



NEXT NOW



**DELIVERING
PERFORMANCE**

IN REAL ASSETS
INVESTMENT MANAGEMENT

VERGÜTUNGSBERICHT 2021

Vergütungsbericht des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG und unter Beachtung des Prüfungsstandards des IDW: Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW AuS 870 (08/2021)) geprüft. Der Schwerpunkt der Prüfung lag auf der formalen Vollständigkeit. Der Aufsichtsrat der PATRIZIA AG beabsichtigt, ab dem Geschäftsjahr 2022 einen Wirtschaftsprüfer auch mit der inhaltlichen Prüfung des Vergütungsberichts zu beauftragen.

Der Vergütungsbericht nach § 162 AktG stellt die Grundsätze und die wesentlichen Merkmale des Vergütungssystems für den Vorstand und den Aufsichtsrat der PATRIZIA AG dar. Er erläutert die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete sowie zugesagte Vergütung und legt entsprechend die Höhe der im Geschäftsjahr zugeflossenen Vergütung offen. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus und um die bisherige Transparenz aufrecht zu erhalten, werden in diesem Bericht auch individuelle Vergütungstabellen für die Vorstände der Gesellschaft aufgezeigt. Die zugesagte und gewährte Vergütung ist den Tabellen jeweils aus den Angaben zum aktuellen bzw. vorherigen Geschäftsjahr zu entnehmen.

„Zugesagte Zuwendungen“ sind - unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung - alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr zugesagt wurden und deren tlw. zukünftige Höhe in Bandbreiten dargestellt werden. Als Basis wird bei den variablen Bestandteilen ein Zielwert auf Basis einer Zielerreichung von 100% angenommen.

§ 162 Abs. 1 Satz 1 AktG nutzt darüber hinaus den Begriff „Gewährte und geschuldete Vergütung“, der in diesem Bericht als eine im Geschäftsjahr zugeflossene Vergütung interpretiert und in den Tabellen als „gewährte (ausbezahlte) Vergütung“ dargestellt wird. Nach Auffassung der Gesellschaft bestand zum Ende des Geschäftsjahres 2021 keine geschuldete Vergütung gegenüber Vorständen oder Aufsichtsräten.

Vergütungssystem

Das Vergütungssystem des Vorstands 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.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde in der vorliegenden Form zum 01.01.2021 eingeführt und den Aktionären der Gesellschaft auf der Hauptversammlung 2021 zur Abstimmung vorgelegt. Die Aktionäre haben dem System am 14. Oktober 2021 mit großer Mehrheit zugestimmt.

Dem Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2021 voll entsprochen, es fanden keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands statt.

Bezüge des Vorstands

Der Vorstand der Gesellschaft hat sich im Geschäftsjahr unverändert aus den folgenden sieben Personen zusammengesetzt: Wolfgang Egger (CEO), Thomas Wels (Co-CEO), Alexander Betz (CDO), Karim Bohn (CFO), Dr. Manuel Käsbauer (CTIO), Anne Kavanagh (CIO) und Simon Woolf (CHRO).

Bereits jetzt nehmen sechs von insgesamt sieben Vorstandsmitgliedern an dem neuen Vergütungssystem für den Vorstand teil, das im Folgenden beschrieben wird. Bei zukünftigen Vertragsverlängerungen oder Vertragsabschlüssen für Vorstandsmitglieder wird nur das neue Vergütungssystem angewendet.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurden die folgenden Grundsätze berücksichtigt:

- Harmonisierung der Vergütungsstruktur und -elemente des Vorstands mit den Mitarbeitern der PATRIZIA und den Senior Leadern (Führungsebene unterhalb des Vorstands) 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.
- 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 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 ausgerichtet sind.
- Ausrichtung an den wichtigsten Leistungsindikatoren, die für die strategische Entscheidungsfindung und die regelmäßige Finanzberichterstattung verwendet werden (z. B. für 2021: Assets under Management, Operatives Ergebnis und Cost Coverage Ratio (CCR)).
- Fokus auf die weitere Verbesserung der wiederkehrenden Profitabilität/Kostenführerschaft, der Effizienz und des Wachstums der Unternehmensplattform, um wettbewerbsfähig zu bleiben und die führende Marktposition von PATRIZIA zu sichern.
- Relevante Leistungsindikatoren mit direktem Einfluss auf die Vorstandsvergütung wurden im Geschäftsjahr 2021 erneut überprüft und werden ab dem Geschäftsjahr 2022 angepasst. Mehr Details zu den erwähnten Veränderungen werden im weiteren Verlauf dieses Vergütungsberichts dargestellt.

Die Struktur und die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Die Überprüfung berücksichtigt alle in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Bewertungskriterien sowie die Anforderungen nach §87 AktG. Sie umfasst auch einen Marktvergleich der Vergütungshöhe mit der Marktpraxis wichtiger Wettbewerber derselben Branche. Aufgrund der zunehmenden internationalen Ausrichtung der PATRIZIA, des vielfältigen Portfolios und des Hintergrunds der Vorstandsmitglieder basiert der Benchmark auf zwei Vergleichsgruppen, einer deutschen und einer europäischen Peer Group. Die Liste der vergleichbaren Peer Group wird regelmäßig überprüft. 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 Investmentmanager 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 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:

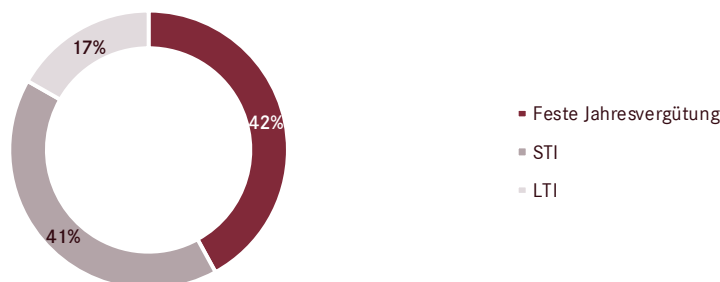
- Feste Jahresvergütung (Grundgehalt, Beitrag zur Altersversorgung, Nebenleistungen)
- Short-Term-Incentive (STI)
- Long-Term-Incentive (LTI)

