bleiben und die führende Marktposition von PATRIZIA zu sichern.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex am 16. Dezember 2019 beschlossenen und am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung.

Bei zukünftigen Vertragsverlängerungen oder Vertragsabschlüssen für Vorstandsmitglieder wird nur das neue Vergütungssystem angewendet.

Aufgrund der zunehmenden internationalen Ausrichtung der PATRIZIA, des vielfältigen Portfolios und des Hintergrunds der Vorstandsmitglieder basiert der Marktvergleich auf zwei Vergleichsgruppen, einer deutschen und einer europäischen Peer Group. Für die Bestimmung der Peer Groups wurde ein externer unabhängiger Experte hinzugezogen. Die europäische Peer Group konzentriert sich in erster Linie auf Kapitalanlagegesellschaften und wird durch Finanzdienstleistungsunternehmen mit Schwerpunkt Immobilienfinanzierung ergänzt. Da die Anzahl der vergleichbaren Kapitalanlagegesellschaften in

Deutschland begrenzt ist, konzentriert sich die deutsche Peer Group auf die Immobilienbranche und Unternehmen, die hinsichtlich ihres Geschäftsmodells und ihrer Größe, der Anzahl ihrer Mitarbeiter sowie ihres geografischen und Branchen- bzw. Geschäftsschwerpunkts mit PATRIZIA vergleichbar sind.

### **Die Vergütungsbestandteile**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich am jeweiligen Verantwortungsbereich, an der individuellen Leistung, an der Leistung des Gesamtvorstands sowie an der wirtschaftlichen und finanziellen Lage und dem Erfolg der PATRIZIA. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder hat das Ziel angemessen, leistungsorientiert und marktüblich zu sein. Sie setzt sich aus den folgenden erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten mit kurzfristiger und langfristiger Anreizwirkung zusammen:

- Feste Jahresvergütung (Grundgehalt, Beitrag zur Altersversorgung, Nebenleistungen)
- Short-Term-Incentive (STI)
- Long-Term-Incentive (LTI)

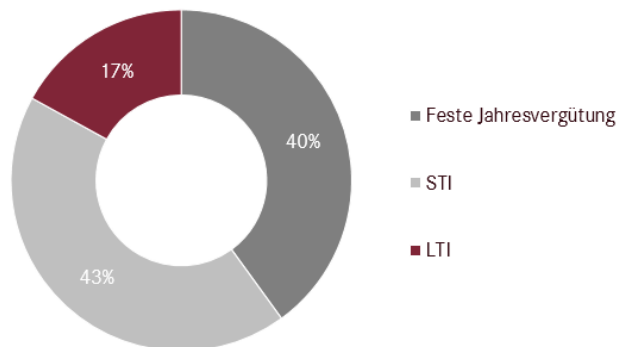
Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei STI und LTI wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.

### **Anteil der variablen Komponente an der Gesamtvergütung des Vorstands**

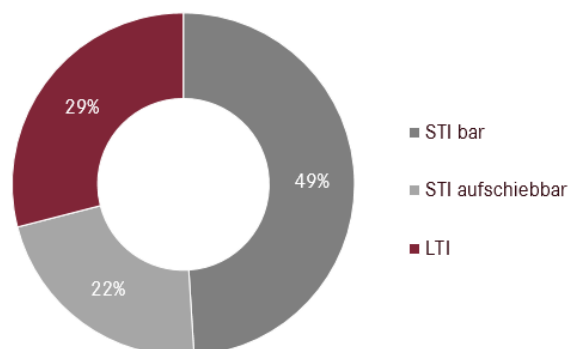
Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zielprozentsätze für die einzelnen Vorstandsmitglieder aufgrund ihres Verantwortungsbereichs beträgt die gesamte variable Vergütung aus dem jährlichen Short-Term Incentive 70-140% des Grundgehalts bei voller Erreichung der Unternehmens- und persönlichen Ziele (100% Zielerreichung). Die variable Vergütung aus dem Long-Term Incentive beträgt 31-60% des Grundgehalts bei voller Zielerreichung (100% Zielerreichung). Insgesamt entfallen somit 54-65% der Gesamtvergütung (Grundgehalt + STI + LTI) auf leistungsbezogene variable Vergütungselemente.

