

# PATRIZIA SE

## Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung

12. Juni 2024



## PATRIZIA SE

ISIN DE000PAT1AG3

Wertpapierkennnummer PAT1AG

Kennung 6de401cbb6f0ee11b53100505696f23c

Augsburg, im April 2024

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

wir laden Sie herzlich ein zur

ordentlichen Hauptversammlung der PATRIZIA SE  
am Mittwoch, den 12. Juni 2024, um 10:00 Uhr (MESZ),

die gemäß § 16 Absatz 4 der Satzung der Gesellschaft in Verbindung mit § 118a Absatz 1 Aktiengesetz (AktG)<sup>1</sup> als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre („Aktionäre“) oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) stattfindet.

Die Veranstaltung wird für die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre und ihre Bevollmächtigten über ein passwortgeschütztes elektronisches System (InvestorPortal) in Bild und Ton live im Internet unter

<https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung>

übertragen. Die Teilnahme und Stimmrechtsausübung der Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten wird ausschließlich im Wege elektronischer Kommunikation nach Maßgabe der unter „Weitere Angaben und Hinweise“ enthaltenen Bestimmungen und Erläuterungen ermöglicht.

---

<sup>1</sup> Die Vorschriften des Aktiengesetzes finden für die Gesellschaft und ihr Kapital gemäß Art. 5, Art. 9 Abs. 1 lit. c) (ii) und Art. 10 der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (SE-VO) Anwendung, soweit sich aus spezielleren Vorschriften der SE-VO und des SE-Ausführungsgesetzes („SEAG“) nichts anderes ergibt.

Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes ist der KONGRESS AM PARK AUGSBURG, Saal Lech, Gögginger Straße 10, 86159 Augsburg.

Eine physische Teilnahme der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten ist ausgeschlossen.

## Tagesordnung

### Punkt 1 der Tagesordnung

---

Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der PATRIZIA SE zum 31. Dezember 2023, des gebilligten Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2023, des zusammengefassten Berichts über die Lage der Gesellschaft und des Konzerns für das Geschäftsjahr 2023 sowie des Berichts des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023 und des erläuternden Berichts zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB

Die genannten Unterlagen sind von der Einberufung an im Internet unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> zugänglich. Sie werden dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein und in der Hauptversammlung näher erläutert. Der Verwaltungsrat hat bereits den Jahresabschluss und den Konzernabschluss gebilligt. Damit ist der Jahresabschluss festgestellt. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen erfolgt daher zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung.

## Punkt 2 der Tagesordnung

---

### Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns der PATRIZIA SE

Der Verwaltungsrat schlägt vor, den Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2023 in Höhe von 261.608.546,41 EUR zur Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 0,34 EUR je dividendenberechtigter Stückaktie, d. h. insgesamt 29.277.549,60 EUR, zu verwenden und den verbleibenden Betrag in Höhe von 232.330.996,81 EUR als Gewinnvortrag auf neue Rechnung vorzutragen.

Die Dividendensumme und der auf neue Rechnung vorzutragende Betrag in vorstehendem Beschlussvorschlag zur Gewinnverwendung basieren auf dem zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung dividendenberechtigten Grundkapital in Höhe von 86.110.440 EUR, eingeteilt in 86.110.440 Stückaktien. Die von der Gesellschaft zu diesem Zeitpunkt gehaltenen 6.241.036 eigenen Aktien sind gemäß § 71b AktG nicht dividendenberechtigt.

Die Anzahl der dividendenberechtigten Aktien kann sich bis zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns ändern. In diesem Fall wird der Hauptversammlung ein entsprechend angepasster Beschlussvorschlag zur Gewinnverwendung unterbreitet, der unverändert eine Ausschüttung einer Dividende von 0,34 EUR je dividendenberechtigter Stückaktie vorsieht.

Die Anpassung würde dabei wie folgt durchgeführt: Sofern sich die Anzahl der dividendenberechtigten Aktien und damit die Dividendensumme vermindert, erhöht sich der auf neue Rechnung vorzutragende Betrag entsprechend. Sofern sich die Anzahl der dividendenberechtigten Aktien und damit die Dividendensumme erhöht, vermindert sich der auf neue Rechnung vorzutragende Betrag entsprechend.

Die Dividende wird nach § 58 Abs. 4 Satz 2 (AktG) am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, also am 17. Juni 2024 ausgezahlt.

### Punkt 3 der Tagesordnung

---

#### Beschlussfassung über die Entlastung der geschäftsführenden Direktoren

Der Verwaltungsrat schlägt vor, zu beschließen:

Den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden geschäftsführenden Direktoren wird Entlastung für diesen Zeitraum erteilt. Es ist beabsichtigt, über die Entlastung der einzelnen geschäftsführenden Direktoren gesondert abzustimmen (Einzelentlastung).

3.1 Wolfgang Egger

3.2 Dr. Asoka Wöhrmann (geschäftsführender Direktor ab 02.05.2023)

3.3 Thomas Wels (geschäftsführender Direktor bis 30.04.2023)

3.4 Christoph Glaser

3.5 Slava Shafir (geschäftsführender Direktor ab 01.06.2023 bis 21.11.2023)

## Punkt 4 der Tagesordnung

---

### Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat schlägt vor, zu beschließen:

Den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Verwaltungsrats wird Entlastung für diesen Zeitraum erteilt. Es ist beabsichtigt über die Entlastung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats gesondert abzustimmen (Einzelentlastung).

4.1 Uwe H. Reuter

4.2 Jonathan Feuer

4.3 Axel Hefer

4.4 Marie Lalleman

4.5 Philippe Vimard

4.6 Saba Nazar

4.7 Wolfgang Egger

## Punkt 5 der Tagesordnung

---

### Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers sowie des Prüfers für eine etwaige prüferische Durchsicht des Halbjahresfinanzberichts und von Zwischenmitteilungen

Der Verwaltungsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung seines Prüfungsausschusses – vor, zu beschließen:

- a) Die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft - Zweigniederlassung Frankfurt am Main - wird zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 sowie zum Prüfer für eine etwaige prüferische Durchsicht des Halbjahresfinanzberichts und zusätzlicher unterjähriger Finanzinformationen im Sinne von § 115 Abs. 7 Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) im Geschäftsjahr 2024 bestellt.
- b) Die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft - Zweigniederlassung Frankfurt am Main - wird zudem zum Prüfer für eine etwaige prüferische Durchsicht zusätzlicher unterjähriger Finanzinformationen im Sinne von § 115 Abs. 7 WpHG im Geschäftsjahr 2025 bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung bestellt.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlungen an den Verwaltungsrat für die Beschlussvorschläge 5 a) und b) frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte sind und ihm keine Klausel der in Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission) genannten Art auferlegt wurde.

## Punkt 6 der Tagesordnung

---

### Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts

Gemäß § 162 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften jährlich einen Vergütungsbericht zu erstellen. Für die PATRIZIA als börsennotierte monistische SE gilt dies entsprechend. § 120a Abs. 4 Satz 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung über die Billigung dieses nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr beschließt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 und der Vermerk über dessen Prüfung durch den Abschlussprüfer sind im Anschluss als Anlage zu Tagesordnungspunkt 6 wiedergegeben sowie über die Internetseite der Gesellschaft unter folgender Adresse abrufbar: <https://ir.patrizia.ag/de/corporate-governance> und werden dort auch während der ordentlichen Hauptversammlung der PATRIZIA SE am 12. Juni 2024 zugänglich sein.

Der Verwaltungsrat schlägt vor, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.



## Punkt 7 der Tagesordnung

---

### Beschlussfassung über die Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrats

Gemäß § 7 Abs. 1 der Satzung besteht der Verwaltungsrat der PATRIZIA SE aus mindestens drei und höchstens zwölf Mitgliedern. Die konkrete Größe bestimmt die Hauptversammlung durch einen Beschluss mit einfacher Mehrheit. Am 25. Mai 2023 hat die Hauptversammlung festgelegt, dass der Verwaltungsrat der PATRIZIA SE aus sieben Mitgliedern besteht.

Nunmehr ist beabsichtigt, die Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrats anzupassen. Ziel ist es, die Effizienz des Verwaltungsrats noch weiter zu erhöhen.

Der Verwaltungsrat schlägt vor, zu beschließen:

„Der Verwaltungsrat der PATRIZIA SE besteht aus fünf Mitgliedern.“

## Punkt 8 der Tagesordnung

---

### Beschlussfassung über die Wahl von Mitgliedern des Verwaltungsrats

Mit Beendigung der Hauptversammlung am 12. Juni 2024 endet die Amtszeit von allen amtierenden Mitgliedern des Verwaltungsrats mit Ausnahme des Verwaltungsratsmitglieds Jonathan Feuer, der für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt, gewählt ist. Aus diesem Grund und aufgrund der unter Tagesordnungspunkt 7 genannten Anpassung der Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrats ist die Neuwahl von vier Mitgliedern des Verwaltungsrats erforderlich. Der Verwaltungsrat der PATRIZIA SE setzt sich gemäß § 23 Abs. 1 SEAG i.V.m. § 7 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft aus mindestens drei und höchstens zwölf Verwaltungsratsmitgliedern der Aktionäre zusammen, die von der Hauptversammlung gewählt werden. Die Gesellschaft unterliegt nicht der Mitbestimmung.

Die Wahl von Mitgliedern des Verwaltungsrats erfolgt nach § 7 Abs. 3 Satz 2 der Satzung grundsätzlich für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach Beginn der Amtszeit beschließt. Abweichend hiervon kann die Hauptversammlung für Mitglieder des Verwaltungsrats gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 der Satzung aber auch eine kürzere Amtszeit bestimmen.

Der Verwaltungsrat schlägt vor, die folgenden Personen zu Mitgliedern des Verwaltungsrats mit den folgenden Amtszeiten zu wählen:

#### 8.1

Herr Wolfgang Egger, wohnhaft in Augsburg (Deutschland), geschäftsführender Direktor und Mitglied des Verwaltungsrats der PATRIZIA SE, wird mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 12. Juni 2024 und für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt, gewählt.

#### 8.2

Frau Saba Nazar, wohnhaft in London (Großbritannien), Managing Director und Chair of Global Financial Sponsors Group bei BofA Securities, wird mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 12. Juni 2024 und für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt, gewählt.

### 8.3

Herr Dr. Asoka Wöhrmann, wohnhaft in Königstein im Taunus (Deutschland), geschäftsführender Direktor und CEO der PATRIZIA SE, wird mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 12. Juni 2024 und für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt, gewählt.

### 8.4

Herr Uwe H. Reuter, wohnhaft in München (Deutschland), Vorsitzender des Verwaltungsrats der PATRIZIA SE, wird mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 12. Juni 2024 und für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt, gewählt.

Es ist beabsichtigt, die Wahlen zum Verwaltungsrat als Einzelwahl durchzuführen.

Der Wahlvorschlag des Verwaltungsrats berücksichtigt die von ihm beschlossenen Ziele für die Ausfüllung des Kompetenzprofils. Zudem wird die Ausfüllung des vom Verwaltungsrat beschlossenen Diversitätskonzepts unter Berücksichtigung des verkleinerten Verwaltungsrats angestrebt. Die Ziele für die Zusammensetzung, das Kompetenzprofil und das Diversitätskonzept wurden vom Verwaltungsrat beschlossen und sind zusammen mit dem Stand der Umsetzung in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht. Diese Erklärung ist Teil des zusammengefassten Lageberichts für das Geschäftsjahr 2023, der im Geschäftsbericht 2023 enthalten ist.

Zudem wird darauf hingewiesen, dass Herr Uwe H. Reuter als Kandidat für den Vorsitz im Verwaltungsrat vorgeschlagen werden soll.

**Angaben gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG sowie gemäß Empfehlungen C.13 und C.14 des Deutschen Corporate Governance Kodex**

1. Wolfgang Egger

Angaben zu Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- Keine

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Keine

Sonstige wesentliche Tätigkeiten:

- Keine

2. Saba Nazar

Angaben zu Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- Keine

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Keine

Sonstige wesentliche Tätigkeiten:

- Bank of America EMEA Philanthropy Board, London

3. Dr. Asoka Wöhrmann

Angaben zu Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- Keine

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Keine

Sonstige wesentliche Tätigkeiten:

- Keine

4. Uwe H. Reuter

Angaben zu Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- Aufsichtsratsvorsitzender, VHV a.G.
- Aufsichtsratsvorsitzender, VHV Holding AG
- Mitglied des Aufsichtsrats, VHV Allgemeine Versicherung AG
- Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, VHV solutions GmbH
- Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, VHV digital services AG
- Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, VHV digital development GmbH
- Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, VHV International SE

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Keine

Sonstige wesentliche Tätigkeiten:

- Honorarkonsul der Rep. Österreich in Hannover für das Bundesland Niedersachsen

Herr Wolfgang Egger ist Gründer und mittelbar über die von ihm beherrschte First Capital Partner GmbH Mehrheitsaktionär der PATRIZIA SE. Derzeit hält die First Capital Partner GmbH ca. 52,6% des Grundkapitals der Gesellschaft. Nach Einschätzung des Verwaltungsrats bestehen zwischen den weiteren zur Wahl als Mitglieder des Verwaltungsrats vorgeschlagenen Personen und dem Unternehmen, den Organen der PATRIZIA SE sowie den wesentlich an der PATRIZIA SE beteiligten Aktionären keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen, deren Offenlegung gemäß C.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen wird.