Anteil der variablen Komponente an der Gesamtvergütung des Vorstandes

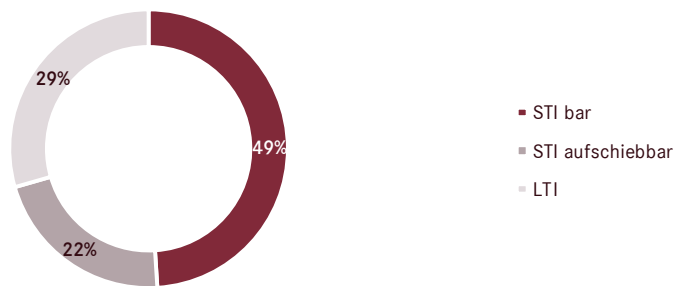
Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zielprozentsätze für die einzelnen Vorstandsmitglieder aufgrund ihres Verantwortungsbereichs beträgt die gesamte variable Vergütung aus dem jährlichen Short-Term Incentive 70-140% des Grundgehalts bei voller Erreichung der Unternehmens- und persönlichen Ziele (100% Zielerreichung). Die variable Vergütung aus dem Long-Term Incentive beträgt 31-60% des Grundgehalts bei voller Zielerreichung (100% Zielerreichung). Insgesamt entfallen somit 52-63% der Gesamtvergütung (Grundgehalt + STI + LTI) auf leistungsbezogene 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) ("Langfristschwelle") 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 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 der 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.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Erfolgsunabhängiger Vergütungsbestandteil ist die feste Jahresvergütung. Diese besteht aus einem Grundgehalt, das als monatliches Gehalt gezahlt wird und der Funktion des Vorstandsmitglieds entspricht, aus Beiträgen zur Altersversorgung, Sachbezügen und sonstigen Leistungen, die im Wesentlichen die steuerlich ansetzbaren Beträge für Versicherungsbeiträge und die Dienstwagennutzung umfassen.

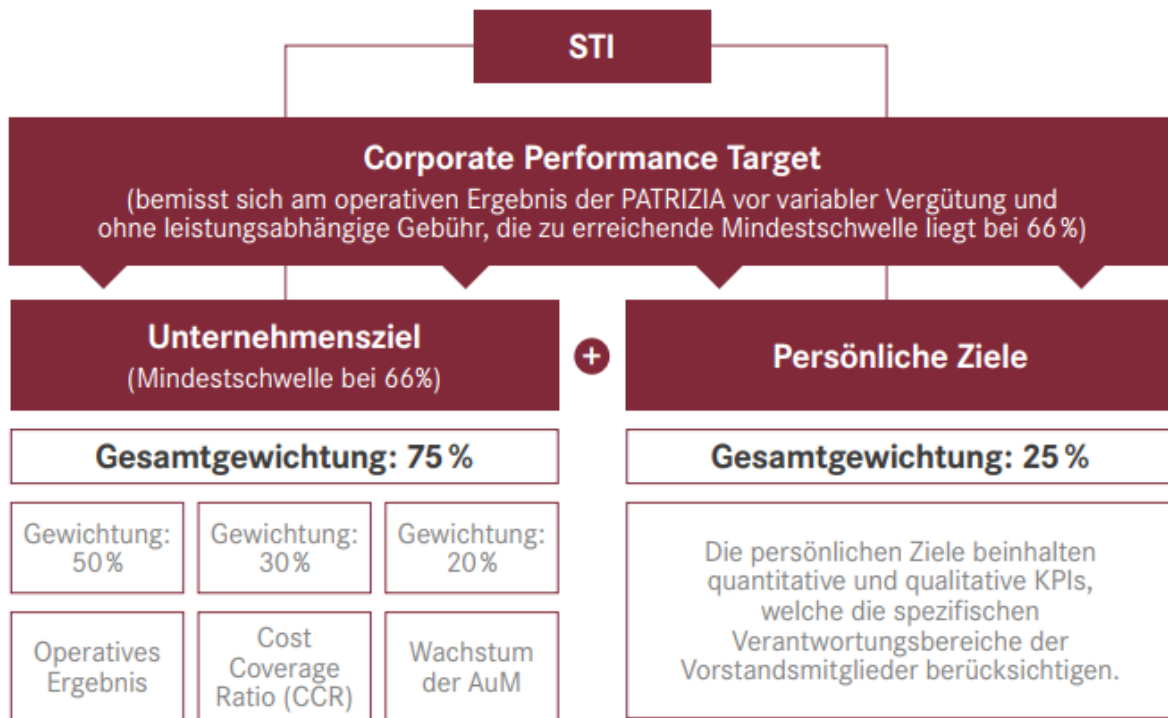
Erfolgsabhängige Vergütung

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 gewährten kurzfristigen variablen Vergütungskomponente wird auf Basis von zu Beginn des Geschäftsjahres definierten qualitativen und quantitativen Zielen bestimmt.

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. Für die zu erreichenden persönlichen Zielvorgaben gibt es keine zusätzliche Mindestschwelle.

Unter der Voraussetzung, dass das Unternehmensziel seine Mindestschwelle erreicht, werden die jährlichen Auszahlungen durch die Zielerreichung von zwei Teilkomponenten - einem Unternehmensziel und den persönlichen Zielen - bestimmt, wobei das Unternehmensziel mit 75% und die persönlichen Ziele mit 25% in der Leistungsbewertung gewichtet werden. Bei der Leistungsbewertung werden sowohl positive als auch negative Entwicklungen berücksichtigt.