Daraus ergibt sich die folgende durchschnittliche Vergütungsstruktur aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (STI + LTI) Vergütungsbestandteilen:

### Struktur Gesamtvergütung



### Struktur variable Vergütung



Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der variable Teil der Zielvergütung bei PATRIZIA einen überwiegend langfristigen Charakter. So werden mehr als 50 % der jährlichen variablen Vergütung (variable Vergütung verstanden als STI- und LTI-Award zusammen) ("Deferral-Grenze") in aktienbasierten Instrumenten gewährt, die als aufgeschobene Vergütung aus der kurzfristigen Incentivierung und/oder durch den langfristigen Incentive-Plan vergeben werden. Diese Zuteilungen unterliegen mehrjährigen Leistungszeiträumen.

Um den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex gerecht zu werden, werden im Rahmen des Long Term Incentive Plans der PATRIZIA sogenannte Performance Shares mit einer dreijährigen Performance-Periode und einer zweijährigen Haltefrist gewährt; darüber hinaus wird der zur Erreichung der Deferral-Schwelle erforderliche Teil des Short Term Incentives in Phantom Shares gewährt und für vier Jahre aufgeschoben. Die Werte der Performance Shares und Phantom Shares sind abhängig von der Kursentwicklung der PATRIZIA Aktie.

Der überwiegend langfristige Charakter der variablen Vergütung wird außerdem durch eine Struktur begünstigt, bei der mehr als 50% der variablen Vergütung auf der Erreichung langfristiger Ziele basieren. Die im Rahmen des STI und LTI verwendeten Zielgrößen wie "Wachstum der Assets under Management (AUM)" oder "Cost Coverage Ratio (CCR)" haben einen langfristigen Erfolgscharakter. AUM korreliert mit einer langen Produktlaufzeit und sorgt für stabile und wiederkehrende Verwaltungsgebühren über mehrere Jahre. Die CCR spiegelt die Rentabilitätsquote des Unternehmens wider, wobei die Einnahmen hauptsächlich auf den Verwaltungsgebühren basieren. Darüber hinaus sind die im Rahmen des LTI gewährten Performance Shares an die Entwicklung des CCR der PATRIZIA und an die Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) der Gesellschaft im Vergleich zu Peer Indizes gebunden. Beides, CCR und TSR, steht für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg der PATRIZIA.

### **Feste Vergütungsbestandteile**

Erfolgsunabhängiger Vergütungsbestandteil ist die feste Jahresvergütung. Diese besteht aus einem Grundgehalt, das als monatliches Gehalt gezahlt wird und der Funktion des Vorstandsmitglieds entspricht.

Zusätzlich werden insbesondere folgende Nebenleistungen gewährt: Die PATRIZIA AG gewährt Zuschüsse zu einer gesetzlichen Rentenversicherung oder Beiträge zu einer privaten Altersvorsorge, sofern das Vorstandsmitglied eine entsprechende Versicherung abschließt. Die Zulagen werden je nach Plan monatlich oder jährlich und in Bruttobeträgen ausgezahlt.

Zu den Nebenleistungen gehören weiter Sachbezüge und sonstige Leistungen, die im Wesentlichen die steuerlich ansetzbaren Beträge für Versicherungsbeiträge und die Dienstwagenutzung oder Dienstwagenpauschalen umfassen.

Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Vorstands eine Versicherung abgeschlossen, die deren persönliche Haftung aus ihrer Vorstandstätigkeit abdeckt. Die D&O-Versicherung sieht einen Selbstbehalt von 10% des Schadens bis zu 150% der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds vor.

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können z.B. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied bei einem früheren Dienstgeber aufgrund des Wechsels zur PATRIZIA erleidet. Die Zahlung aus Anlass des Amtseintritts kann in Teilbeträgen auf zwei Geschäftsjahre aufgeteilt werden.