Die Lebensläufe sämtlicher Kandidaten sind als Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 8 im Anschluss an die Tagesordnung enthalten sowie auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> zugänglich.

## Punkt 9 der Tagesordnung

---

### **Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren**

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Der Verwaltungsrat hat am 5. März 2024 ein neues Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren beschlossen.

Die Änderungen des Vergütungssystems betreffen insbesondere eine Angleichung der als finanzielle Steuerungsindikatoren der Gesellschaft genutzten Kennzahlen mit den im Vergütungssystem genutzten Kennzahlen. Darüber hinaus wurde eine Anpassung der Vergleichsgruppe (Peer Group) vorgenommen sowie eine Vereinfachung der Short-Term-Incentive-Vergütungsstruktur welche sicherstellt, dass die persönliche Leistung gewürdigt und eine Motivation geschaffen wird, die Ergebnisse auch in wirtschaftlich schwierigen Jahren zu maximieren.

Das geänderte Vergütungssystem ist als Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 9 im Anschluss an die Tagesordnung abgedruckt.

Der Verwaltungsrat schlägt vor, das als Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 9 im Anschluss an die Tagesordnung dargestellte, vom Verwaltungsrat am 5. März 2024 beschlossene Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren zu billigen.

## Punkt 10 der Tagesordnung

---

### **Beschlussfassung über die Änderung der Vergütung und über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die entsprechende Änderung des § 12 der Satzung**

Gemäß § 38 Abs. 1 SEAG i. V. m. § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung der börsennotierten PATRIZIA SE mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats Beschluss zu fassen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats regelt § 12 der Satzung der PATRIZIA SE. Die Vergütung wurde 2022 im Zuge der Umwandlung der Gesellschaft in die SE festgesetzt. Der Verwaltungsrat hat die Struktur und Höhe der Vergütung seiner Mitglieder überprüft. Der Verwaltungsrat hält eine Anpassung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für angezeigt, da diese seit Umwandlung der PATRIZIA AG in die Rechtsform der SE in 2022 unverändert ist. Die nun vorgeschlagene Anpassung trägt der Inflation der letzten zwei Jahre sowie dem deutlich erhöhten Arbeitsaufwand Rechnung, die der Verwaltungsratsvorsitzende sowie die einzelnen Ausschussmitglieder bzw. deren -vorsitzende im Vergleich zu einfachen Mitgliedern des Verwaltungsrats haben. Insbesondere vor dem Hintergrund der durch den Gesetzgeber und die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex geforderten deutlichen Ausweitung der Kompetenzen und Aufgaben der Mitglieder des Prüfungsausschusses und der damit einhergehenden deutlich höheren zeitlichen Belastungen ist der Verwaltungsrat zur Einschätzung gelangt, dass die Vergütung der Mitglieder des Prüfungsausschusses angemessen erhöht werden soll. Bei der Bemessung der nun vorgeschlagenen Anpassung wurde als horizontaler Vergleich die Vergütung von Aufsichts- und Verwaltungsratsmitgliedern von Unternehmen herangezogen, die der für die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren gebildeten Vergleichsgruppe angehören, soweit diese öffentlich verfügbar sind.

Die Verkleinerung des Verwaltungsrats auf nunmehr fünf Mitglieder, von denen es sich bei zwei Mitgliedern um geschäftsführende Direktoren handelt, welche keine gesonderte Vergütung für die wahrgenommenen Aufgaben innerhalb des Verwaltungsrats erhalten, führt gegenläufig zu einer Aufwandsentlastung für die Gesellschaft. Die angepasste Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder soll rückwirkend ab 1. Januar 2024 gelten.

Der Verwaltungsrat schlägt der Hauptversammlung daher vor, zu beschließen:



- a) Das in der Anlage zu diesem Tagesordnungspunkt 10 wiedergegebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats wird beschlossen.
- b) § 12 der Satzung der PATRIZIA SE wird geändert: Absätze 1 und 2 werden wie folgt geändert, Absatz 7 wird um den folgenden Satz 3 ergänzt und der folgende Absatz 10 wird hinzugefügt:

„(1) Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 80.000 (in Worten: Euro achtzigtausend). Abweichend von Satz 1 erhält der Vorsitzende des Verwaltungsrats das Dreifache und der stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats das Eineinhalbfache der vorstehend genannten Vergütung.

(2) Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats für ihre Tätigkeit in den Verwaltungsratsausschüssen eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 20.000 (in Worten: Euro zwanzigtausend) pro Ausschuss, sofern der jeweilige Ausschuss mindestens einmal im Jahr zur Wahrnehmung seiner Aufgaben zusammentritt. Abweichend von Satz 1 erhält der Vorsitzende des Prüfungsausschusses das Vierfache und die Vorsitzenden der übrigen Ausschüsse erhalten das Eineinhalbfache der vorstehend genannten Vergütung für jeden der Ausschüsse. Die Wahrnehmung von Aufgaben in Ausschüssen wird nur für höchstens zwei Ausschüsse berücksichtigt; nimmt ein Mitglied des Verwaltungsrats Aufgaben in mehr als zwei Ausschüssen wahr, werden die beiden am höchsten vergüteten Positionen berücksichtigt.“

(7) Satz 3: „Für die virtuelle Teilnahme an einer Verwaltungsrats- oder Ausschusssitzung wird ein Sitzungsgeld von EUR 750 (in Worten: Euro siebenhundertfünfzig) gezahlt, wobei (1) dieses Sitzungsgeld nur für Sitzungen mit einer Dauer von mehr als vier Stunden gezahlt wird und (2) dieses Sitzungsgeld für eine virtuelle Teilnahme höchstens einmal pro Kalenderjahr je Verwaltungsratsmitglied gezahlt wird.“

„(10) Die Regelungen in den Absätzen 1 und 2 sowie Absatz 7 Satz 3 gelten erstmals für die für das Geschäftsjahr 2024 zu zahlende Vergütung.“

Der Verwaltungsrat wird ermächtigt, die englische Fassung der Satzung an die vorstehende Satzungsänderung anzupassen.

## Punkt 11 der Tagesordnung

---

### Beschlussfassung über die Zustimmung zum Abschluss eines Beherrschungsvertrags zwischen der PATRIZIA SE und deren Tochtergesellschaft PATRIZIA Deutschland GmbH

Die PATRIZIA SE („Organträger“) beabsichtigt, einen Beherrschungsvertrag mit der PATRIZIA Deutschland GmbH („Organgesellschaft“) abzuschließen, an der die PATRIZIA SE zu 100% beteiligt ist.

Der Beherrschungsvertrag hat folgenden Inhalt:

---

---

### BEHERRSCHUNGSVERTRAG

---

zwischen

1. **PATRIZIA SE**

mit Sitz in Augsburg

eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg unter HRB 37716

Fuggerstraße 26, 86150 Augsburg

- nachstehend „**Organträger**“ genannt -

und

2. **PATRIZIA Deutschland GmbH**

mit Sitz in Augsburg

eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg unter HRB 12423

Fuggerstraße 26, 86150 Augsburg

- nachstehend „**Organgesellschaft**“ genannt -

- Organträger und Organgesellschaft  
nachstehend zusammen „**Parteien**“ genannt -

## Vorbemerkung

Die PATRIZIA SE, eine Aktiengesellschaft europäischen Rechts (Societas Europaea) mit Sitz in Augsburg, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg unter HRB 37716, hält sämtliche Geschäftsanteile am Stammkapital der PATRIZIA Deutschland GmbH, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung deutschen Rechts mit Sitz in Augsburg, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg unter HRB 12423, und ist damit Alleingesellschafterin der Organgesellschaft.

Zwischen der PATRIZIA SE (vormals firmierend als PATRIZIA Immobilien AG) als Organträger und der PATRIZIA Deutschland GmbH (vormals firmierend als PATRIZIA Immobilienmanagement GmbH) als Organgesellschaft wurde am 20. Juni 2012 ein Gewinnabführungsvertrag geschlossen. Der Gewinnabführungsvertrag wurde am 10. Januar 2013 im Handelsregister der PATRIZIA Deutschland GmbH eingetragen. Durch Änderungsvereinbarung vom 05. September 2014 wurde der am 20. Juni 2012 geschlossene Gewinnabführungsvertrag geändert und die Änderung am 23. September 2014 im Handelsregister der PATRIZIA Deutschland GmbH eingetragen, so dass der Gewinnabführungsvertrag vom 20. Juni 2012 derzeit in seiner durch die Änderungsvereinbarung vom 05. September 2014 modifizierten Fassung fortbesteht (nachfolgend bezeichnet als „Gewinnabführungsvertrag“).

Die Parteien beabsichtigen, neben dem bestehenden Gewinnabführungsvertrag einen Beherrschungsvertrag abzuschließen.

Hierzu vereinbaren die Parteien, was folgt:

### A. Beherrschungsvertrag

#### § 1 Beherrschung

- 1.1 Die Organgesellschaft unterstellt die Leitung ihrer Gesellschaft dem Organträger. Der Organträger ist demgemäß berechtigt, der Geschäftsführung der Organgesellschaft insgesamt oder einzelnen Geschäftsführern hinsichtlich der Leitung der Organgesellschaft Weisungen zu erteilen. Die Weisungsbefugnis des Organträgers erstreckt sich auf alle betrieblichen Bereiche und kann allgemein oder auf den Einzelfall bezogen erteilt werden. Eine Weisung, diesen Vertrag aufrechtzuerhalten, zu ändern oder zu beenden, darf nicht erteilt werden. Die Weisungen sind schriftlich, fernschriftlich oder in vergleichbarer, d. h. nachweisbarer Form (z. B. per E-Mail), zu erteilen.
- 1.2 Die Organgesellschaft ist im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften verpflichtet, die Weisungen des Organträgers zu befolgen. Unbeschadet des Weisungsrechts obliegt die Geschäftsführung und die Vertretung der Organgesellschaft weiterhin den Geschäftsführern der Organgesellschaft.

## § 2 Verlustübernahme

Die Vorschriften des § 302 AktG in seiner jeweils gültigen Fassung gelten entsprechend.

## § 3 Informationsrecht

- 3.1 Der Organträger kann von der Geschäftsführung der Organgesellschaft jederzeit Auskünfte über die rechtlichen, geschäftlichen und verwaltungsmäßigen Angelegenheiten der Organgesellschaft verlangen. Der Organträger kann ferner jederzeit Einsicht in die Bücher und Schriften der Organgesellschaft nehmen.
- 3.2 Unbeschadet der vorstehend vereinbarten Rechte hat die Organgesellschaft dem Organträger laufend über die geschäftliche Entwicklung zu berichten, insbesondere über wesentliche Geschäftsvorfälle.

## § 4 Wirksamwerden und Dauer

- 4.1 Der Vertrag steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Hauptversammlung des Organträgers und der Zustimmung der Gesellschafterversammlung der Organgesellschaft. Er wird mit seiner Eintragung in das Handelsregister der Organgesellschaft wirksam.
- 4.2 Der Vertrag gilt bezüglich der Bestimmungen zur Beherrschung in § 1 dieses Vertrags für die Zeit ab Eintragung dieses Vertrages in das Handelsregister der Organgesellschaft.
- 4.3 Der Vertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen. Er kann ordentlich mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines jeden Geschäftsjahres der Organgesellschaft schriftlich gekündigt werden.
- 4.4 Darüber hinaus kann der Vertrag bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch dann vor, wenn der Organträger nicht mehr unmittelbar oder mittelbar mit der Mehrheit der Stimmrechte an der Organgesellschaft beteiligt ist oder der Organträger oder die Organgesellschaft verschmolzen, gespalten oder liquidiert wird.
- 4.5 Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

## § 5 Schlussbestimmungen

- 5.1 Bei der Auslegung des Vertrags sind die jeweiligen steuerlichen Vorschriften der Organschaft in dem Sinne zu berücksichtigen, dass eine wirksame steuerliche Organschaft gewünscht ist.
- 5.2 Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen der Schriftform, sofern nicht notarielle Beurkundung gesetzlich vorgeschrieben ist. Dies gilt auch für die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses.

5.3 Sollte eine Bestimmung dieses Vertrags vollständig oder teilweise nichtig, unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, berührt dies die Gültigkeit der übrigen Vertragsbestimmungen nicht. Anstelle der nichtigen, unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll eine Bestimmung in Kraft treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach dem Sinn und Zweck dieses Vertrags gewollt hätten, hätten sie dies im Lichte der Nichtigkeit, Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit bedacht. Dies gilt auch im Fall der Nichtigkeit, Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit einer in diesem Vertrag enthaltenen Leistungs- oder Zeitbestimmung. In diesem Fall gilt die gesetzliche zulässige Leistungs- oder Zeitbestimmung als vereinbart, die der Vereinbarung am nächsten kommt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Lücken in diesem Vertrag.