Die Unternehmenszielvorgaben werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt und einheitlich für alle Vorstandsmitglieder definiert und angewendet. Für das Jahr 2021 umfassen die Unternehmenszielvorgaben die folgenden finanziellen KPIs:

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

Nach einer umfassenden Überprüfung der oben genannten Unternehmensziele, werden diese mit Beginn des Geschäftsjahres 2022 angelehnt an die Aktualisierung der finanziellen Leistungsindikatoren der Gesellschaft angepasst. Das Ziel Wachstum der Assets under Management bleibt unverändert. Das operative Ergebnis wird durch EBITDA ersetzt. Der Aufsichtsrat plant weiterhin die Cost Coverage Ratio (CCR) durch eine Kostenkennzahl zu ersetzen. Die jeweiligen Gewichtungen werden beibehalten.

Die im Hinblick auf diese Ziele erreichte Leistung wird am Ende des Geschäftsjahres bewertet. Abhängig von der erreichten Leistung können die Auszahlungen für die Unternehmenskomponente (Unternehmensziel) zwischen 0%-200% des Zielbonus variieren.

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 "Lock-up-Periode" von vier Jahren nach dem jeweiligen Geschäftsjahr 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 die "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.

Für das Jahr 2021 wurden die folgenden Zielwerte für die Unternehmenszielvorgaben festgelegt und erreicht:

Unternehmensziel 2021

Ziele ¹	Gewichtung	Min	Ziel	Max	Zielerreichung ²
Operatives Ergebnis (Mio. EUR)	50%	80	100	130	161%
Cost Coverage Ratio (CCR) (%)	30%	120%	122%	127%	0%
AUM Wachstum (Mrd. EUR)	20%	2	4	6	0%

¹ Der Leistungskorridor entspricht den Zielerreichungsgraden des Unternehmensziels von 0% - 200%.

² Die Erreichung der hier genannten Ziele steht unter dem Vorbehalt der endgültigen Entscheidung des Aufsichtsrats. Die endgültigen Zahlen werden im folgenden Vergütungsbericht veröffentlicht

Die Zielerreichung für das operative Ergebnis und das AUM Wachstum wurden direkt aus dem Jahresabschluss 2021 entnommen. Die Zielerreichung für das Cost Coverage Ratio (CCR) wurde durch den Aufsichtsrat mit 113,9% berechnet. Für Vergütungszwecke des Geschäftsjahres 2021 wurde eine andere Definition für die Berechnung der CCR verwendet. Dies führte zu einem Gesamt-Zielerreichungsgrad des Unternehmensziels im Jahr 2021 von insgesamt 80,5% für alle Vorstandsmitglieder.

Die Zielerreichung des Corporate Performance Targets wurde mit 95% für das Geschäftsjahr 2021 gemessen. Da die endgültige Zielerreichung über 66% liegt, wird den Vorstandsmitgliedern ein STI-Award gewährt.

Für die individuellen Ziele wird die Zielerreichung nach Abschluss des Geschäftsjahres für jedes Mitglied des Vorstands bewertet. Im Folgenden wird ein Überblick über die Themenbereiche gegeben, die für die persönlichen Ziele berücksichtigt werden:

Berücksichtigte Themenbereiche für die individuellen Ziele FY2021

Mitglieder des Vorstands	Themenbereiche für individuelle Ziele - FY2021	Ausrichtung auf Zweck, Vision und Strategie
	<ul style="list-style-type: none"> · Weiterentwicklung der Strategie von PATRIZIA und Aufbau einer starken Marke · Führung des Unternehmens zur Erreichung der mittelfristigen Wachstumsziele · Förderung des Kundenwachstums und Erhöhung der Kundenzufriedenheit und -bindung · ESG-, Technologie- und Innovationsinitiativen vorantreiben 	<ul style="list-style-type: none"> · Erfüllung des Unternehmenszwecks: „Building communities & sustainable futures“
Wolfgang Egger	<ul style="list-style-type: none"> · Aufbau der SE (Societas Europaea) und der "virtuellen Holding"-Struktur zur Vorbereitung auf künftiges Wachstum · Leistungsverbesserung und organisatorische Effektivität · Vorantreiben der Nachhaltigkeitsstrategie von PATRIZIA und deren Umsetzung · Identifizierung und Durchführung von strategischen M&A-Transaktionen 	<ul style="list-style-type: none"> · Der führende Partner für weltweite Investments in Real Assets werden
Thomas Wels	<ul style="list-style-type: none"> · Vereinfachung von Prozessen, Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsabläufen entlang der mittelfristigen Strategie · Schaffung und Umwandlung bestehender Dienstleistungen in einen zentralen AIFM-Dienstleister · Ermöglichung von Effizienzsteigerungen und effektive Steigerung der Leistungsqualität · Ermöglichung eines standardisierten ESG-Reportings einschließlich Chancen und Risiken 	<ul style="list-style-type: none"> · Vereinfachung - wir machen die Dinge einfach, um unsere Stärken zu entfalten
Alexander Betz	<ul style="list-style-type: none"> · Aufbau der SE (Societas Europaea) und der "virtual Holding"-Struktur zur Vorbereitung auf zukünftiges Wachstum · Kapitalmarkt- und Investor Relations-Aktivitäten vorantreiben · Unterstützung der Nachhaltigkeitsstrategie und -berichterstattung von PATRIZIA · Weitere Verfeinerung der Produktrentabilitätsberechnung und Anpassung der Berichterstattung an neue Anforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> · Stabilität - wir werden ein stabiler und zuverlässiger Partner für unsere Kunden und Aktionäre sein
Karim Bohn	<ul style="list-style-type: none"> · Vorantreiben der T&I-Investitionen von PATRIZIA und Aufbau eines Technologieportfolios, das PATRIZIA zukunftssicher macht · ESG - Identifizierung und Implementierung von ESG-Technologielösungen im Einklang mit PATRIZIAs Nachhaltigkeitsstrategie · Vorbereitung eines unabhängigen T&I-Setups und Reportings · Globales T&I Trend-Scouting 	<ul style="list-style-type: none"> · Dienstleistungen - wir schaffen Werte mit erstklassigen Dienstleistungen für unsere Kunden, Mieter und Mitarbeiter
Dr. Manuel Käsbauer	<ul style="list-style-type: none"> · Sicherstellung der Investment-Performance für unsere Kunden · Unterstützung der mittelfristigen Strategie durch einen erstklassigen Research- und Investmentansatz · Innovative Produktentwicklung vorantreiben, um sicherzustellen, dass sie relevant und nachhaltig ist · ESG - enge Zusammenarbeit mit T&I bei neuen technologischen Lösungen 	<ul style="list-style-type: none"> · Reichweite - wir schaffen Investitionsmöglichkeiten mit attraktiven Renditeprofilen
Anne Kavanagh	<ul style="list-style-type: none"> · Umsetzung des Kulturwandels bei PATRIZIA mit Fokus auf Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion und ESG · Aufbau der SE (Societas Europaea) und der "virtual Holding"-Struktur zur Vorbereitung auf zukünftiges Wachstum · Weiterentwicklung der Leistungs- und Nachwuchsprogramme · Weiterentwicklung von softwarebasierten HR-Management-Systemen 	<ul style="list-style-type: none"> · Der bevorzugte Arbeitgeber werden
Simon Woolf		