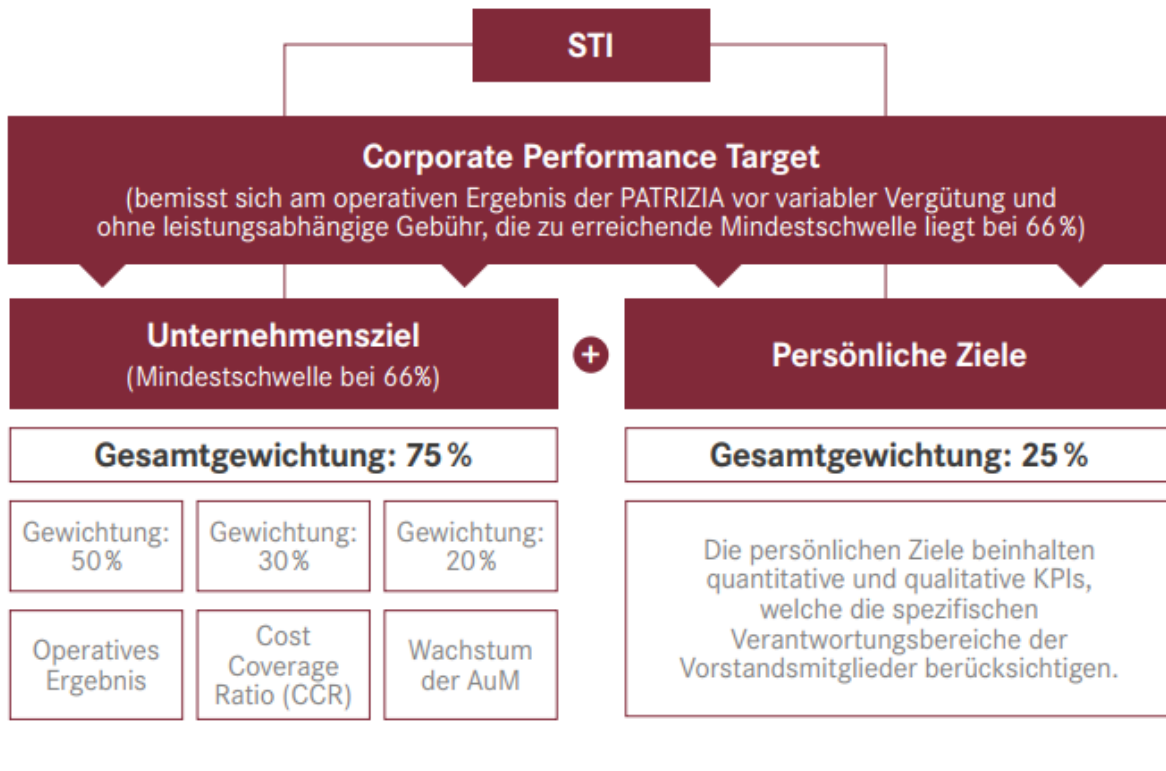
### **Erfolgsabhängige Vergütung**

#### **Kurzfristige variable Vergütungsbestandteile**

Das Short-Term Incentive (STI) honoriert die Erreichung des kurz- bis mittelfristigen Unternehmensziels der PATRIZIA, das im Rahmen der Zielvereinbarung für die Performance des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt wurde.

Die absolute und relative Höhe der STI-Vergütung unterscheidet sich zwischen den Vorstandsmitgliedern und basiert auf einem vertraglich vereinbarten Zielwert zwischen 70-140% des Grundgehalts. Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente wird auf Basis von zu Beginn des Geschäftsjahres definierten quantitativen (finanziellen) und qualitativen (nicht-finanziellen) Zielen bestimmt. Im Folgenden ist die Struktur des STI dargestellt:

## Übersicht über die Short-Term-Incentive-Struktur



Damit der Vorstand ein STI für das Geschäftsjahr erhält, muss eine Mindestschwelle von 66% für das Corporate Performance Target erreicht werden, das sich am operativen Ergebnis der PATRIZIA (vor variabler Vergütung und ohne Performance Fees) bemisst.

Unter der Voraussetzung, dass das Corporate Performance Target seine Mindestschwelle erreicht, werden die jährlichen Auszahlungen durch die Zielerreichung von zwei Teilkomponenten – einem Unternehmensziel und den persönlichen Zielen – bestimmt. Bei der Leistungsbewertung werden sowohl positive als auch negative Entwicklungen berücksichtigt. Die Unternehmenszielvorgaben werden im Rahmen des STI bei 100% Zielerreichung insgesamt zu 75% gewichtet. Eine Mindestschwelle von 66% für die Unternehmenszielvorgaben muss erreicht werden, um eine STI Auszahlung zu erreichen. Für die zu erreichenden persönlichen Zielvorgaben gibt es keine zusätzliche Mindestschwelle.