## **B. Verhältnis des Beherrschungsvertrags zum bestehenden Gewinnabführungsvertrag**

1.1 Die Parteien stellen klar, dass der zwischen Ihnen bestehende Gewinnabführungsvertrag von diesem Vertrag nicht berührt wird und dass dieser Beherrschungsvertrag und der Gewinnabführungsvertrag unabhängig voneinander bestehen, geändert oder beendet werden können.

1.2 Soweit sich Pflichten aus diesem Vertrag bereits aus dem Gewinnabführungsvertrag ergeben, wirkt die Erfüllung der Pflicht aus dem Gewinnabführungsvertrag auch zugleich als Erfüllung der entsprechenden Pflicht aus dem Beherrschungsvertrag; dies gilt insbesondere auch für die Erfüllung der Verlustübernahmepflicht gem. § 302 AktG.

---

Der Beherrschungsvertrag wird unmittelbar nach der Zustimmung durch die Hauptversammlung der PATRIZIA SE abgeschlossen und der Gesellschafterversammlung der PATRIZIA Deutschland GmbH zur Beschlussfassung über die Erteilung der Zustimmung vorgelegt. Da die PATRIZIA SE alleinige Gesellschafterin der PATRIZIA Deutschland GmbH ist und daher keine außenstehenden Gesellschafter vorhanden sind, muss der Beherrschungsvertrag weder eine Ausgleichszahlung (§ 304 AktG) noch eine Abfindung (§ 305 AktG) für außenstehende Gesellschafter vorsehen. Aus demselben Grund ist keine Prüfung des Beherrschungsvertrags durch einen Vertragsprüfer gemäß § 293b AktG erforderlich.

Von der Einberufung der Hauptversammlung an sind auf der Internetseite der PATRIZIA SE unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> die nachfolgenden Unterlagen zugänglich:

- der Entwurf des Beherrschungsvertrags zwischen der PATRIZIA SE und der PATRIZIA Deutschland GmbH;
- die Jahresabschlüsse und Lageberichte der PATRIZIA SE für die Geschäftsjahre 2023, 2022 und 2021;
- die Jahresabschlüsse der PATRIZIA Deutschland GmbH für die Geschäftsjahre 2023, 2022 und 2021;
- der gemeinsame Bericht des Verwaltungsrats der PATRIZIA SE und der Geschäftsführung der PATRIZIA Deutschland GmbH über den Beherrschungsvertrag nach § 293a AktG

Der Verwaltungsrat schlägt vor, zu beschließen:

Dem Abschluss des Beherrschungsvertrags zwischen der PATRIZIA SE als Organträger und der PATRIZIA Deutschland GmbH als Organgesellschaft wird zugestimmt.

# Vergütungsbericht der geschäftsführenden Direktoren und des Verwaltungsrats

## 1. Präambel und neueste Änderungen

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 PS 870 (09/2023)) geprüft. Der Schwerpunkt der Prüfung lag auf der formalen Vollständigkeit. Darüber hinaus hat der Prüfungsausschuss eine freiwillige inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 durch den Abschlussprüfer beauftragt.

Die Währungsangaben erfolgen in Euro (EUR). Aufgrund kaufmännischer Rundung können bei der Verwendung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben Differenzen auftreten. Einzelne Positionen werden jedoch auf der Grundlage von nicht gerundeten Zahlen berechnet.

Die Umwandlung der PATRIZIA AG in eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) wurde am 15. Juli 2022 mit der Eintragung in das Handelsregister rechtskräftig abgeschlossen. Die Rechtsform der SE unterstreicht die europäische und internationale Ausrichtung des PATRIZIA Konzerns. Die bisherige dualistische Führungsstruktur, bestehend aus einem Vorstand und einem Aufsichtsrat, wurde an eine internationale, monistische Führungsstruktur mit einem Verwaltungsrat angepasst. Die Geschäftsführung wird zum 31. Dezember 2023 von drei geschäftsführenden Direktoren wahrgenommen.

Für die Zwecke dieses Vergütungsberichts beziehen sich alle Angaben zum Geschäftsjahr 2022 der PATRIZIA SE bis zum 14. Juli 2022 auf die PATRIZIA AG und danach auf die PATRIZIA SE. Für die Zwecke dieses Vergütungsberichts beziehen sich alle das Geschäftsjahr 2022 betreffenden Angaben zum Vergütungssystem auf die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren in ihrer Funktion als geschäftsführende Direktoren in der SE-Struktur. Alle anderen Aussagen, einschließlich derjenigen, die sich auf ehemalige Mitglieder des Vorstands beziehen, werden als solche aufgeführt. Für die Zwecke dieses Vergütungsberichts beziehen sich alle Aussagen über die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2022 auf die Mitglieder des Aufsichtsrats bis zum 14. Juli 2022 und auf die Mitglieder des Verwaltungsrats danach.

Vor der Umwandlung in eine SE-Struktur am 15. Juli 2022 bestand der Vorstand der PATRIZIA AG aus sieben für den Vergütungsbericht relevanten Mitgliedern: Wolfgang Egger, Thomas Wels, Christoph Glaser, Alexander Betz, Dr. Manuel Käsbauer, Anne Kavanagh und Simon Woolf. Karim Bohn schied am 31. März 2022 aus dem Vorstand aus. Christoph Glaser ist seit dem 1. April 2022 Mitglied des Vorstands. Anne Kavanagh schied am 30. Juni 2022 aus dem Vorstand aus. Mit der Umwandlung der PATRIZIA AG in die PATRIZIA SE sind auch Alexander Betz, Dr. Manuel Käsbauer und Simon Woolf aus dem Vorstand ausgeschieden. Nach der Umwandlung sind die drei für den Vergütungsbericht relevanten geschäftsführenden Direktoren der PATRIZIA SE im Jahr 2022 Wolfgang Egger, Thomas Wels und Christoph Glaser.

Thomas Wels schied mit Wirkung zum 1. Mai 2023 als geschäftsführender Direktor aus und ist nun in beratender Funktion für die PATRIZIA SE tätig. Mit Wirkung zum 1. Mai 2023 wurde Dr. Asoka Wöhrmann zum designierten Chief Executive Officer (CEO) ernannt und übernahm nach einer Übergangszeit am 1. August 2023 die Funktion des CEO. Wolfgang Egger bleibt in seiner Rolle als Gründer, geschäftsführender Direktor und Mitglied des Verwaltungsrats. Slava Shafir wurde mit Wirkung vom 1. Juni 2023 zum Chief Operating Officer (COO) ernannt. Im November 2023 einigten sich der Verwaltungsrat und Slava Shafir auf eine Beendigung des Vertragsverhältnisses mit Wirkung per Mitte Mai 2024. Da zwischen Herrn Shafir und der PATRIZIA SE aufgrund ihrer Rechtsform als monistische SE ein Arbeitsvertrag besteht, unterliegt das Vertragsverhältnis den gesetzlichen Kündigungsfristen. Weitere vertragliche Ansprüche bestehen nicht.

Der Unternehmensgründer und Mehrheitsaktionär des Unternehmens, Wolfgang Egger, ist geschäftsführender Direktor und Mitglied des Verwaltungsrats, zusammen mit sechs externen und unabhängigen Direktoren. Wolfgang Egger wird nur in seiner Funktion als geschäftsführender Direktor vergütet.

Der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG stellt die Grundsätze und die wesentlichen Merkmale des Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren und den Verwaltungsrat der PATRIZIA SE dar. Er erläutert die den geschäftsführenden Direktoren und einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete sowie zugesagte Vergütung und legt

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 geschäftsführenden Direktoren der Gesellschaft aufgezeigt. Die zugesagte und gewährte Vergütung ist in 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 der geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr zugesagt wurden und deren 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 2023 keine geschuldete Vergütung gegenüber geschäftsführenden Direktoren oder Mitgliedern des Verwaltungsrats (vergleiche „Fragen und Antworten: Erstellung eines Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG“, IDW - Institut der Wirtschaftsprüfer vom 21.12.2021). Dementsprechend fällt die verdiente variable Vergütung des geschäftsführenden Direktors für das Geschäftsjahr, die während des Geschäftsjahres noch nicht ausgezahlt wurde, nicht unter den Begriff „geschuldet“.

### Änderungen im Vergütungsbericht und im Vergütungssystem

PATRIZIA ist sich der Bedeutung des Dialogs mit Aktionären und Stimmrechtsvertretern bewusst, um deren Sichtweise auf die Vergütung von Führungskräften zu verstehen. Im Rahmen des kontinuierlichen Engagements der PATRIZIA für die Kommunikation mit ihren Stakeholdern hat das Unternehmen aktiv das Feedback der Investoren gesucht und erhalten. Dieses Feedback hat maßgeblich zur Gestaltung des Inhalts und der Struktur des Vergütungsberichts und des Vergütungssystems beigetragen:

Im Vergütungsbericht 2023 wurden die folgenden Änderungen vorgenommen:

- Offenlegung der Ergebnisse der variablen Auszahlung für Unternehmens- und Individualziele im Rahmen von STI und LTI für das letzte Geschäftsjahr 2023
- Transparentere Offenlegung der Anteile der lang- und kurzfristigen Vergütungskomponenten
- Angaben bezüglich einer Share Ownership Guideline

Im Vergütungssystem wurden die folgenden Änderungen vorgenommen (vorbehaltlich der Genehmigung durch die Aktionäre auf der kommenden Hauptversammlung):

- Mit Beschluss vom 13. Dezember 2023 wird der Verwaltungsrat den Aktionären auf der nächsten Hauptversammlung vorschlagen, die für die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren verwendeten finanziellen Leistungsindikatoren vollständig an die für den Konzern verwendeten finanziellen Leistungsindikatoren anzupassen - eine Veränderung von EBITDA (bereinigt) zu EBITDA und von EBITDA Marge (bereinigt) zu EBITDA Marge, wirksam ab dem 1. Januar 2024
- PATRIZIA legt großen Wert auf die Integration von Nachhaltigkeitszielen in das Vergütungssystem und hat sich daher verpflichtet, ab dem Jahr 2025 neben den finanziellen Leistungsindikatoren auch nicht-finanzielle ESG-Leistungsindikatoren in den Long-Term Incentive (LTI) aufzunehmen. Diese werden als variable Komponente der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren Teil des LTI sein



## 2. Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

Das Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren 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 geschäftsführenden Direktoren wurde in seiner vorliegenden Form vom Verwaltungsrat - nach Vorarbeiten des Nominierungs- und Vergütungsausschusses - am 6. April 2023 genehmigt und den Aktionären der Gesellschaft auf der Hauptversammlung 2023 zur Abstimmung vorgelegt. Die Aktionäre haben dem System am 25. Mai 2023 mit großer Mehrheit zugestimmt. Es galt für die geschäftsführenden Direktoren ab dem 1. April 2023.

Dem Vergütungssystem wurde mit Ausnahme weniger Punkte, die in der Entsprechenserklärung 2024 zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex hervorgehoben sind, im Geschäftsjahr 2023 entsprochen. Diese betrafen zugesagte Leistungen bei Vertragsbeendigung. Die Entsprechenserklärung 2024 ist auf der Website des Unternehmens verfügbar: <https://ir.patrizia.ag/de/corporate-governance>.

Aufgrund einer Veränderung der finanziellen Leistungsindikatoren (KPIs) des Konzerns ab dem 1. Januar 2022 wurde das Unternehmensziel für das Short-Term Incentive „operatives Ergebnis“ durch „EBITDA (bereinigt)“ ersetzt. Das Unternehmensziel „Cost Coverage Ratio (CCR)“ wurde durch „EBITDA Marge (bereinigt)“ ersetzt. Die Berechnung des EBITDA (bereinigt) und der EBITDA Marge (bereinigt) erfolgt wie folgt:

### Herleitung EBITDA (bereinigt)

Tsd. EUR	2023	2022
<b>EBITDA</b>	<b>54.097</b>	<b>78.933</b>
<i>abzüglich leistungsabhängige Gebühren</i>	-46.609	-61.199
<i>abzüglich Erträge aus der Auflösung von Verbindlichkeiten</i>	-12.464	-6.272
<i>abzüglich Erträge aus Co-Investments</i>	-2.771	-3.515
<b>EBITDA (bereinigt)</b>	<b>-7.746</b>	<b>7.948</b>

EBITDA (bereinigt) entspricht EBITDA (nach IFRS, inkl. der im Ergebnis aus Beteiligungen erfassten Verwaltungsgebühren der Dawonia) abzüglich leistungsabhängiger Gebühren, Erträge aus der Auflösung von Verbindlichkeiten (inkl. Erträge aus der Auflösung von M&A-bezogenen Earn-Out-Verbindlichkeiten) und Erträge aus Co-Investments (Summe aus Ergebnis aus Beteiligungen und Erträgen aus at-equity-bilanzierten Beteiligungen).

### EBITDA Marge vs. EBITDA Marge (bereinigt)

In %	2023	2022
<b>EBITDA Marge</b>	<b>17,0</b>	<b>24,0</b>
<b>EBITDA Marge (bereinigt)</b>	<b>-2,9</b>	<b>3,0</b>

Die EBITDA Marge (bereinigt) vergleicht das EBITDA (bereinigt) des Geschäftsjahres mit der Summe der Verwaltungsgebühren (inkl. der im Ergebnis aus Beteiligungen ausgewiesenen Dawonia-Verwaltungsgebühren), Transaktionsgebühren und Nettoerträgen aus Verkäufen des Eigenbestands.