Die individuellen Zielerreichungen der persönlichen Zielvorgaben unterliegen noch der finalen Entscheidung des Aufsichtsrats. Die endgültigen Zielerreichungen werden im folgenden Vergütungsbericht veröffentlicht.

Die gesamte, endgültige Zielerreichung der individuellen Vorstände lässt sich aus den Vorjahresangaben der weiter unten aufgeführten individuellen Vergütungstabellen über die zugesagten Zuwendungen (STI) entnehmen. Darüber hinaus können die Zielerreichungsgrade der einzelnen Vorstandsmitglieder (STI) für die in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 gewährten Zuteilungen für die Leistungsperioden 2020 und 2019 der folgenden Zielerreichungstabelle 2020/2019 entnommen werden.

STI - Zielerreichung¹

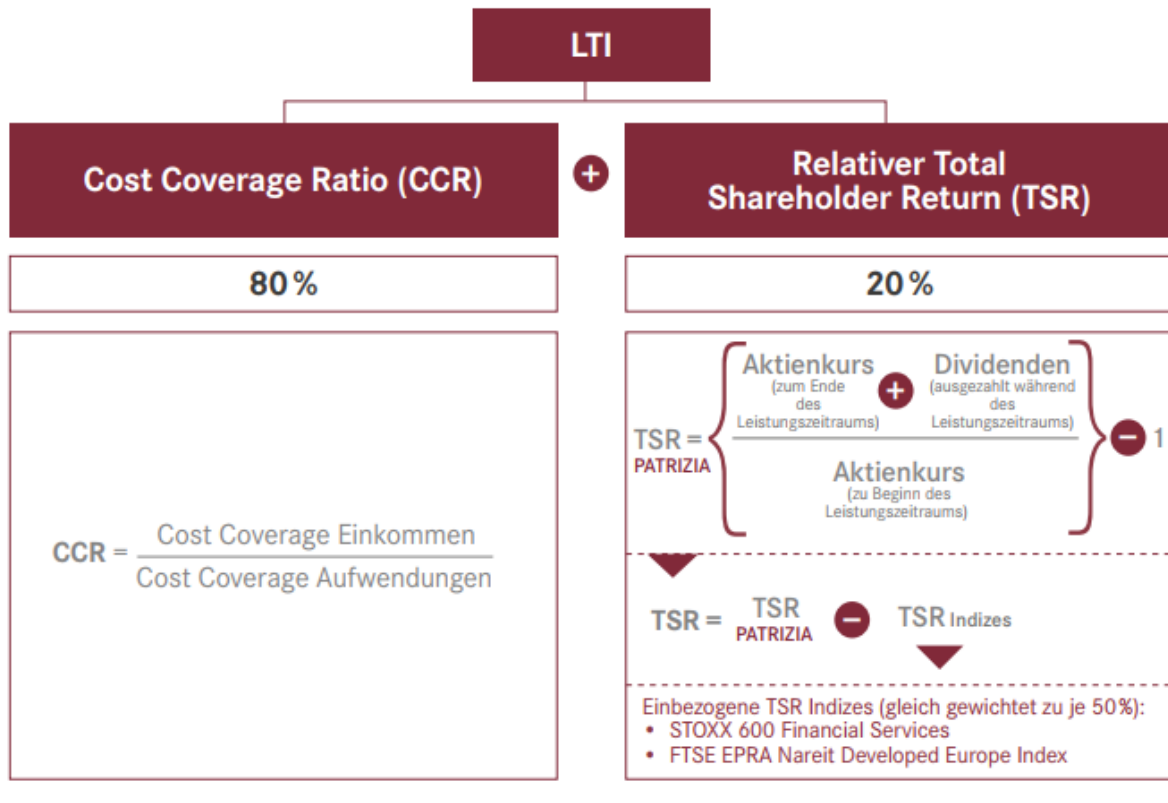
Tsd. EUR	2020	2019
Mitglieder des Vorstands		
Wolfgang Egger	108%	123%
Thomas Wels	110%	-
Alexander Betz	117%	-
Karim Bohn	108%	120%
Dr. Manuel Käsbauer	108%	-
Anne Kavanagh	108%	116%
Simon Woolf	127%	-
Ehemalige Mitglieder des Vorstands		
Klaus Schmitt	107%	115%

¹Zielerreichung in % vom Zielbonus (STI 100%)

Langfristige variable Vergütungsbestandteile

Der Long-Term Incentive (LTI) Plan 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.