Die Unternehmenszielvorgaben werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt und einheitlich für alle Vorstandsmitglieder definiert und angewendet. Die Unternehmenszielvorgaben umfassen die folgenden Leistungskriterien (KPIs) mit ihrer jeweiligen Gewichtung bei 100% Zielerreichung:

- |                                              |                  |
|----------------------------------------------|------------------|
| – Operatives Ergebnis                        | – 50% Gewichtung |
| – Cost Coverage Ratio (CCR)                  | – 30% Gewichtung |
| – Wachstum der Assets under Management (AUM) | – 20% Gewichtung |

Die im Hinblick auf diese Ziele erreichte Leistung wird am Ende des Geschäftsjahres bewertet. Für die finanziellen Leistungskriterien Operatives Ergebnis, Cost Coverage Ratio und Wachstum der Assets under Management werden jeweils die im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der PATRIZIA AG ausgewiesenen Werte und Kennzahlen bei der Ermittlung der Zielerreichung zu Grunde gelegt. Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Gesamtzielerreichung auf Grundlage der Zielerreichung in den einzelnen finanziellen Leistungskriterien berechnet. Zur Ermittlung der Zielerreichung für die finanziellen Leistungskriterien vergleicht der Aufsichtsrat für jedes Leistungskriterium den Ist-Wert mit den Zielvorgaben des jeweiligen Geschäftsjahrs. Hierbei spiegelt der Quotient des erreichten Ist-Werts zu dem vom Aufsichtsrat jeweils festgelegten Zielwert (in Prozent) die jeweilige Zielerfüllung wider und ergibt die folgende Zielerreichung. Abhängig von der erreichten Leistung können die Auszahlungen für die Unternehmenskomponente (Unternehmensziel) mit den finanziellen Leistungskriterien zwischen 0%-200% des Zielbonus variieren.

Der Aufsichtsrat ist bei der Ermittlung der Zielerreichung der Ist-Werte der finanziellen Leistungskriterien Operatives Ergebnis, Cost Coverage Ratio und Wachstum der Assets under Management nach billigem Ermessen berechtigt, mit dem Ziel eines möglichst operativen Soll-Ist-Vergleichs unerwartete Sondereinflüsse herauszurechnen, wenn sie eine Bewertung der Leistung des Vorstands in einem oder mehreren dieser finanziellen Leistungskriterien unzutreffend beeinflussen.

Ergänzend zu den finanziellen Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs für jedes Vorstandsmitglied nicht-finanzielle Leistungskriterien im Rahmen der persönlichen Ziele und deren Gewichtung fest, um die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds zu beurteilen. Die nicht-finanziellen persönlichen Leistungskriterien orientieren sich an den Aufgaben und Verantwortungsbereichen des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Leistungskriterien für die Beurteilung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds können z.B. wichtige strategische Leistungen hinsichtlich des Verantwortungsbereichs oder individuelle Beiträge zu bedeutenden Projekten sein. Die persönlichen Ziele, die nicht-finanzielle Ziele beinhalten, werden im Rahmen des STI bei 100% Zielerreichung insgesamt zu 25% gewichtet. Die Ziele und die Beurteilung, inwieweit die Ziele erreicht wurden, werden im Nachgang im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr berichtet.



Die nicht-finanziellen persönlichen Ziele der Vorstände enthalten jeweils Nachhaltigkeitsziele, die aus der ESG Strategie der PATRIZIA abgeleitet sind und den Unternehmenszweck „Building communities & sustainable futures“ widerspiegeln. Die ESG Strategie der PATRIZIA beinhaltet lang-, mittel-, und kurzfristige Nachhaltigkeitsziele, beispielsweise aus den Bereichen nachhaltige Assets under Management, Investieren mit positiven Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft (impact investing), CO<sub>2</sub>-Neutralität und Arbeitgeberattraktivität, weitere Integration von ESG Chancen und Risiken in bestehende Investitionsprozesse, standardisiertes ESG Reporting, Erhöhung der ESG Datenverfügbarkeit der AUM und die weitere Förderung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion. ESG-Ziele können im Rahmen der persönlichen Leistungskriterien für den STI mit bis zu 50% gewichtet werden.