Mit Beschluss vom 13. Dezember 2023 wird der Verwaltungsrat den Aktionären auf der nächsten Hauptversammlung vorschlagen, die für die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren verwendeten finanziellen Leistungsindikatoren vollständig an die für den Konzern verwendeten finanziellen Leistungsindikatoren mit Wirkung zum 1. Januar 2024 anzupassen.

Die geschäftsführenden Direktoren des Unternehmens setzen sich zum 31. Dezember 2023 aus den folgenden drei Personen zusammen: Dr. Asoka Wöhrmann (CEO), Christoph Glaser (CFO) und Wolfgang Egger (Founder).

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurden die folgenden Grundsätze berücksichtigt:

- Harmonisierung der Vergütungsstruktur und -elemente der geschäftsführenden Direktoren mit den Mitarbeitern der PATRIZIA und den Senior Leadern (Führungsebene unterhalb der geschäftsführenden Direktoren) der PATRIZIA.
- Unterstützung der Erreichung der Unternehmensstrategie und Vision der PATRIZIA, ein smart Real Assets Player zu werden und den weiteren langfristigen Erfolg sicherzustellen.
- Berücksichtigung der vielfältigen Stakeholder-Interessen der PATRIZIA durch Einbeziehung diverser Ziele mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit.
- Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit am Markt im Einklang mit den 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.
- Eindeutige Messbarkeit der Ziele und der Zielerreichung.

Das Vergütungssystem trägt durch die folgenden Grundsätze zur Strategie, zum langfristigen Interesse und zum nachhaltigen Erfolg von PATRIZIA und ihren Stakeholdern bei:

- Vielfältige individuelle und unternehmerische Ziele, die die Strategie des Unternehmens widerspiegeln und auf eine langfristige Wertschöpfung ausgerichtet sind.
- Orientierung an den wichtigsten Leistungsindikatoren, die für die strategische Entscheidungsfindung und die regelmäßige Finanzberichterstattung verwendet werden (für das Geschäftsjahr 2023: Wachstum der Assets under Management (AUM), EBITDA (adjusted) und EBITDA Marge (adjusted)).
- Fokus auf die weitere Verbesserung der wiederkehrenden Profitabilität/Kostensenkung, Effizienz und Wachstum der Unternehmensplattform, um wettbewerbsfähig zu bleiben und die führende Marktposition der PATRIZIA zu sichern.

Die Struktur und Höhe der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren wird vom Verwaltungsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Die Überprüfung berücksichtigt alle in Abschnitt G des aktuellen Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Bewertungskriterien sowie die Anforderungen des §87 AktG. Dazu gehört auch ein Marktvergleich des Vergütungsniveaus mit der Marktpraxis wichtiger Wettbewerber in der gleichen Branche.

Aufgrund der internationalen Ausrichtung der PATRIZIA, des breit gefächerten Portfolios und des Hintergrunds der geschäftsführenden Direktoren basiert der Benchmark auf drei verschiedenen Vergleichsgruppen. Während die ersten beiden Gruppen vergleichbare Geschäftsmodelle wie PATRIZIA haben und die Kriterien für die Aufnahme auf der Branchenexpertise des Managements basieren, wurde die dritte Gruppe ausgewählt, um alternative C-Suite-Positionen aufgrund der Managementexpertise der geschäftsführenden Direktoren von PATRIZIA in Europa zu reflektieren.

Core Business Universe umfasst globale börsennotierte Vermögensverwalter, die mehr als 40 % ihrer AUM in Real Assets oder Alternatives investiert haben und deren Gesamt-AUM bis zu 100 Mrd. EUR beträgt. Additional Business Universe umfasst globale börsennotierte Investmentmanager mit mehr als 40 % der AUM, die in Real Assets oder Alternatives investiert sind, und Gesamt-AUM von über 100 Mrd. EUR. Investment Management Universe Europe umfasst diversifizierte börsennotierte Investmentmanager mit Hauptsitz in Europa.

Die Liste der Vergleichsunternehmen (Peer Group) wird regelmäßig überprüft. Ein externer Vergütungsexperte wurde konsultiert, um unabhängig Vergütungsbandbreiten zur Verfügung zu stellen.

#### Vergleichsgruppe

Core Business Universe	Additional Business Universe	Investment Management Universe Europe
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antin Infrastructure Partners</li> <li>• Branicks (DIC Asset)</li> <li>• Capitaland Investment</li> <li>• Catella</li> <li>• Charter Hall Group</li> <li>• Cohen &amp; Steers</li> <li>• Cromwell Property Group</li> <li>• Dexus</li> <li>• GPT Group</li> <li>• Intermediate Capital Group</li> <li>• Tikehau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blackstone</li> <li>• Brookfield Asset Management</li> <li>• Hamilton Lane</li> <li>• Partners Group</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DWS</li> <li>• Ashmore Group</li> <li>• Jupiter</li> <li>• Amundi</li> <li>• Azimut</li> <li>• GAM Holding</li> <li>• M&amp;G</li> <li>• Schroders</li> <li>• Standard Life Aberdeen</li> </ul>

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren orientiert sich am jeweiligen Verantwortungsbereich, ihrer individuellen Leistung, der Leistung der geschäftsführenden Direktoren als Kollektiv sowie an der wirtschaftlichen und finanziellen Lage und dem Erfolg der PATRIZIA. Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren 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), von dem ein Teil für 4 Jahre ab Gewährung zurückgestellt wird
- Long-Term Incentive (LTI)

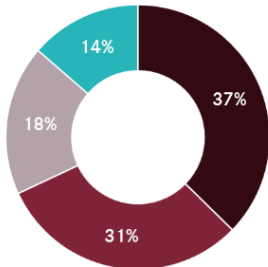
Der Verwaltungsrat hat die Möglichkeit, mit den geschäftsführenden Direktoren zusätzlich die Gewährung einer weiteren Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung in Form von Performance Share Units zu vereinbaren (Shareholder Value Long-Term Incentive (SVL)).

Die variable Zielvergütung aus dem jährlichen Short-Term Incentive beträgt 140 % des Grundgehalts bei voller Erreichung der Unternehmens- und persönlichen Ziele (100 % Zielerreichung). Die variable Vergütung aus dem Long-Term Incentive beträgt 37 % - 40 % des Grundgehalts bei voller Zielerreichung (100 % Zielerreichung).

Insgesamt entfallen somit ca. 63 % der gesamten Vergütung (Feste Jahresvergütung + STI + LTI, 100 % Zielerreichung) auf die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile, wobei im Falle der Vereinbarung eines SVL die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile bis zu 95 % (abhängig von dem Shareholding Requirement, d.h. der Höhe des Eigeninvestments des jeweiligen geschäftsführenden Direktors in den SVL) der Gesamtvergütung des jeweiligen geschäftsführenden Direktors für das jeweilige Jahr ausmachen können, in dem der Award auf der Grundlage des SVL gewährt wird (dann: Feste Jahresvergütung + STI + LTI + SVL, jeweils auf Basis einer 100%igen Zielerreichung). Für beide variablen Vergütungskomponenten gelten Hürden und Obergrenzen.

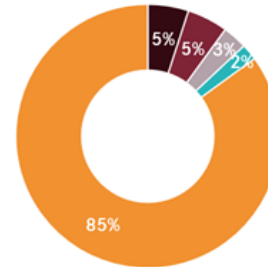
Daraus ergibt sich die folgende durchschnittliche Vergütungsstruktur aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (STI + LTI + SVL) Vergütungsbestandteilen:

Struktur jährliche Gesamtvergütung (ohne SVL)



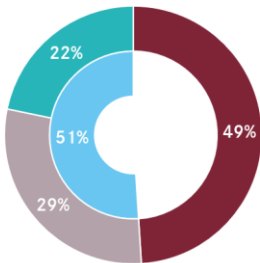
■ Feste Jahresvergütung ■ STI bar ■ STI aufschiebbar ■ LTI

Struktur jährliche Gesamtvergütung (nur für Teilnehmer am SVL)



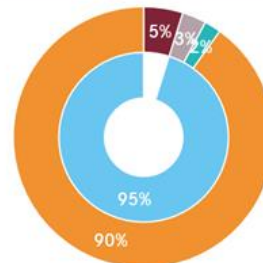
■ Feste Jahresvergütung ■ STI bar ■ STI aufschiebbar ■ LTI ■ SVL

Struktur jährliche variable Vergütung (ohne SVL)



■ STI bar ■ STI aufschiebbar ■ LTI ■ Langfristschwelle

Struktur jährliche variable Vergütung (nur für Teilnehmer am SVL)



■ STI bar ■ STI aufschiebbar ■ LTI ■ SVL ■ Langfristschwelle

In Übereinstimmung mit 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 in aktienbasierten Instrumenten zugesagt, die als aufgeschobene Vergütung aus dem Short-Term Incentive und/oder durch den Long-Term Incentive Plan zugeteilt werden. Diese Zuteilungen sind an mehrjährige Leistungszeiträume geknüpft.

Um den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex gerecht zu werden, werden im Rahmen des Long-Term Incentive-Plans der PATRIZIA sogenannte Performance Share Units („PSUs“) mit einer dreijährigen Performance-Periode und einer zweijährigen Haltefrist zugesagt. Die Performance Share Units (PSUs) stellen eine Form der aktienbasierten Vergütung dar, welche dem Begünstigten das Recht auf den Erwerb von PATRIZIA Aktien (oder alternativ auf den Erhalt eines Gegenwerts in bar nach Ermessen des Verwaltungsrats) bei Erfüllung spezifischer Erfolgsbedingungen vorsieht.

Darüber hinaus wird der zum Erreichen der Deferral-Grenze erforderliche Teil des Short-Term Incentives entweder in Phantom Shares oder Restricted Stock Units („RSUs“) gewährt und für mindestens vier Jahre aufgeschoben. Phantom Shares stellen eine Form der aktienbasierten Vergütung dar, welche dem Begünstigten das Recht auf eine monetäre Auszahlung zu einem festgelegten Zeitpunkt in der Zukunft gewährt. Der Wert der Auszahlung bei Eintritt der Anspruchsberechtigung entspricht dem Betrag, der dem Marktwert einer entsprechenden Anzahl von Aktien der PATRIZIA entspricht. Restricted Stock Units („RSUs“) stellen eine Form der aktienbasierten Vergütung dar, die dem Begünstigten das Recht einräumt, PATRIZIA Aktien zu erhalten (oder nach Ermessen des Verwaltungsrats einen Barausgleich zu erhalten), sobald bestimmte zeitliche Bedingungen erfüllt sind. Die Werte der Performance Shares und Phantom Shares bzw. Restricted Stock Units hängen von der Entwicklung des Aktienkurses der PATRIZIA SE ab.

Der überwiegend langfristige Charakter der variablen Vergütung wird auch durch eine Struktur begünstigt, bei der mehr als 50 % der variablen Vergütung auf der Erreichung langfristiger Ziele basieren. Die im STI und LTI verwendeten Ziele, wie „Wachstum der Assets under Management (AUM)“ oder „EBITDA Marge (bereinigt)“, haben einen langfristigen Performancecharakter. Die AUM korrelieren mit einer langen Produktlebensdauer und gewährleisten stabile und wiederkehrende Verwaltungsgebühren über mehrere Jahre. Die EBITDA Marge (bereinigt) spiegelt die Profitabilitätsquote des Unternehmens wider, wobei die Erträge hauptsächlich aus wiederkehrenden Einnahmen stammen. Darüber hinaus sind die im Rahmen des LTI gewährten Performance Shares an die Entwicklung der EBITDA Marge (bereinigt) der PATRIZIA sowie an die Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) des Unternehmens im Vergleich zu Peer-Indizes gekoppelt. Sowohl EBITDA Marge (bereinigt) als auch TSR stehen für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg der PATRIZIA.