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 232.678 EUR (entspricht 200.000 GBP) für jedes Vorstandsmitglied liegt.

Teilnehmer des LTI-Plans haben jedes Geschäftsjahr die Möglichkeit Zuteilungen für einen neuen Plan gewährt zu bekommen. 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 im Jahr 2021 unterliegt den folgenden Leistungsbedingungen, die über drei Geschäftsjahre bis Ende 2023 gemessen werden:

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

Nach einer umfassenden Überprüfung der oben genannten Leistungsbedingungen plant der Aufsichtsrat mit Beginn des Geschäftsjahres 2022 die Cost Coverage Ratio (CCR) durch eine Kostenkennzahl zu ersetzen. Die jeweiligen Gewichtungen werden beibehalten.

Die Ziel-CCR des Unternehmens wird auf der Grundlage des Geschäftsplans des Unternehmens definiert. Für die LTI-Zuteilung im Jahr 2021 stehen die Ziele im Einklang mit der Gesamtstrategie der PATRIZIA 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.

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.

2020 wurde der LTI-Award erstmals den Vorstandsmitgliedern gewährt. Daher ist bis 2025 keine Auszahlung fällig.

LTI-Award

Mitglieder des Vorstands	Datum der Gewährung	Leistungszeitraum	Datum der Zuteilung	Ende der Haltedauer	Gesamtzahl der gewährten Performance Shares
Wolfgang Egger	04.01.2021	3 Jahre	31.12.2023	31.12.2025	7.970
	02.01.2020	3 Jahre	31.12.2022	31.12.2024	10.541
Thomas Wels	04.01.2021	3 Jahre	31.12.2023	31.12.2025	7.970
	01.05.2020	3 Jahre	31.12.2022	31.12.2024	10.541
Alexander Betz	04.01.2021	3 Jahre	31.12.2023	31.12.2025	5.978
	02.01.2020	3 Jahre	31.12.2022	31.12.2024	7.906
Karim Bohn	0	0 Jahre	0	0	0
	0	0 Jahre	0	0	0
Dr. Manuel Käsbauer	04.01.2021	3 Jahre	31.12.2023	31.12.2025	5.978
	02.01.2020	3 Jahre	31.12.2022	31.12.2024	7.906
Anne Kavanagh	04.01.2021	3 Jahre	31.12.2023	31.12.2025	8.840
	02.01.2020	3 Jahre	31.12.2022	31.12.2024	12.459
Simon Woolf	04.01.2021	3 Jahre	31.12.2023	31.12.2025	6.630
	02.01.2020	3 Jahre	31.12.2022	31.12.2024	9.344

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.

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.

Die nachfolgende Übersicht stellt die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 zugesagten Vergütungen dar. Darüber hinaus wird die tatsächlich im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gelangte Vergütung, die „gewährte (ausbezahlte) Vergütung“, dargestellt, die auch in den Vorjahren erbrachte Leistungen beinhaltet.

Zugesagte Zuwendungen Wolfgang Egger, CEO

Eintritt: 21.08.2002

Bestellt bis: 30.06.2024

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	420	500	35%	500	500
Nebenleistungen ¹	0	9	1%	9	9
Zwischensumme	420	509	36%	509	509
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	635	700	49%	0	1.400
<i>STI - bar</i>	409	441	31%	0	882
<i>STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)²</i>	226	259	18%	0	518
Langfristige variable Vergütung (LTI) ²	200	200	14%	0	400
Summe	1.255	1.409	99%	509	2.309
Servicekosten ³	12	12	1%	12	12
Gesamtvergütung	1.267	1.421	100%	521	2.321

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² STI-aufgeschoben und LTI Maximalbetrag basieren auf dem durchschnittlichen Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt

³ Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Zugesagte Zuwendungen Thomas Wels, Co-CEO

Eintritt: 01.05.2020

Bestellt bis: 30.04.2023

Tsd. EUR	2020 ⁴	2021	2021 (in %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	433	650	35%	650	650
Nebenleistungen ¹	16	25	1%	25	25
Zwischensumme	450	675	36%	675	675
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	670	910	49%	0	1.820
<i>STI - bar</i>	426	544	29%	0	1.088
<i>STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)²</i>	244	366	20%	0	732
Langfristige variable Vergütung (LTI) ²	200	200	11%	0	400
Summe	1.320	1.785	96%	675	2.895
Servicekosten ³	44	65	4%	65	65
Gesamtvergütung	1.363	1.850	100%	740	2.960

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² LTI Maximalbetrag basiert auf dem durchschnittlichen Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt

³ Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

⁴ Zeitanteilig ab 01.05.2020

Zugesagte Zuwendungen Alexander Betz, CDO

Eintritt: 01.01.2020

Bestellt bis: 31.12.2024

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	420	420	45%	420	420
Nebenleistungen ¹	18	18	2%	18	18
Zwischensumme	438	438	47%	438	438
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	392	336	36%	0	672
<i>STI - bar</i>	266	238	25%	0	476
<i>STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)²</i>	127	98	10%	0	196
Langfristige variable Vergütung (LTI) ²	150	150	16%	0	300
Summe	980	924	99%	438	1.410
Servicekosten ³	12	12	1%	12	12
Gesamtvergütung	992	936	100%	450	1.422

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² STI-aufgeschoben und LTI Maximalbetrag basieren auf dem durchschnittlichen Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt

³ Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Zugesagte Zuwendungen Karim Bohn, CFO

Eintritt: 01.11.2015

Bestellt bis: 31.10.2023

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	420	420	35%	420	420
Nebenleistungen ¹	18	17	1%	18	18
Zwischensumme	438	437	36%	438	438
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	812	750	63%	375	1.125
<i>STI - bar</i>	541	500	42%	250	750
<i>STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)²</i>	271	250	21%	125	375
Langfristige variable Vergütung (LTI) ²	0	0	0%	0	0
Summe	1.250	1.187	99%	813	1.563
Servicekosten ³	12	12	1%	12	12
Gesamtvergütung	1.262	1.199	100%	825	1.575