Die vom Aufsichtsrat der Gesellschaft gesetzten Nachhaltigkeitsziele werden jedes Jahr überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Zielkriterien des ESG-Teilziels für künftige Geschäftsjahre vollständig oder teilweise auszuwechseln oder zu ergänzen, wenn dies nach seinem pflichtgemäßen Ermessen besser geeignet ist, die Entwicklung im Bereich ESG abzubilden und die Vorstandsmitglieder entsprechend zu incentivieren. Dabei kann der Aufsichtsrat insbesondere aus den folgenden Kategorien wählen: Energieeffizienz; Mitarbeiterzufriedenheit; Kundenzufriedenheit; positive Auswirkungen (impact investing), Diversität und Förderung sozialer Aspekte.

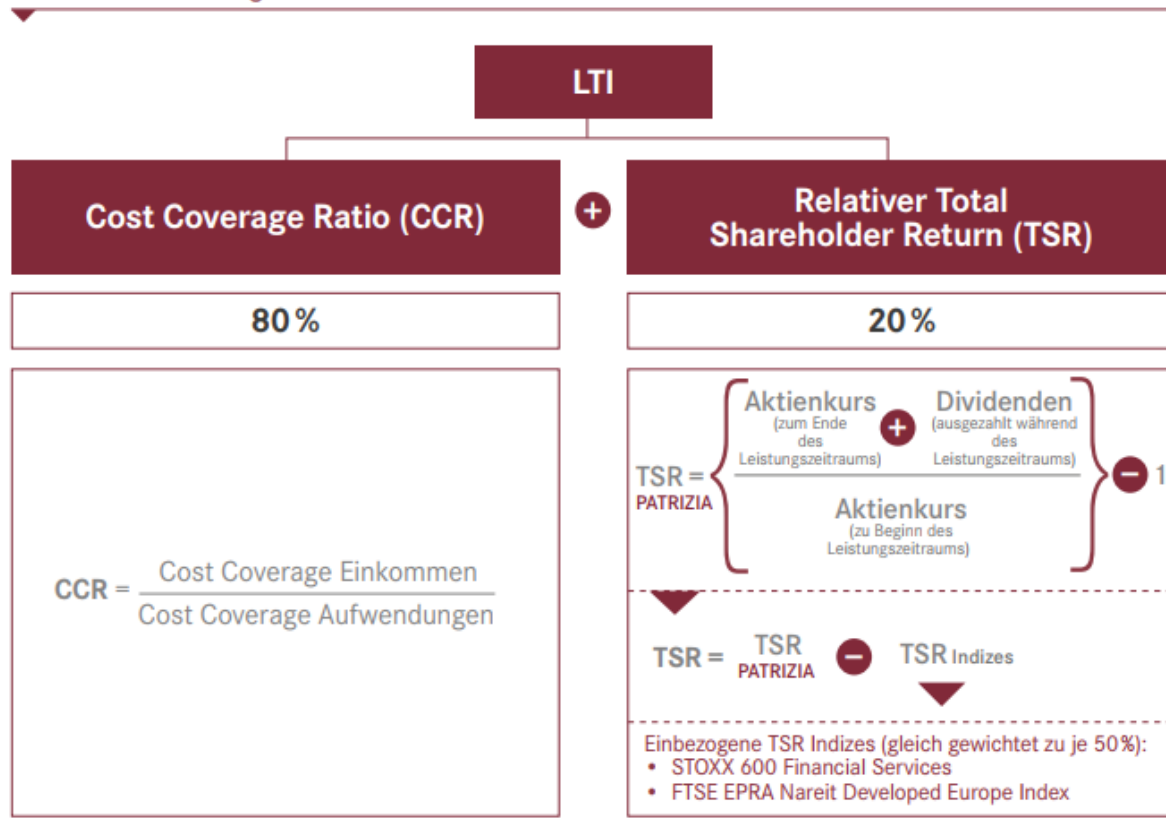
Gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex sind mehr als 50 % der variablen Vergütung an die Erreichung langfristiger Ziele ("Langfristschwelle") gebunden. Um dieser Richtlinie zu folgen, wird der für das Erreichen dieser Langfristschwelle erforderliche Teil der STI-Zuteilung (zusätzlich zur LTI-Zuteilung) zurückgestellt und in Phantom Shares umgewandelt. Der Wert einer "Phantom Share" entspricht dem Wert einer Aktie der PATRIZIA AG auf Basis des Durchschnitts der Xetra-Schlusskurse im Zeitraum beginnend 30 Tage vor und endend 30 Tage nach dem 31. Dezember des jeweiligen Performancejahres. Der Gegenwert der "Phantom Shares" wird dem Vorstandsmitglied nach einer Sperrfrist ("Lock-up-Periode") von vier Jahren ab dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt. Der für die Auszahlung relevante Wert einer "Phantom Share" entspricht dem Wert einer Aktie der PATRIZIA AG nach dem Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse im Zeitraum beginnend 30 Tage vor und endend 30 Tage nach dem 31. Dezember des vierten auf den Beginn der Sperrfrist folgenden Jahres. Damit wird sichergestellt, dass der oben genannte Teil des STI wertschaffend ist, indem er die langfristige Kursentwicklung der PATRIZIA Aktie vollständig abbildet. Die Phantom Shares sind weder stimm- noch dividendenberechtigt. Der restliche Teil des STI eines Geschäftsjahres wird nach der Billigung des Konzernabschlusses der PATRIZIA AG für das jeweilige Geschäftsjahr zur Zahlung fällig.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien des STI und der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei wesentlichen Akquisitionen oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des STI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