## Erfolgsunabhängige Vergütung

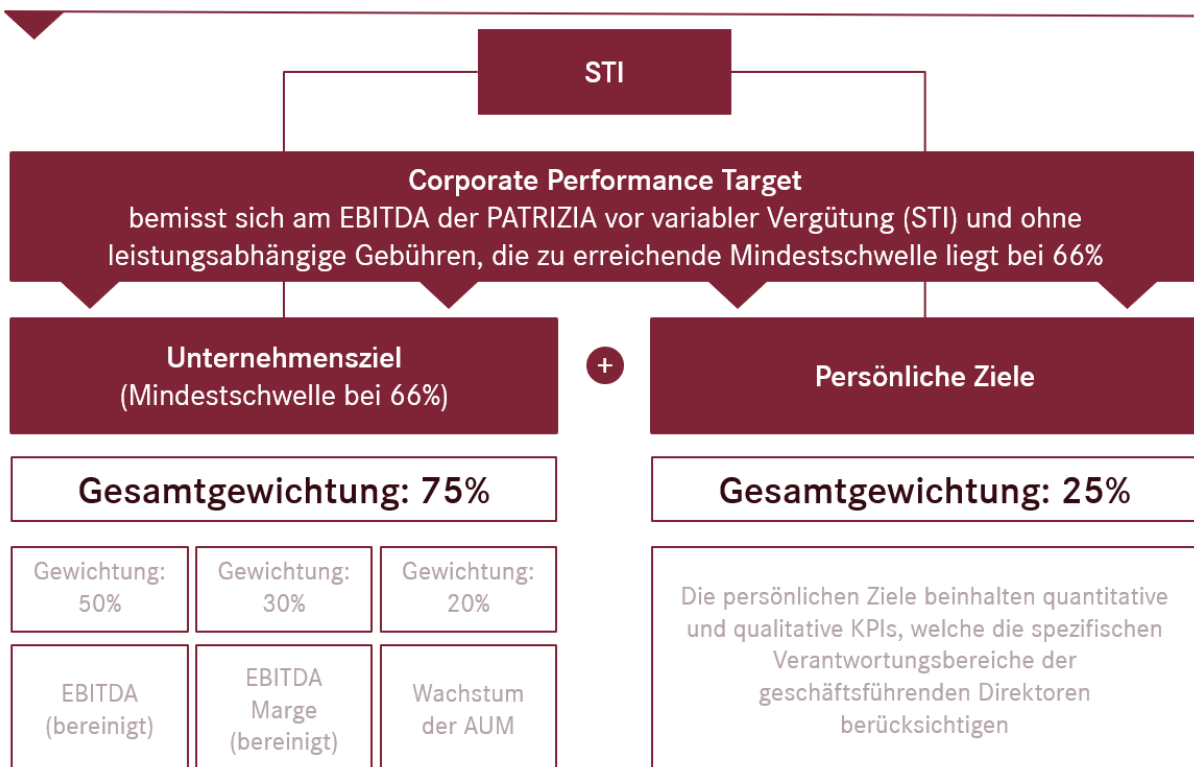
Die feste Jahresvergütung ist ein erfolgsunabhängiger Bestandteil der Vergütung. Sie besteht aus einem Grundgehalt, das als Monatsgehalt ausbezahlt wird und der Funktion des geschäftsführenden Direktors entspricht, Beiträgen zur Altersversorgung, Sachbezügen und sonstigen Leistungen, zu denen im Wesentlichen steuerlich absetzbare Beträge für Versicherungsbeiträge und die Dienstwagennutzung bzw. Dienstwagenpauschalen gehören.

## 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 kann zwischen den einzelnen geschäftsführenden Direktoren variieren und orientiert sich an einem vertraglich vereinbarten Zielwert zwischen 100 - 150 % des Grundgehalts. Für die geschäftsführenden Direktoren zum 31. Dezember 2023 gilt ein Zielwert von 140 %. Die Höhe der gewährten kurzfristigen variablen Vergütungskomponente wird auf Basis quantitativer (finanzieller) und qualitativer (nicht-finanzieller) Ziele festgelegt, die zu Beginn des Geschäftsjahres definiert werden.



Am 13. Dezember 2023 beschloss der Verwaltungsrat, den Aktionären in der nächsten Hauptversammlung vorzuschlagen, die für die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren verwendeten finanziellen Leistungsindikatoren vollständig an die für den Konzern verwendeten finanziellen Leistungsindikatoren anzugleichen - im Falle des STI eine Veränderung von EBITDA (bereinigt) zu EBITDA und von EBITDA Marge (bereinigt) zu EBITDA Marge, wirksam ab dem 1. Januar 2024.

Damit die geschäftsführenden Direktoren einen STI für das Geschäftsjahr erhalten, muss eine Mindestschwelle von 66 % für das Corporate Performance Target erreicht werden, das am EBITDA der PATRIZIA vor variabler Vergütung (STI) und ohne leistungsabhängige Gebühren gemessen wird. Für die persönlichen Ziele gibt es keine zusätzliche Mindestschwelle, die es zu erreichen gilt. Am 13. Dezember 2023 beschloss der Verwaltungsrat, den Aktionären in der nächsten Hauptversammlung die Mindestschwelle von 66 % zum 1. Januar 2024 abzuschaffen, um sicherzustellen, dass die persönliche Leistung gewürdigt wird, und um eine Motivation zu schaffen, die Ergebnisse auch in wirtschaftlich schwierigen Jahren zu maximieren.

Unter der Voraussetzung, dass das Corporate Performance Target seine Mindestschwelle erreicht, werden die jährlichen Zuteilungen durch die Zielerreichung von zwei Teilkomponenten bestimmt - einem Unternehmensziel und den persönlichen Zielen, wobei die

Unternehmensziele mit 75 % und die persönlichen Ziele mit 25 % gewichtet werden. Bei der Leistungsbewertung werden sowohl positive als auch negative Entwicklungen berücksichtigt.

### STI – Unternehmensziele

Die Unternehmensziele werden vom Verwaltungsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt und für alle geschäftsführenden Direktoren einheitlich definiert und angewendet. Für das Jahr 2023 umfassen die Unternehmensziele die folgenden finanziellen Leistungskennzahlen („KPIs“):

- EBITDA (bereinigt) - 50 % Gewichtung
- EBITDA Marge (bereinigt) - 30 % Gewichtung
- Wachstum der Assets under Management (AUM) - 20 % Gewichtung

Die im Hinblick auf diese Ziele erreichte Leistung wird am Ende des Geschäftsjahres durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss bewertet. Abhängig von der erreichten Leistung können die Auszahlungen für die Unternehmenskomponente (Unternehmensziel) zwischen 0 und 200 % 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 oder RSUs umgewandelt.

Der Wert einer Phantom Share entspricht dem Wert einer Aktie der PATRIZIA SE auf Basis des Durchschnitts der Xetra-Schlusskurse in dem Zeitraum, der 30 Tage vor und 30 Tage nach dem 31. Dezember des jeweiligen Performancejahres beginnt. Der Gegenwert der Phantom Shares wird den geschäftsführenden Direktoren nach einer „Sperrfrist“ von vier Jahren nach dem jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlt. Der für die Auszahlung relevante Wert einer Phantom Share entspricht dem Wert einer PATRIZIA SE Aktie gemäß dem Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse in dem Zeitraum von 30 Tagen vor und 30 Tagen nach dem 31. Dezember des vierten auf die „Sperrfrist“ folgenden Jahres beginnt. Damit ist sichergestellt, dass der vorgenannte Teil des STI wertschaffend ist, indem er die langfristige Kursentwicklung der PATRIZIA Aktie vollständig abbildet.

Erfolgt der Aufschub durch Gewährung von RSUs, erfolgt die Barauszahlung auf Basis des jeweiligen RSU, soweit er unverfallbar ist, nach einer Wartezeit von mindestens vier Jahren, beginnend mit dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres, für das der STI gewährt wird („Vesting Start Date“). Alternativ zu einer Barauszahlung kann die PATRIZIA SE nach eigenem Ermessen beschließen, Aktien der PATRIZIA SE zu gewähren, die der Anzahl der Referenzaktien entsprechen, auf die sich der RSU bezieht, soweit er unverfallbar ist.

Die Umwandlung in Phantom Shares oder RSUs stellt sicher, dass ein Großteil der variablen Vergütung in Form von langfristigen Instrumenten gewährt wird und dass der aufgeschobene Teil des STI an den Interessen der Aktionäre der Gesellschaft ausgerichtet ist, da er die langfristige Kursentwicklung der PATRIZIA SE Aktie widerspiegelt. Weder die Phantom Shares noch die RSUs sind stimm- oder dividendenberechtigt.

Für das Jahr 2023 wurden auf der Grundlage des Geschäftsplans der Gesellschaft die folgenden Zielwerte für die Unternehmensziele festgelegt und wie folgt erreicht:

Die Erreichung des Corporate Performance Target wurde für das Geschäftsjahr 2023 mit 88 % berechnet. Damit wurde die Mindestschwelle für die Gewährung eines STI erreicht. Bei der Festlegung der Zielerreichung des Ist-Wertes des Corporate Performance Target hat der Verwaltungsrat von seinem Recht auf billigem Ermessen Gebrauch gemacht und um Reorganisationsaufwendungen adjustiert, um einen möglichst operativen Soll-Ist-Vergleich zu erreichen, da Reorganisationsaufwendungen die Leistungsmessung der geschäftsführenden Direktoren in unangemessener Weise beeinflussen.

#### Unternehmensziel STI-Ziele und Ist-Werte 2023

Ziele <sup>1</sup>	Gewichtung	Minimum	Ziel	Maximum	Ist	Zielerreichung
EBITDA (bereinigt), in EUR m	50 %	16,0	24,8	33,5	-7,7	0 %
EBITDA Marge (bereinigt), in %	30 %	6,0	8,3	10,5	-2,9	0 %
AUM growth, in EUR bn	20 %	0,0	4,0	8,0	-2.5	0 %

<sup>1</sup> Die Leistungskorridore entsprechen den Zielerreichungsgraden der Unternehmensziele von 0 bis 200 %, wobei der Zielbetrag dem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht

Die Erreichung der drei Unternehmensziele führte zu einem Gesamtzielerreichungsgrad aller geschäftsführenden Direktoren für das Jahr 2023 von 0 %.

## STI – Persönliche Zielvorgaben

Bei den persönlichen Zielen wird die Zielerreichung für jeden geschäftsführenden Direktor nach Abschluss des Geschäftsjahres bewertet. Es folgt ein Überblick über die Themenbereiche, die für die persönlichen Ziele berücksichtigt werden:

### Themenbereiche der persönlichen STI-Ziele und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023

Geschäftsführende Direktoren	Themenbereiche für persönliche Ziele für das Geschäftsjahr 2023	Ausrichtung auf Zweck, Vision und Strategie
Dr. Asoka Wöhrmann	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungsstruktur: Übergabe und Transition von Wolfgang Egger</li> <li>• Überprüfung der PATRIZIA Strategie</li> <li>• Kostenziel: Sicherstellung, dass das Unternehmen innerhalb des Kostenziels bleibt</li> <li>• Mitgestaltung der ED&amp;I- und ESG-Strategie von PATRIZIA und Entwicklung neuer Arbeitsweisen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Building Communities and Sustainable Futures“</li> <li>• Nachhaltigkeit in Führung und Profitabilität</li> <li>• Umsetzung unserer ESG-Strategie</li> </ul>
Christoph Glaser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwaltung der operativen Kosten im Einklang mit dem Budget</li> <li>• Übernahme der Chief Operating Officer-Tätigkeiten in der Übergangsphase</li> <li>• Sicherstellung von Fremdfinanzierungen und Prolongationen in Fondsvehikeln</li> <li>• Weitere Verbesserung der Managementberichterstattung und der Produktprofitabilität</li> <li>• Sicherstellung der Einhaltung von Governance und gesetzlichen Vorschriften</li> <li>• Mitgestaltung der ED&amp;I- und ESG-Strategie von PATRIZIA und Entwicklung neuer Arbeitsweisen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilität - wir wollen ein stabiler und zuverlässiger Partner für unsere Stakeholder sein</li> <li>• Nachhaltigkeit in Profitabilität und Effizienz</li> <li>• Umsetzung unserer ESG-Strategie</li> </ul>
Wolfgang Egger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungsstruktur: Übergabe und Transition zu Dr. Asoka Wöhrmann</li> <li>• Kostenziel: Sicherstellung, dass das Unternehmen innerhalb des Kostenziels bleibt</li> <li>• Kapitalbeschaffung: Erreichen des Fundraising-Volumens gemäß dem mittelfristigen Unternehmensplan</li> <li>• Mitgestaltung der ED&amp;I- und ESG-Strategie von PATRIZIA und Entwicklung neuer Arbeitsweisen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Building Communities and Sustainable Futures“</li> <li>• Nachhaltigkeit in Führung und Profitabilität</li> <li>• Umsetzung unserer ESG-Strategie</li> </ul>
<b>Ehemalige geschäftsführende Direktoren</b>		
Slava Shafir	Aufgrund der kurzen Amtszeit als geschäftsführender Direktor werden keine relevanten STI-Ziele veröffentlicht.	
Thomas Wels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungsstruktur: Übergabe und Übergang des Büros des Verwaltungsrats und der Ausschüsse</li> <li>• Steuern des Prozesses für das Budget 2023 und für die Mittelfristplanung über das Senior Leadership Team</li> <li>• Mitgestaltung der ED&amp;I- und ESG-Strategie von PATRIZIA und Entwicklung neuer Arbeitsweisen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein führender Partner für globale Real Assets werden</li> <li>• Umsetzung unserer ESG-Strategie</li> </ul>

## STI – Zielerreichung 2023

Die endgültige STI-Zielerreichung der einzelnen geschäftsführenden Direktoren ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