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² STI-aufgeschoben und LTI Maximalbetrag basieren auf dem durchschnittlichen Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt

³ Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Zugesagte Zuwendungen Dr. Manuel Käsbauer, CTIO

Eintritt: 01.01.2020

Bestellt bis: 31.12.2024

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	250	250	40%	250	250
Nebenleistungen ¹	14	19	3%	19	19
Zwischensumme	264	269	44%	269	269
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	189	175	28%	0	350
<i>STI - bar</i>	166	159	26%	0	319
<i>STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)²</i>	23	16	3%	0	32
Langfristige variable Vergütung (LTI) ²	150	150	24%	0	300
Summe	603	594	96%	269	919
Servicekosten ³	24	24	4%	24	24
Gesamtvergütung	627	618	100%	293	943

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² STI-aufgeschoben und LTI Maximalbetrag basieren auf dem durchschnittlichen Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt

³ Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Zugesagte Zuwendungen Anne Kavanagh, CIO

Eintritt: 15.04.2017

Bestellt bis: 15.04.2022

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	472	489	34%	489	489
Nebenleistungen ¹	0	0	0%	0	0
Zwischensumme	472	489	34%	489	489
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	737	684	47%	0	1.368
<i>STI - bar</i>	475	449	31%	0	898
<i>STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)²</i>	262	235	16%	0	470
Langfristige variable Vergütung (LTI) ²	225	233	16%	0	465
Summe	1.434	1.405	97%	489	2.322
Servicekosten ³	45	47	3%	47	47
Gesamtvergütung	1.479	1.452	100%	535	2.369

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² STI-aufgeschoben und LTI Maximalbetrag basieren auf dem durchschnittlichen Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt

³ Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Zugesagte Zuwendungen Simon Woolf, CHRO

Eintritt: 01.01.2020

Bestellt bis: 31.05.2024

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	281	338	39%	338	338
Nebenleistungen ¹	16	17	2%	17	17
Zwischensumme	297	355	41%	355	355
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	258	302	35%	0	604
<i>STI - bar</i>	212	233	27%	0	467
<i>STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)²</i>	46	69	8%	0	137
Langfristige variable Vergütung (LTI) ²	169	175	20%	0	349
Summe	723	832	96%	355	1.308
Servicekosten ³	28	34	4%	34	34
Gesamtvergütung	751	865	100%	389	1.342

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² STI-aufgeschoben und LTI Maximalbetrag basieren auf dem durchschnittlichen Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt

³ Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Ehemalige Mitglieder des Vorstands:

Zugesagte Zuwendungen Klaus Schmitt, COO

Eintritt: 01.01.2006

Bestellt bis: 30.06.2020

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	420	0	0	0
Nebenleistungen ¹	22	0	0	0
Zwischensumme	442	0	0	0
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	801	0	0	0
<i>STI - bar</i>	534	0	0	0
<i>STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)²</i>	267	0	0	0
Langfristige variable Vergütung (LTI) ²	0	0	0	0
Summe	1.242	0	0	0
Servicekosten ³	24	0	0	0
Gesamtvergütung	1.266	0	0	0

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² STI-aufgeschoben und LTI Maximalbetrag basieren auf dem durchschnittlichen Aktienkurs zum Gewährungszeitpunkt

³ Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Den einzelnen Mitgliedern des Vorstands wurden für das jeweilige Geschäftsjahr die folgenden Vergütungen ausbezahlt:

Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Wolfgang Egger, CEO

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)
Festvergütung	420	500	39%
Nebenleistungen ¹	0	9	1%
Zwischensumme	420	509	40%
STI in bar	617	409	32%
STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)			
<i>Tranche 2017-2019</i>	386	0	0%
<i>Tranche 2018-2020</i>	0	349	27%
Langfristige variable Vergütung (LTI)	0	0	0%
Summe	1.423	1.268	99%
Servicekosten ²	12	12	1%
Gesamtvergütung	1.435	1.280	100%

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Thomas Wels, Co-CEO

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)
Festvergütung	433	650	56%
Nebenleistungen ¹	16	25	2%
Zwischensumme	450	675	58%
Einmaliger Sign-On Bonus	0	0	0%
STI in bar	0	426	37%
STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)			
<i>Tranche 2017-2019</i>	0	0	0%
<i>Tranche 2018-2020</i>	0	0	0%
Langfristige variable Vergütung (LTI)	0	0	0%
Summe	450	1.101	94%
Servicekosten ²	44	65	6%
Gesamtvergütung	493	1.166	100%

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Alexander Betz, CDO

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)
Festvergütung	420	420	59%
Nebenleistungen ¹	18	18	3%
Zwischensumme	438	438	61%
STI in bar	0	266	37%
STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)			
<i>Tranche 2017-2019</i>	0	0	0%
<i>Tranche 2018-2020</i>	0	0	0%
Langfristige variable Vergütung (LTI)	0	0	0%
Summe	438	704	98%
Servicekosten ²	12	12	2%
Gesamtvergütung	450	716	100%

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Karim Bohn, CFO

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)
Festvergütung	420	420	34%
Nebenleistungen ¹	18	17	1%
Zwischensumme	438	437	35%
STI in bar	479	541	44%
STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)			
<i>Tranche 2017-2019</i>	284	0	0%
<i>Tranche 2018-2020</i>	0	244	20%
Langfristige variable Vergütung (LTI)	0	0	0%
Summe	1.201	1.223	99%
Servicekosten ²	12	12	1%
Gesamtvergütung	1.213	1.235	100%

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Dr. Manuel Käsbauer, CTIO

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)
Festvergütung	250	250	54%
Nebenleistungen ¹	14	19	4%
Zwischensumme	264	269	59%
STI in bar	0	166	36%
STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)			
<i>Tranche 2017-2019</i>	0	0	0%
<i>Tranche 2018-2020</i>	0	0	0%
Langfristige variable Vergütung (LTI)	0	0	0%
Summe	264	435	95%
Servicekosten ²	24	24	5%
Gesamtvergütung	288	459	100%