### Langfristige variable Vergütungsbestandteile

Der Long-Term Incentive Plan (LTI) ist Teil der Gesamtvergütungsstruktur und bringt die Interessen der Aktionäre, der PATRIZIA Vorstandsmitglieder und der Führungskräfte des Unternehmens in Einklang. Der Plan zielt darauf ab, den Fokus der Vorstandsmitglieder auf den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens zu legen, indem die Leistung an der Erreichung von Mehrjahreszielen gemessen und die Unternehmensleistung relativ zur Entwicklung des Marktumfelds betrachtet wird. Er unterstützt auch den Aktienbesitz der einzelnen Vorstandsmitglieder. Im Folgenden wird die Struktur des LTI dargestellt:

#### Übersicht über die Long-Term-Incentive-Struktur



CCR Einkommen: Berechnet sich aus den Verwaltungsgebühren eines laufenden Geschäftsjahres und 25% der durchschnittlichen Transaktionsgebühren der letzten 5 Geschäftsjahre (mindestens jedoch 14,1 Mio. EUR)

CCR Aufwendungen: Summe aus Personalkosten (ohne Berücksichtigung variabler Vergütungskomponenten) und Nettoaufwandsposten (ohne Berücksichtigung von außerordentlichen Aufwendungen (z.B. aus M&A Transaktionen oder aufwandswirksame Investitionen in die Zukunft))

Die LTI-Vergütungskomponente basiert auf einem vertraglich vereinbarten Zielwert, der in einer Spanne von 150.000 EUR und 224.756 EUR (entspricht 200.000 GBP) für jedes Vorstandsmitglied liegt.

Den Teilnehmern des LTI-Plans werden in jedem Geschäftsjahr Zuteilungen gewährt, die die Möglichkeit bieten, jedes Jahr an einem neuen Plan teilzunehmen. Der LTI-Plan verwendet Performance Shares, um den Erfolg des Unternehmens über einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren zu messen, der einen Leistungszeitraum des LTI-Plans definiert.

Die Zuteilung unterliegt den folgenden Leistungsbedingungen, die über drei Geschäftsjahre gemessen werden. Die Gewichtungen sind wie folgt.

- Entwicklung der Cost Coverage Ratio (CCR) des Unternehmens
  - 80% Gewichtung
- Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR)
  - 20% Gewichtung

Die Ziel-CCR des Unternehmens wird auf der Grundlage des Geschäftsplans des Unternehmens definiert. Die Ziele stehen im Einklang mit der Gesamtstrategie der PATRIZIA AG und ihrer Konzernunternehmen und den im mittelfristigen Geschäftsplan des Unternehmens festgelegten Zielen. Die TSR-Entwicklung des Unternehmens wird an zwei Indizes (STOXX 600 Financial Services Index und FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index) gemessen, die gleich gewichtet sind. Es wird ein Leistungskorridor definiert, um zu bestimmen, wie viel der Performance Shares in Abhängigkeit von der Dreijahresperformance der beiden Leistungskennzahlen CCR und TSR unverfallbar werden. Daher werden eine Untergrenze, ein Zielwert und ein Höchstwert (Cap) für die Unverfallbarkeit festgelegt. Unterhalb des Schwellenwerts werden keine Performance Shares unverfallbar, und die Anzahl, die zwischen Untergrenze und Zielwert sowie Zielwert und Höchstwert unverfallbar wird, wird linear ermittelt. Die Auszahlung kann in Aktien des Unternehmens oder in Form eines Barausgleichs erfolgen.