### STI - Zielerreichung

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR <sup>1</sup>	Tatsächliche Vergütung in Tsd. EUR	Tatsächliche Vergütung in %	Ziel- vergütung in Tsd. EUR <sup>1</sup>	Tatsächliche Vergütung in Tsd. EUR	Tatsächliche Vergütung in %
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>						
Dr. Asoka Wöhrmann <sup>3</sup>	887	299	34 %	-	-	-
Wolfgang Egger	700	236	34 %	700	0	0 %
Christoph Glaser	700	236	34 %	525	0	0 %
<b>Ehemalige geschäftsführende Direktoren</b>						
Thomas Wels	303	76	25 %	910	0	0 %
Slava Shafir	0	0	0 %	-	-	-
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>						
Alexander Betz	-	-	-	252 <sup>2</sup>	0	0 %
Karim Bohn	188	56	30 %	750	468	62 %
Dr. Manuel Käsbauer	-	-	-	0	0	0 %
Anne Kavanagh	-	-	-	345	0	0 %
Simon Woolf	-	-	-	202	0	0 %

<sup>1</sup> Entspricht 100 %

<sup>2</sup> Im Rahmen eines Vergleichs wurde eine Abfindungszahlung vereinbart. Mit dieser Zahlung sind auch alle potenziellen STI- und LTI-Ansprüche, die auf den Zeitraum der Vertragsbeendigung entfallen, abgegolten - wir verweisen auf die Entsprechenserklärung 2024 zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

<sup>3</sup> Zeiteinteilung seit Eintritt

### Langfristige variable Vergütungsbestandteile

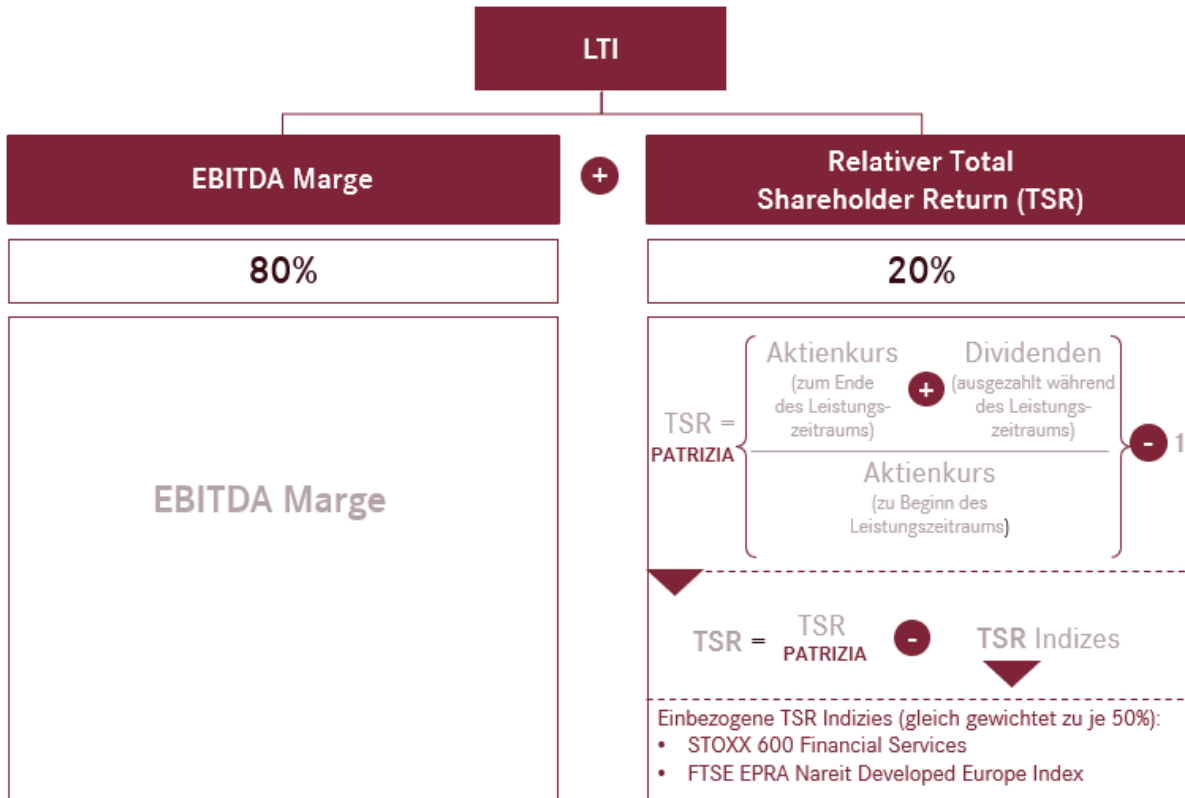
Der Long-Term Incentive Plan (LTI) ist Teil der Gesamtvergütungsstruktur und bringt die Interessen der Aktionäre, der geschäftsführenden Direktoren der PATRIZIA SE und der Führungskräfte des Unternehmens in Einklang. Der Plan zielt darauf ab, die geschäftsführenden Direktoren auf den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens auszurichten, indem er die Leistung an der Erreichung von Mehrjahreszielen misst und die Leistung des Unternehmens im Verhältnis zur Entwicklung des Marktumfelds berücksichtigt. Es unterstützt zudem den Aktienbesitz von geschäftsführenden Direktoren.



## LTI – Long-Term Incentive

Die Struktur des LTI wird im Folgenden dargestellt:

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



Die LTI-Vergütungskomponente basiert auf einem vertraglich vereinbarten Zielwert, der zwischen 200.000 EUR und 350.000 EUR für jeden geschäftsführenden Direktor liegt.

Den Teilnehmern am LTI-Plan werden in jedem Geschäftsjahr Zusagen gewährt, wobei sie jedes Jahr die Möglichkeit haben, an einem neuen Plan teilzunehmen. Der LTI-Plan verwendet Performance Shares Units („PSUs“), um den Erfolg des Unternehmens über einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren zu messen, der einen Leistungszeitraum des LTI-Plans definiert.

Die Zuteilung im Jahr 2023 (LTI 2023 - 2025) unterliegt den folgenden Leistungsbedingungen, die über drei Geschäftsjahre bis Ende 2025 gemessen werden.

- Entwicklung der EBITDA Marge (bereinigt) des Unternehmens - 80 % Gewichtung
- Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) - 20 % Gewichtung

Die Ziel-EBITDA Marge (bereinigt) der Gesellschaft wird auf der Grundlage des Geschäftsplans der Gesellschaft festgelegt. Die Ziele stehen im Einklang mit der Gesamtstrategie der PATRIZIA SE und ihrer Konzerngesellschaften sowie den in der Mittelfristplanung der Gesellschaft dargelegten Zielen. Die TSR-Performance der Gesellschaft 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 festgelegt, um zu bestimmen, wie viele der PSUs in Abhängigkeit von der Dreijahresperformance der beiden Leistungskennzahlen EBITDA Marge (bereinigt) und TSR ausübbar werden. Dazu werden eine Untergrenze, ein Zielwert und ein Höchstwert (Cap) für die Unverfallbarkeit festgelegt. Unterhalb des Schwellenwerts werden keine PSUs übertragen, und die Anzahl, die zwischen der Untergrenze und dem Zielwert sowie dem Zielwert und dem Maximalwert übertragen wird, wird linear ermittelt. Die Auszahlung kann in Aktien der Gesellschaft oder durch Barausgleich erfolgen.

Die zugesagten LTI-Zuteilungen beziehen sich auf eine bestimmte Anzahl von Aktien am Kapital der Gesellschaft und werden als Performance Shares bezeichnet. Die zugesagten Performance Shares beziehen sich auf einen Nennwert am Tag der Zuteilung, der

einem bestimmten Barbetrag entspricht. Die Performance Shares können als Recht auf den Erhalt eines Barbetrags oder als Recht auf den Erhalt von Aktien der Gesellschaft angesehen werden, wenn die Leistungsbedingungen am Ende des Leistungszeitraums erfüllt sind.

Die PSUs werden den geschäftsführenden Direktoren nach dem dreijährigen Leistungszeitraum übertragen und von der Gesellschaft während der folgenden zusätzlichen zweijährigen Haltefrist treuhänderisch gehalten - insgesamt werden die PSUs nach fünf Jahren an die Teilnehmer des Plans übertragen. Am Ende der Haltefrist erfolgt eine Auszahlung in bar oder durch Übertragung der unverfallbaren Aktien an den Teilnehmer.

### LTI – Zielerreichung 2023

Die Zielerreichung für den LTI 2021 - 2023 ist wie folgt:

#### LTI-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 (LTI 2021 - 2023)

Ziele	Gewichtung	Min	Ziel	Max	Ist	Zielerreichung
Cost Coverage Ratio (CCR), in %	80 %	130,0	140,0	175,0	117,6	0 %
Relativer Total Shareholder Return	20 %	-20,0	0,0	20,0	-72,3	0 %

Es gilt zu beachten, dass die Messgröße für Profitabilität im Jahr 2022 vom Cost Coverage Ratio (CCR) durch die EBITDA Marge (bereinigt) ersetzt wurde. Mit Beschluss vom 13. Dezember 2023 wird der Verwaltungsrat den Aktionären auf der nächsten Hauptversammlung vorschlagen, die für die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren verwendeten finanziellen Leistungsindikatoren vollständig an die für die Gruppe verwendeten finanziellen Leistungsindikatoren anzupassen - im Falle des LTI eine Anpassung von EBITDA Marge (bereinigt) zu EBITDA Marge, anwendbar ab dem 1. Januar 2024.

Die LTI-Zielerreichung der einzelnen geschäftsführenden Direktoren ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

#### LTI - Zielerreichung

	2023 (LTI 2021 - 2023)			2022 (LTI 2020 - 2022)		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR <sup>1</sup>	Tatsächliche Vergütung in Tsd. EUR	Tatsächliche Vergütung in %	Ziel- vergütung in Tsd. EUR <sup>1</sup>	Tatsächliche Vergütung in Tsd. EUR	Tatsächliche Vergütung in %
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>						
Dr. Asoka Wöhrmann	-	-	-	-	-	-
Wolfgang Egger	200	0	0 %	200	39	19 %
Christoph Glaser	-	-	-	-	-	-
<b>Ehemalige geschäftsführende Direktoren</b>						
Thomas Wels	200	0	0 %	200	39	19 %
Slava Shafir	-	-	-	-	-	-
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>						
Alexander Betz	150 <sup>2</sup>	0	0 %	150 <sup>2</sup>	0	0 %
Karim Bohn	0	0	0 %	0	0	0 %
Dr. Manuel Käsbauer	150	0	0 %	150	29	19 %
Anne Kavanagh	233	0	0 %	225	30	14 %
Simon Woolf	175	0	0 %	169	34	20 %

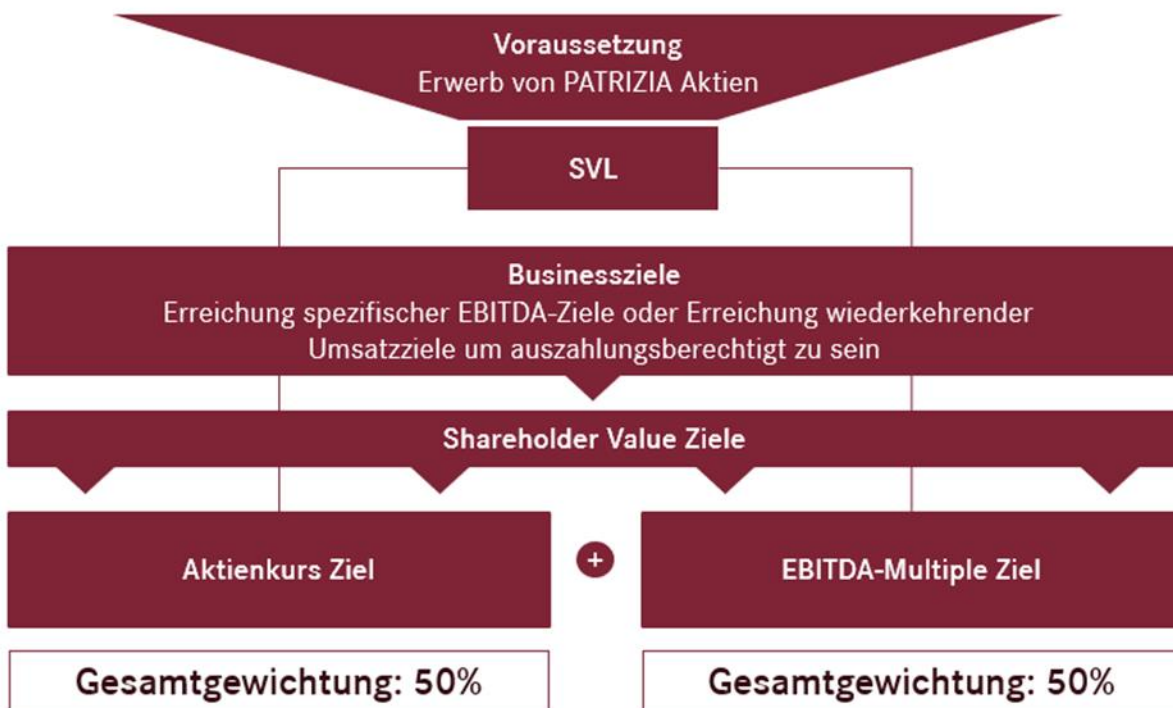
<sup>1</sup> Entspricht 100 %

<sup>2</sup> Im Rahmen eines Vergleichs wurde eine Abfindungszahlung vereinbart. Mit dieser Zahlung sind auch alle potenziellen STI- und LTI-Ansprüche, die auf den Zeitraum der Vertragsbeendigung entfallen, abgelten - wir verweisen auf die Entschenserkklärung 2024 zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

### LTI – Shareholder Value Long-Term Incentive (SVL)

Der Verwaltungsrat kann den geschäftsführenden Direktoren die Teilnahme an dem SVL einräumen. Die spezifischen Bedingungen werden dabei individuell mit dem jeweiligen geschäftsführenden Direktor vereinbart. Der Zweck des SVL, sofern vereinbart, besteht darin, die Interessen der Aktionäre der Gesellschaft mit den Interessen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors, dem ein Award auf der Grundlage des SVL gewährt wird, stärker in Einklang zu bringen, indem die Gewährung des Award an den (Eigen-)Erwerb und das Halten von PATRIZIA Aktien durch den jeweiligen geschäftsführenden Direktor geknüpft und die Zahlung von der Erreichung langfristiger Ziele (insbesondere der Entwicklung des Aktienkurses und der Kapitalmarktbeurteilung der Gesellschaft) abhängig gemacht wird. Die Struktur des SVL wird im Folgenden dargestellt:

### Übersicht über die Shareholder Value Long-Term Incentive Struktur (SVL)



Zu diesem Zweck verpflichtet sich der jeweilige geschäftsführende Direktor im Rahmen des SVL, eine bestimmte Anzahl von Aktien der PATRIZIA SE zu erwerben und während der gesamten Sperrfrist des SVL zu halten („Shareholding Requirement“); im Gegenzug wird dem geschäftsführenden Direktor ein Award gewährt, bestehend aus Performance Share Units (PSUs) in einer Anzahl, die der Anzahl der vom geschäftsführenden Direktor erworbenen Aktien entspricht.