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Anne Kavanagh, CIO

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)
Festvergütung	472	489	38%
Nebenleistungen ¹	0	0	0%
Zwischensumme	472	489	38%
STI in bar	579	475	37%
STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)			
<i>Tranche 2017-2019</i>	0	0	0%
<i>Tranche 2018-2020</i>	0	271	21%
Langfristige variable Vergütung (LTI)	0	0	0%
Summe	1.051	1.235	96%
Servicekosten ²	45	47	4%
Gesamtvergütung	1.096	1.282	100%

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Simon Woolf, CHRO

Tsd. EUR	2020	2021	2021 (in %)
Festvergütung	281	338	56%
Nebenleistungen ¹	16	17	3%
Zwischensumme	297	355	59%
STI in bar	0	212	35%
STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)			
<i>Tranche 2017-2019</i>	0	0	0%
<i>Tranche 2018-2020</i>	0	0	0%
Langfristige variable Vergütung (LTI)	0	0	0%
Summe	297	567	94%
Servicekosten ²	28	34	6%
Gesamtvergütung	325	601	100%

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Ehemalige Mitglieder des Vorstands:

Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Klaus Schmitt, COO

Tsd. EUR	2020	2021
Festvergütung	420	0
Nebenleistungen ¹	22	0
Zwischensumme	442	0
STI in bar	576	534
STI - aufgeschoben (in Phantom Shares)	0	0
<i>Tranche 2017-2019</i>	346	0
<i>Tranche 2018-2020</i>	0	349
Langfristige variable Vergütung (LTI)	0	0
Summe	1.018	883
Servicekosten ²	24	0
Gesamtvergütung	1.042	883

¹ Der Posten enthält im Wesentlichen Leistungen für Versicherungen, für die Nutzung eines Dienstwagens bzw. als Dienstwagenpauschale

² Der Posten enthält im Wesentlichen Pensionsbeiträge

Darüber hinaus erhielt das ehemalige Vorstandsmitglied Arwed Fischer im Geschäftsjahr 2021 eine Rentenzahlung in Höhe von 6 Tsd. EUR.

Die folgende Tabelle zeigt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten (ausbezahlten) Vergütung der Vorstände im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern, Aufsichtsratsmitgliedern sowie der Entwicklung relevanter finanzieller Leistungsindikatoren, wie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft in den letzten fünf Geschäftsjahren. Um mit dem Vorjahresbericht übereinstimmende Kennzahlen zu berichten, wurden für die vorangegangenen Geschäftsjahre die durchschnittliche Zielvergütung (bei 100% Zielerreichung) von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen. Ab dem Geschäftsjahr 2021 bezieht sich die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf den auf die Arbeitnehmer allokierten Anteil des Personalaufwands geteilt durch die durchschnittliche Anzahl an Arbeitnehmern.

Bei den jährlichen Veränderungen der Arbeitnehmer-Zielvergütung ist zu beachten, dass diese aufgrund des starken anorganischen Wachstums der Gesellschaft in der Vergangenheit (vor allem außerhalb von Deutschland) auf einer sehr heterogenen Mitarbeiter-Population basieren und somit keine vollständige Betrachtung auf vergleichbarer Basis („like for like“) ermöglichen.

Entwicklung der gewährten (ausbezahlten) Vergütung der Vorstände und Aufsichtsräte im Vergleich zu Mitarbeitern und finanziellen Leistungsindikatoren

Tsd. EUR	Veränderung		Veränderung		Veränderung		Veränderung		2021
	2017	2017/18	2018	2018/19	2019	2019/20	2020 ¹	2020/21	
Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2021									
Wolfgang Egger	1.020	14,7%	1.170	0,0%	1.170	3,2%	1.208	5,9%	1.280
Thomas Wels	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1.240	-6,0%	1.166
Alexander Betz	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	906	-21,0%	716
Karim Bohn	780	30,8%	1.020	0,0%	1.020	14,7%	1.170	5,5%	1.235
Dr. Manuel Käsbauer	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	575	-20,2%	459
Anne Kavanagh	998	10,3%	1.101	6,1%	1.168	16,2%	1.358	-5,6%	1.282
Simon Woolf	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	646	-7,0%	601
Ehemalige Mitglieder des Vorstands									
Klaus Schmitt	1.020	14,7%	1.170	0,0%	1.170	0,0%	1.170	-24,5%	883
Arwed Fischer	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6
Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember des Geschäftsjahres									
Uwe H. Reuter, Vorsitzender	18	100,0%	36	0,0%	36	26,1%	45	60,1%	72
Jonathan Feuer, stellvertretender Vorsitzender	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0,0%	19
Axel Hefer	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0,0%	20
Marie Lalleman	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0,0%	20
Philippe Vimard	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0,0%	15
Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats									
Dr. Theodor Seitz	48	0,0%	48	0,0%	48	26,1%	60	5,1%	63
Alfred Hoschek	36	0,0%	36	0,0%	36	26,1%	45	5,1%	47
Vertikalvergleich									
Vorstand (Durchschnitt)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	1.034	-6,9%	962
Aufsichtsrat (Durchschnitt)	33	0,0%	33	0,0%	33	50,0%	50	26,9%	37
Mitarbeiter (Durchschnitt) ²	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	116	25,4%	146
Finanzielle Leistungsindikatoren									
Jahresüberschuss (HGB)	270.405	-78,5%	58.028	1,2%	58.711	-51,5%	28.494	-105,2%	-1.491
Operatives Ergebnis	82.185	72,0%	141.373	-4,8%	134.523	-13,4%	116.453	1,6%	118.342

¹ Bis 2020 auf Basis der Zielvergütung, ab 2021 auf Basis der ausgezahlten Vergütung

² Bis 2020 auf Basis der Zielvergütung, ab 2021 auf Basis des gebuchten Personalaufwands durch die durchschnittliche Anzahl FTEs

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. Demnach darf die Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden 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.