Die gewährten LTI-Zuteilungen beziehen sich auf eine bestimmte Anzahl von Aktien am Kapital der Gesellschaft und werden als Performance Shares bezeichnet. Die gewährten Performance Shares beziehen sich auf einen Nennwert am Tag der Gewährung, der einem bestimmten Barbetrag entspricht. Die Performance Shares können als ein Recht auf den Erhalt eines Geldbetrags oder als ein Recht auf den Erhalt von Aktien der Gesellschaft angesehen werden, wenn die Leistungsbedingungen am Ende des Leistungszeitraums erfüllt sind. Für das finanzielle Leistungskriterium Cost Coverage Ratio werden jeweils die im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der PATRIZIA AG ausgewiesenen Werte und Kennzahlen bei der Ermittlung der Zielerreichung zu Grunde gelegt.

Die Performance Shares werden nach der dreijährigen Performance-Periode an die Vorstandsmitglieder unverfallbar und während der folgenden zusätzlichen zweijährigen Halteperiode treuhänderisch von der Gesellschaft verwahrt - in Summe werden die Aktien nach insgesamt fünf Jahren an die Planteilnehmer übertragen. Am Ende der Haltedauer erfolgt eine Auszahlung in bar oder durch Übertragung der unverfallbaren Aktien an den Teilnehmer.

Relevante Bestimmungen zur Unverfallbarkeit von ausstehenden Zuteilungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind in den Geschäftsbedingungen des LTI-Plans enthalten. Abhängig von der Art der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kann das Ergebnis typischerweise eine vollständige Unverfallbarkeit, eine teilweise Unverfallbarkeit oder ein vollständiger Verfall sein. Der Ermessensspielraum wird durch den Aufsichtsrat festgelegt, sofern er angewendet wird.

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien des LTI und der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. bei wesentlichen Akquisitionen oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des LTI vorübergehend nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

Für den LTI-Plan ist eine Change-of-Control-Klausel vorgesehen. Im Falle eines Kontrollwechsels, bei dem das Unternehmen einer Übernahme durch ein übernehmendes Unternehmen unterliegt, werden die Performance Shares je nach übernehmendem Unternehmen anteilig unverfallbar oder werden weiter investiert. Falls eine Übernahme zu einer Abwicklung des Unternehmens führt, werden noch nicht unverfallbare Zuteilungen auf einer zeitanteiligen Basis unverfallbar, d. h. die Anzahl der gewährten Aktien wird durch die Anzahl der über die Unverfallbarkeitsfrist angesammelten Jahre aufgeteilt. Performance Shares werden unter Bezugnahme auf die Anzahl der Jahre, die vom Zeitpunkt der Gewährung bis zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels vergangen sind, im Verhältnis zur Länge (in

Jahren) des Erdienungszeitraums zurückgestuft. Falls eine Übernahme dazu führt, dass das Unternehmen unter einer neuen Holding-Muttergesellschaft organisiert wird, findet keine sofortige Unverfallbarkeit der Prämien statt und den Teilnehmern wird von der übernehmenden Gesellschaft eine Ersatzzuteilung angeboten.

### **Maximalvergütung**

Nach dem neuen Vergütungssystem ist die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich festem Jahresgehalt, variabler Vergütung (STI und LTI Award) und Nebenleistungen) eines Vorstandsmitglieds auf einen Höchstbetrag begrenzt. Dies gilt unabhängig davon, ob die Vergütungsbeträge in dem jeweiligen Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

Für die verschiedenen Positionen im Vorstand wurden folgende Maximalvergütungen übergeordnet festgelegt:

- Die Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden darf einen Betrag von 7,0 Mio. EUR brutto für ein Geschäftsjahr nicht überschreiten. Das Gleiche gilt für die Gesamtvergütung des Co-CEO.
- Die Gesamtvergütung für jedes weitere Vorstandsmitglied darf nach diesem System einen Betrag von 6,2 Mio. EUR brutto bzw. 5,4 Mio. GBP brutto, falls ein Dienstvertrag eine Vergütung in GBP vorsieht, für ein Geschäftsjahr nicht überschreiten.

Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder als Mitglied des Leitungs- oder Aufsichtsorgans bei anderen Gesellschaften des PATRIZIA Konzerns sind mit der Vorstandsvergütung abgegolten.

Für die individuellen Vorstandsmitglieder ist eine für ein Geschäftsjahr zu gewährende Maximalvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr gezahlten Vergütungsbestandteile einschließlich festem Jahresgehalt, variabler Vergütung (STI und LTI Award) und Nebenleistungen) (brutto) vereinbart. Die folgenden Maximalvergütungen entsprechen den vorher genannten Rahmenbedingungen für die Maximalvergütung verschiedener Positionen im Vorstand der Gesellschaft:

	<b>Individuelle Maximalvergütung</b>	<b>Maximalvergütung für Position im Vorstand</b>
– Wolfgang Egger:	6,1 Mio. EUR	7,0 Mio. EUR
– Thomas Wels:	6,1 Mio. EUR	7,0 Mio. EUR
– Alexander Betz:	3,0 Mio. EUR	6,2 Mio. EUR
– Dr. Manuel Käsbauer:	2,2 Mio. EUR	6,2 Mio. EUR
– Anne Kavanagh:	4,5 Mio. GBP	5,4 Mio. GBP
– Simon Woolf:	2,2 Mio. GBP	5,4 Mio. GBP

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts zum Ausgleich entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses ein Geschäftsjahr für Vorstandsmitglieder um bis zu 25 %.

### **Vertragslaufzeiten und Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Die Vorstandsanstellungsverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellperiode geschlossen. Diese beträgt in der Regel drei Jahre. Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist analog des Aktiengesetzes in den Anstellungsverträgen nicht vorgesehen.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied widerrufen, so endet auch der Vorstandsanstellungsvertrag. Beruht der Widerruf auf einem wichtigen Grund im Sinne des § 84 Abs.3 AktG, der nicht zugleich ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrags ist, so endet der Vorstandsanstellungsvertrag erst mit Ablauf einer Frist von zwölf Monaten zum Monatsende ab Ende der Organstellung, spätestens aber mit Ablauf des Vorstandsanstellungsvertrags.

Zahlungen (einschließlich Nebenleistung) an ein Vorstandsmitglied aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen den Empfehlungen des DCGK folgend zwei Jahresgehälter nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Bei der Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgeschlossenen und die

voraussichtliche Gesamtvergütung des laufenden Geschäftsjahres abgestellt (soweit sich aus den Regelungen des DCGK nicht ein geringerer Betrag ergibt).

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Zeitraum von bis zu zwei Jahren vereinbaren. Während dieses Zeitraums haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet.

### **Malus und Clawback**

Der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex folgend, wurden Malus- und Clawback-Regelungen implementiert, die eine weitere Angleichung an die Interessen der Aktionäre der Gesellschaft sicherstellen. PATRIZIA ist berechtigt, einen angemessenen Teil der gemäß der STI- bzw. LTI-Komponente gezahlten variablen Vergütung zurückzufordern, wenn ein Malus- oder Clawback-Ereignis eintritt. Dies beinhaltet u. a. eine wesentliche Falschdarstellung der Finanzergebnisse der Gesellschaft, einen Verstoß gegen relevante externe oder interne Verhaltensregeln oder wenn wirtschaftliche Daten der Gesellschaft nach der Leistung des jeweiligen variablen Vergütungsbestandteils sich als nicht nachhaltig erweisen.

### **Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder.

Dieses Vergütungssystem gilt für die Vorstandsmitglieder ab dem 1. Juli 2021.

Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig, spätestens aber alle vier Jahre durch. Die Überprüfung berücksichtigt alle in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Bewertungskriterien sowie die gesetzlichen Anforderungen. Sie umfasst auch einen Marktvergleich der Vergütungshöhe mit der Marktpraxis wichtiger Wettbewerber derselben Branche.

Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Der Aufsichtsrat legt das beschlossene

Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems und deren Gewichtung abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der PATRIZIA AG notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise oder wesentliche Akquisitionen vor. Solche Abweichungen können vorübergehend für sämtliche oder einzelne Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von der Maximalvergütung führen.