Das Zuteilungsdatum wird individuell mit dem geschäftsführenden Direktor im SVL-Award vereinbart; dabei kann das im SVL-Award enthaltene Zuteilungsdatum auch (bis zu ein Jahr) vor dem Tag liegen, zu welchem der SVL-Award tatsächlich vereinbart wurde. Das Shareholding Requirement gilt während der gesamten Vesting Period; im Falle einer Kündigung während der Vesting Period kann das Shareholding Requirement auf die Anzahl von Aktien beschränkt werden, die der Anzahl der (dem Award zugrunde liegenden) PSUs entspricht, soweit der Award als vested bzw. unverfallbar gilt.

Die PSUs werden nach einer fünfjährigen Vesting Period, beginnend mit dem Zuteilungsdatum, in vollem Umfang unverfallbar, vorbehaltlich der Erfüllung bestimmter, vom Verwaltungsrat festgelegter Leistungsbedingungen. Der nach Ablauf der Vesting Period auszuzahlende Betrag hängt von der Erreichung langfristiger Erfolgsziele ab (z.B. bestimmten (absoluten) Zielbeträgen bei EBITDA oder der Höhe der wiederkehrenden Gebühreneinnahmen über die Vesting Period von fünf Jahren, der Entwicklung des Aktienkurses der PATRIZIA SE und/oder einem EBITDA-Multiple der Gesellschaft (verstanden als die Marktkapitalisierung der Gesellschaft im Vergleich zum EBITDA des Unternehmens, wie im Konzernjahresabschluss angegeben)), wobei diese Erfolgsziele zum Ende des Geschäftsjahres, welches vor Ablauf der Vesting Period endet, zu messen sind (ggf. auf der Grundlage des Jahres- bzw. Konzernabschlusses zum Ende dieses Geschäftsjahres).

Der Wert einer PSU entspricht zunächst dem Aktienkurs einer Aktie der PATRIZIA SE, wobei dieser Wert in Abhängigkeit von der Erreichung der Erfolgsziele bis auf null sinken und bei voller Erreichung um einen Faktor von maximal 200 % steigen kann.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde Herrn Dr. Asoka Wöhrmann eine SVL-Komponente gewährt. Vor diesem Hintergrund hat Herr Dr. Asoka Wöhrmann seit seiner Bestellung am 1. Mai 2023 bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 persönlich 3,1 Mio. EUR in PATRIZIA Aktien investiert, was dem Höchstbetrag der individuell vereinbarten SVL-Komponente entspricht.

Für Dr. Asoka Wöhrmann besteht die SVL-Komponente aus einer Performance- und Vesting-Periode von 5 Jahren und einer zusätzlichen Halteperiode von 3 Jahren. Voraussetzung für eine Auszahlung ist neben dem Eigeninvestment in PATRIZIA Aktien das Erreichen von anspruchsvollen Unternehmenszielen und Shareholder-Value-Zielen. Diese Ziele sind an die Kursentwicklung der PATRIZIA Aktie gekoppelt, im Falle von Herrn Dr. Wöhrmann wurde eine Mindestschwelle bei einem Aktienkurs von 26,25 EUR und Höchstschwelle 60,00 EUR, mit einer weiteren Auszahlungshöchstschwelle bei 80,00 EUR, und einer Kapitalmarktbewertung in Form eines EBITDA-Multiplikators (Mindestschwelle 14x und Höchstschwelle 20x) vereinbart.

Aktienkurs	Auszahlung	50 : 50 Gewichtung	EBITDA-Multiplikator	Auszahlung
≥ 60 EUR	200%		+	≥ 20x
50 EUR	180%	18,5x		180%
30 EUR	90%	15x		90%
26,25 - 29,99 EUR	30%	14x - 14,99x		30%
< EUR 26,25	0%	< 14x		0%

Zur Veranschaulichung ein Beispiel: Unter der Voraussetzung, dass die Businessziele erreicht wurden, würde ein Aktienkurs von 32,25 EUR in Kombination mit einem EBITDA-Multiple von 15,4x zu einer 100%igen Auszahlung führen (entsprechend 316.122 Aktien oder 10,2 Mio. EUR).

## LTI – Gewährung & Zielerreichung (Gesamtübersicht)

Die LTI-Gewährung und Zielerreichung der geschäftsführenden Direktoren ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

### LTI-Zuteilungen

Name	Typ	Datum der Gewährung	Datum der Zuteilung	Gesamtzahl der gewährten PSUs	PSUs mit wahrscheinlicher Zuteilung <sup>1</sup>	Zielerreichung	Gesamtzahl der übertragenen PSUs <sup>2</sup>	Ende der Haltedauer (31.12. des jew. Jahres)	Aktienkurs zum Ende der Haltedauer	Gesamtwert der übertragenen PSUs
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>										
Dr. Asoka Wöhrmann	LTI	03.05.2023	03.01.2026	24.728	0	0 %	0	2027	0	0
	SVL	03.05.2023	03.01.2026	316.122	0	0 %	0	2027	0	0
Christoph Glaser	LTI	03.01.2023	03.01.2026	21.138	0	0 %	0	2027	0	0
	LTI	03.01.2022	03.01.2025	7.240	0	0 %	0	2026	0	0
Wolfgang Egger	LTI	03.01.2023	03.01.2026	21.138	0	0 %	0	2027	0	0
	LTI	03.01.2022	03.01.2025	9.653	0	0 %	0	2026	0	0
	LTI	04.01.2021	04.01.2024	7.970	0	0 %	0	2025	0	0
	LTI	02.01.2020	02.01.2023	10.541	4.250	40 %	2.210	2024	0	0
<b>Ehemalige geschäftsführende Direktoren</b>										
Slava Shafir	LTI	03.01.2023	03.01.2026	13.983	-	0 %	0	2027	0	0
Thomas Wels	LTI	03.01.2023	03.01.2026	-	-	-	-	-	-	-
	LTI	03.01.2022	03.01.2025	9.653	0	0 %	0	2026	0	0
	LTI	04.01.2021	04.01.2024	7.970	0	0 %	0	2025	0	0
	LTI	01.05.2020	02.01.2023	10.541	4.250	40 %	1.976	2024	0	0
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>										
Alexander Betz	LTI	03.01.2022	03.01.2025	-	-	-	-	-	-	-
	LTI	04.01.2021	04.01.2024	5.978 <sup>3</sup>	0	0 %	0	2025	0	0
	LTI	02.01.2020	02.01.2023	7.906 <sup>3</sup>	0	0 %	0	2024	0	0
Karim Bohn	LTI	03.01.2022	03.01.2025	-	-	-	-	-	-	-
	LTI	04.01.2021	04.01.2024	-	-	-	-	-	-	-
	LTI	02.01.2020	02.01.2023	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Manuel Käsbauer	LTI	03.01.2022	03.01.2025	-	-	-	-	-	-	-
	LTI	04.01.2021	04.01.2024	5.978	0	0 %	0	2025	0	0
	LTI	02.01.2020	02.01.2023	7.906	3.187	40 %	1.657	2024	0	0
Anne Kavanagh	LTI	03.01.2022	03.01.2025	-	-	-	-	-	-	-
	LTI	04.01.2021	04.01.2024	8.840	0	0 %	0	2025	0	0
	LTI	02.01.2020	02.01.2023	12.459	3.349	27 %	1.774	2024	0	0
Simon Woolf	LTI	03.01.2022	03.01.2025	4.595	0	0 %	0	2026	0	0
	LTI	04.01.2021	04.01.2024	6.630	0	0 %	0	2025	0	0
	LTI	02.01.2020	02.01.2023	9.344	3.767	40 %	1.996	2024	0	0

<sup>1</sup> Anzahl der Performance Shares, die zum aktuellen Zeitpunkt aufgrund der bisherigen LTI-Performance wahrscheinlich zu einer Zuteilung führen werden

<sup>2</sup> Zuteilung abzüglich Steuer- und Sozialversicherungsabgaben; für das Jahr 2023 können endgültige Beträge aufgrund von Steuer- und Sozialversicherungsabgaben erst im Folgejahr ausgewiesen werden

<sup>3</sup> Im Rahmen eines Vergleichs wurde eine Abfindungszahlung vereinbart. Mit dieser Zahlung sind auch alle potenziellen STI- und LTI-Ansprüche, die auf den Zeitraum der Vertragsbeendigung entfallen, abgegolten - wir verweisen auf die Entsprechenserklärung 2024 zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Relevante Rückstellungen für ausstehende Zuteilungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind in den Bedingungen der Pläne für langfristige variable Vergütungskomponenten enthalten. Je nach Art der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kann das Ergebnis in der Regel eine vollständige Unverfallbarkeit, eine teilweise Unverfallbarkeit oder eine vollständige Verwirkung sein. Das Ermessen wird vom Verwaltungsrat festgelegt, soweit es angewandt 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 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.

## Zugesagte und gewährte Vergütung

Die folgende Übersicht zeigt die den geschäftsführenden Direktoren zugesagten Vergütungen. Darüber hinaus wird die in den jeweiligen Jahren tatsächlich gewährte (ausbezahlte) Vergütung ausgewiesen, die bei den variablen Bestandteilen die in den Vorjahren erbrachten Leistungen einschließt.

### Zugesagte Vergütung

#### Geschäftsführende Direktoren

Zugesagte Zuwendungen Dr. Asoka Wöhrmann, CEO, exklusive SVL-Award

Eintritt: 02.05.2023

Bestellt bis: unbefristet

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR <sup>2</sup>	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamt- vergütung	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamt- vergütung
Festvergütung	633	633	54 %	-	-	-
Nebenleistungen <sup>1</sup>	12	12	1 %	-	-	-
<b>Festvergütung insgesamt</b>	<b>645</b>	<b>645</b>	<b>55 %</b>	-	-	-
Einmalige Zahlung	0	0	0 %	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	887	299	25 %	-	-	-
<i>Auszahlung in bar</i>	549	261	22 %	-	-	-
<i>Auszahlung als Deferral (aktienbasiert über vier Jahre)</i>	338	38	3 %	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)						
<i>LTI 2022 - 2024</i>	0	0	-	-	-	-
<i>LTI 2023 - 2025</i>	234	234	20 %	-	-	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	<b>1.121</b>	<b>533</b>	<b>45 %</b>	-	-	-
<i>Auszahlung in bar</i>	549	261	22 %	-	-	-
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	572	272	23 %	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>1.766</b>	<b>1.179</b>	<b>100 %</b>	-	-	-
Servicekosten (Pensionsbeiträge)	0	0	0 %	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.766</b>	<b>1.179</b>	<b>100 %</b>	-	-	-

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

<sup>2</sup> Zeitanteilig seit Eintritt

Im Jahr 2023 wurde Herrn Dr. Asoka Wöhrmann ein SVL gewährt. Vor diesem Hintergrund hat Dr. Asoka Wöhrmann seit seiner Bestellung am 1. Mai 2023 bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 persönlich 3,1 Mio. EUR in PATRIZIA Aktien investiert, was dem Höchstbetrag der individuell vereinbarten SVL-Komponente entspricht.

Als gewährte Vergütung wird gemäß § 162 AktG der aktuelle Wert der SVL-Award ausgewiesen, der sich aus der nachfolgenden Zusatztable ergibt. Der Wert der Zusage in Höhe von 10,2 Mio. EUR basiert auf bestimmten Eintrittswahrscheinlichkeiten, die von einem externen Dienstleister berechnet werden, und stellt keine Barzahlung dar, die Dr. Asoka Wöhrmann im Geschäftsjahr 2023 erhalten hat.