Für die folgenden 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:

– Wolfgang Egger:	6,1 Mio. EUR
– Thomas Wels:	6,1 Mio. EUR
– Alexander Betz:	3,0 Mio. EUR
– Dr. Manuel Käsbauer:	2,2 Mio. EUR
– Anne Kavanagh:	4,5 Mio. GBP
– Simon Woolf:	2,2 Mio. GBP

Für das Geschäftsjahr 2021 ist die Maximalvergütung für keines der vorgenannten Vorstandsmitglieder überschritten.

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 könnte sich u. a. auf eine wesentliche Falschdarstellung der Finanzergebnisse der Gesellschaft oder einen Verstoß gegen relevante externe oder interne Verhaltensregeln beziehen. Im Geschäftsjahr 2021 wurde für den Vorstand der PATRIZIA AG keine Malus- oder Clawback-Regelung angewendet, da kein Malus- oder Clawback Ereignis vorgefallen ist.

Pensionsansprüche

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.

Directors & Officers-Haftpflichtversicherung (D&O)

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.

Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die Gesamtvergütung, die den amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 auf Basis einer 100-prozentigen Zielerreichung zugesagt wurde, beträgt 8,3 Mio. EUR (2020: 9,0 Mio. EUR), davon 3,4 Mio. Euro erfolgsunabhängige und 5,0 Mio. Euro erfolgsabhängige Vergütung. Ein Teil dieses Betrags wurde noch nicht ausbezahlt. Die Zielwerte für 2021 beinhalten 2,4 Mio. EUR Phantom Shares und Performance Share Units, die den Vorstandsmitgliedern zugesagt wurden. Von den Phantom Shares wird das Barwertäquivalent im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt, während die Performance Shares den Vorstandsmitgliedern im Jahr 2025 übertragen oder nach Ablauf der kombinierten Sperr- und Haltefrist als Barwertäquivalent ausgezahlt werden.

Die Gesamtbezüge der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands beliefen sich im Berichtsjahr auf 7,6 Mio. EUR (2020: 6,9 Mio. EUR).

Weitere Angaben nach § 162 Abs. 2 AktG:

Den Vorstandsmitgliedern sind im Berichtsjahr von Dritten keine Leistungen mit Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt worden.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen einschließlich Nebenleistungen an das ausgeschiedene Mitglied des Vorstands nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsstellungsvertrags vergüten. Bei der Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt, soweit sich aus den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht ein geringerer Betrag ergibt.

Im Falle einer regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Höhe des für das Geschäftsjahr zu leistenden STI im Falle eines unterjährigen Endes des Anstellungsverhältnisses pro rata temporis festgesetzt. Bereits aus den Vorjahren erdiente - jedoch in Aktien basierten Instrumenten aufgeschobene - STI Ansprüche werden regulär entsprechend ihres Auszahlungsplans ausgezahlt. Bestehende Ansprüche aus dem LTI, soweit diese am Tag der Beendigung der Beschäftigung

bereits angewachsen sind, bleiben bestehen. Weiteres Anwachsen der bestehenden LTI Ansprüche unterliegt dem billigen Ermessen des Aufsichtsrats.

Im Berichtsjahr sind keine Vorstandsmitglieder ausgeschieden und in diesem Zusammenhang entsprechend auch keine Leistungen zugesagt worden.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Satzung festgelegt. Der Aufsichtsrat erhält eine feste, marktgerechte Vergütung, die in vier gleichen Teilbeträgen am Ende eines jeden Quartals ausgezahlt wird. Eine variable Vergütung wird nicht gezahlt.

Im Rahmen der Hauptversammlung 2021 wurde die Vergütung des Aufsichtsrats wie folgt angepasst: Neben einer jährlichen festen Vergütung erhalten Mitglieder eines Ausschusses eine zusätzliche jährliche Vergütung. Darüber hinaus erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats für jede persönliche Teilnahme an einer Präsenzsitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld.

Gehört ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nicht während des gesamten Geschäftsjahres an, wird die jeweilige feste Vergütung zeitanteilig gezahlt. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten ferner Ersatz ihrer Auslagen sowie Ersatz für die auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer. Über die Angaben in der folgenden Tabelle hinaus wurde keine Vergütung an ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlt.

Dem Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2021 die folgende Vergütung gewährt (ausbezahlt):

Vergütung des Aufsichtsrats

Tsd. EUR	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgelder	2021	2020
Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember des Geschäftsjahres					
Uwe H. Reuter, Vorsitzender	69	2	2	72	45
Jonathan Feuer, stellvertretender Vorsitzender (seit 3. November 2021)	15	3	2	19	0
Alex Hefer (seit 14. Oktober 2021)	17	1	2	20	0
Marie Lalleman (seit 14. Oktober 2021)	17	1	2	20	0
Philippe Vimard (seit 3. November 2021)	13	0	2	15	0
Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats					
Dr. Theodor Seitz	63	0	0	63	60
Alfred Hoschek	47	0	0	47	45
Gesamt	241	7	8	256	150

Darüber hinaus wurden Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 Auslagen in Höhe von 32 Tsd. EUR erstattet.

Aufgrund der Darstellung der Beträge in Tsd. EUR können sich Rundungsdifferenzen ergeben. Die Berechnung der einzelnen Positionen erfolgt jedoch auf Basis ungerundeter Zahlen.

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

An die PATRIZIA AG, Augsburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der PATRIZIA AG, Augsburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 (08.2021)) 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 des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

München, den 15. März 2022

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



(Franz Klinger)
Wirtschaftsprüfer



(Andreas Lepple)
Wirtschaftsprüfer