Damit der SVL ausübbar wird und Dr. Asoka Wöhrmann in Zukunft hieraus eine aktien- oder bargeldbasierte Zahlung erhält, müssen ehrgeizige Geschäftsziele erreicht werden. Darüber hinaus muss ein Mindestkurs der PATRIZIA SE Aktie von 26,25 EUR und ein EBITDA-Multiple von 14x überschritten werden, damit der SVL unverfallbar wird.

**Zugesagte Zuwendungen Dr. Asoka Wöhrmann, CEO, inklusive SVL-Award**

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamt- vergütung inkl. SVL-Award	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamt- vergütung
Shareholder Value Long-term Incentive (SVL)						
<i>SVL 2023 - 2028</i>	10,195	10,195	90 %	-	-	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	<b>11,316</b>	<b>10,651</b>	<b>94 %</b>	-	-	-
<i>Auszahlung in bar</i>	549	261	2 %	-	-	-
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	10.766	10.467	92 %	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>11.961</b>	<b>11.373</b>	<b>100 %</b>	-	-	-
Servicekosten (Pensionsbeiträge)	0	0	0 %	-	-	-
<b>Gesamtvergütung inkl. SVL-Award</b>	<b>11.961</b>	<b>11.373</b>	<b>100 %</b>	-	-	-

**Zugesagte Zuwendungen Wolfgang Egger, Founder**

Eintritt: 21.08.2002

Bestellt bis: 30.06.2024

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamt- vergütung	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamt- vergütung
Festvergütung	500	500	52 %	500	500	69 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	10	10	1 %	10	10	1 %
<b>Festvergütung insgesamt</b>	<b>510</b>	<b>510</b>	<b>53 %</b>	<b>510</b>	<b>510</b>	<b>71 %</b>
Einmalige Zahlung	0	0	0 %	0	0	0 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	700	236	25 %	700	0	0 %
<i>Auszahlung in bar</i>	441	214	22 %	441	0	0 %
<i>Auszahlung als Deferral (aktienbasiert über vier Jahre)</i>	259	22	2 %	259	0	0 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)						
<i>LTI 2022 - 2024</i>	-	-	-	200	200	28 %
<i>LTI 2023 - 2025</i>	200	200	21 %	-	-	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	<b>900</b>	<b>436</b>	<b>46 %</b>	<b>900</b>	<b>200</b>	<b>28 %</b>
<i>Auszahlung in bar</i>	441	214	22 %	441	0	0 %
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	459	222	23 %	459	200	28 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>1.410</b>	<b>946</b>	<b>99 %</b>	<b>1.410</b>	<b>710</b>	<b>98 %</b>
Servicekosten (Pensionsbeiträge)	12	12	1 %	12	12	2 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.422</b>	<b>958</b>	<b>100 %</b>	<b>1.422</b>	<b>722</b>	<b>100 %</b>

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



**Zugesagte Zuwendungen Christoph Glaser, CFO**

Eintritt: 01.04.2022

Bestellt bis: 31.03.2025

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zu- w. in % der Gesamt- vergütung	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zu- w. in % der Gesamt- vergütung
Festvergütung	500	500	50 %	375	375	38 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	18	18	2 %	14	14	1 %
<b>Festvergütung insgesamt</b>	<b>518</b>	<b>518</b>	<b>52 %</b>	<b>389</b>	<b>389</b>	<b>39 %</b>
Einmalige Zahlung <sup>2</sup>	0	0	0 %	0	414	42 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	700	236	24 %	525	0	0 %
<i>Auszahlung in bar</i>	441	214	21 %	331	0	0 %
<i>Auszahlung als Deferral (aktienbasiert über vier Jahre)</i>	259	22	2 %	194	0	0 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)						
<i>LTI 2022 - 2024</i>	-	-	-	150	150	15 %
<i>LTI 2023 - 2025</i>	200	200	20 %	0	0	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	<b>900</b>	<b>436</b>	<b>43 %</b>	<b>675</b>	<b>564</b>	<b>57 %</b>
<i>Auszahlung in bar</i>	441	214	21 %	331	0	0 %
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	459	222	22 %	344	150	15 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>1.418</b>	<b>954</b>	<b>95 %</b>	<b>1.064</b>	<b>953</b>	<b>96 %</b>
Servicekosten (Pensionsbeiträge)	50	50	5 %	38	38	4 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.468</b>	<b>1.004</b>	<b>100 %</b>	<b>1.101</b>	<b>990</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> Einmalige Zahlung als Ausgleich für entgangene Zahlungen aus einem früheren Arbeitsverhältnis

## Ehemalige geschäftsführende Direktoren

### Zugesagte Zuwendungen Slava Shafir, COO

Eintritt: 01.06.2023

Bestellt bis: 21.11.2023

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zu- w. in % der Gesamt- vergütung	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zu- w. in % der Gesamt- vergütung
Festvergütung	302	302	67 %	-	-	-
Nebenleistungen <sup>1</sup>	0	0	0 %	-	-	-
<b>Festvergütung insgesamt</b>	<b>302</b>	<b>302</b>	<b>67 %</b>	-	-	-
Einmalige Zahlung	0	0	0 %	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	0	0	0 %	-	-	-
<i>Auszahlung in bar</i>	0	0	0 %	-	-	-
<i>Auszahlung als Deferral (aktienbasiert über vier Jahre)</i>	0	0	0 %	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)						
<i>LTI 2022 - 2024</i>	-	-	0 %	-	-	-
<i>LTI 2023 - 2025</i>	132	132	30 %	-	-	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	<b>132</b>	<b>132</b>	<b>30 %</b>	-	-	-
<i>Auszahlung in bar</i>	0	0	0 %	-	-	-
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	132	132	30 %	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>434</b>	<b>434</b>	<b>97 %</b>	-	-	-
Servicekosten (Pensionsbeiträge)	14	14	3 %	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>448</b>	<b>448</b>	<b>100 %</b>	-	-	-

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

### Zugesagte Zuwendungen Thomas Wels, Co-CEO

Eintritt: 01.05.2020

Bestellt bis: 30.04.2023

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zu- w. in % der Gesamt- vergütung	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zu- w. in % der Gesamt- vergütung
Festvergütung	217	217	67 %	650	650	69 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	8	8	3 %	25	25	3 %
<b>Festvergütung insgesamt</b>	<b>225</b>	<b>225</b>	<b>69 %</b>	<b>675</b>	<b>675</b>	<b>71 %</b>
Einmalige Zahlung	0	0	0 %	0	0	0 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	303	76	23 %	910	0	0 %
<i>Auszahlung in bar</i>	149	37	11 %	544	0	0 %
<i>Auszahlung als Deferral (aktienbasiert über vier Jahre)</i>	155	39	12 %	366	0	0 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)						
<i>LTI 2022 - 2024</i>	-	-	-	200	200	21 %
<i>LTI 2023 - 2025</i>	0	0	0 %	-	-	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	<b>303</b>	<b>76</b>	<b>23 %</b>	<b>1.110</b>	<b>200</b>	<b>21 %</b>
<i>Auszahlung in bar</i>	149	37	11 %	544	0	0 %
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	155	39	12 %	566	200	21 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>528</b>	<b>301</b>	<b>93 %</b>	<b>1.785</b>	<b>875</b>	<b>93 %</b>
Servicekosten (Pensionsbeiträge)	24	24	7 %	69	69	7 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>552</b>	<b>325</b>	<b>100 %</b>	<b>1.854</b>	<b>944</b>	<b>100 %</b>

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

Thomas Wels ist mit Wirkung zum 1. Mai 2023 als geschäftsführender Direktor ausgeschieden und seitdem in beratender Funktion für die PATRIZIA SE tätig. Die im Zusammenhang mit der Beratertätigkeit zugesagten Vergütungen belaufen sich im Geschäftsjahr 2023 auf 82 Tsd. EUR.

## Ehemalige Mitglieder des Vorstands der PATRIZIA AG

### Zugesagte Zuwendungen Alexander Betz, CDO

Eintritt: 01.01.2020

Bestellt bis: 15.07.2022

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zu- w. in % der Gesamt- vergütung	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zu- w. in % der Gesamt- vergütung
Festvergütung	-	-	-	252	252	92 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	-	-	-	10	10	4 %
<b>Festvergütung insgesamt</b>	-	-	-	<b>262</b>	<b>262</b>	<b>95 %</b>
Einmalige Zahlung	-	1.375 <sup>2</sup>	100 %	0	0	0 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	-	-	-	252 <sup>2</sup>	0	0 %
<i>Auszahlung in bar</i>	-	-	-	123 <sup>2</sup>	0	0 %
<i>Auszahlung als Deferral (aktienbasiert über vier Jahre)</i>	-	-	-	128 <sup>2</sup>	0	0 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	-
<i>LTI 2022 - 2024</i>	-	-	-	0	0	0 %
<i>LTI 2023 - 2025</i>	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	-	<b>1.375</b>	<b>100 %</b>	<b>252</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<i>Auszahlung in bar</i>	-	-	-	123	0	0 %
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	-	-	-	128	0	0 %
<b>Zwischensumme</b>	-	<b>1.375</b>	<b>100 %</b>	<b>514</b>	<b>262</b>	<b>95 %</b>
Servicekosten (Pensionsbeiträge)	-	-	-	13	13	5 %
<b>Gesamtvergütung</b>	-	<b>1.375</b>	<b>100 %</b>	<b>527</b>	<b>275</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> Im Rahmen eines Vergleichs wurde mit dem ehemaligen CDO eine Abfindungszahlung vereinbart. Mit dieser Zahlung sind auch alle potenziellen STI- und LTI-Ansprüche, die auf den Zeitraum der Vertragsbeendigung entfallen, abgegolten - wir verweisen auf die Entsprechenserklärung 2024 zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

### Zugesagte Zuwendungen Karim Bohn, CFO

Eintritt: 01.11.2015

Bestellt bis: 31.03.2022

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zu- w. in % der Gesamt- vergütung	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zu- w. in % der Gesamt- vergütung
Festvergütung	105	105	19 %	420	420	46 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	4	4	1 %	16	16	2 %
<b>Festvergütung insgesamt</b>	<b>109</b>	<b>109</b>	<b>20 %</b>	<b>436</b>	<b>436</b>	<b>48 %</b>
Einmalige Zahlung <sup>2</sup>	0	388	70 %	0	0	0 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	188	56	10 %	750	468	51 %
<i>Auszahlung in bar</i>	125	38	7 %	500	312	34 %
<i>Auszahlung als Deferral (aktienbasiert über vier Jahre)</i>	63	19	3 %	250	156	17 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	-
<i>LTI 2022 - 2024</i>	-	-	-	0	0	0 %
<i>LTI 2023 - 2025</i>	0	0	0 %	-	-	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	<b>188</b>	<b>444</b>	<b>80 %</b>	<b>750</b>	<b>468</b>	<b>51 %</b>
<i>Auszahlung in bar</i>	125	38	7 %	500	312	34 %
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	63	19	3 %	250	156	17 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>296</b>	<b>553</b>	<b>99 %</b>	<b>1.186</b>	<b>903</b>	<b>99 %</b>
Dienstzeitaufwand (Rentenbeiträge)	3	3	1 %	12	12	1 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>299</b>	<b>556</b>	<b>100 %</b>	<b>1.198</b>	<b>915</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> Mit dem ehemaligen Finanzvorstand wurde eine vorzeitige Abgeltung des Long-Term Incentive für die Geschäftsjahre 2020 - 2022 durch Gewährung einer Pauschalzahlung vereinbart, die auf Basis eines vereinbarten Aktienkurses berechnet wurde. Dieser Börsenkurs liegt deutlich unter der Einschätzung des Verwaltungsrats über den zu den regulären Fälligkeitsterminen zu erwartenden Börsenkursen, so dass die PATRIZIA SE Kosten einspart, wenn nach Einschätzung des Verwaltungsrats der Börsenkurs bis zu den regulären Fälligkeitsterminen steigt - wir verweisen auf die Entsprechenserklärung 2024 zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

### Zugesagte Zuwendungen Dr. Manuel Käsbauer, CTIO

Eintritt: 01.01.2020

Bestellt bis: 15.07.2022

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamt- vergütung	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamt- vergütung
Festvergütung	98	98	90 %	340	340	60 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	5	5	5 %	22	22	4 %
<b>Festvergütung insgesamt</b>	<b>103</b>	<b>103</b>	<b>94 %</b>	<b>362</b>	<b>362</b>	<b>64 %</b>
Einmalige Zahlung <sup>2</sup>	-	-	-	0	183	32 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	-	-	-	0	0	0 %
<i>Auszahlung in bar</i>	-	-	-	0	0	0 %
<i>Auszahlung als Deferral (aktienbasiert über vier Jahre)</i>	-	-	-	0	0	0 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	-
<i>LTI 2022 - 2024</i>	-	-	-	0	0	0 %
<i>LTI 2023 - 2025</i>	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>183</b>	<b>32 %</b>
<i>Auszahlung in bar</i>	-	-	-	0	0	0 %
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	-	-	-	0	0	0 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>103</b>	<b>103</b>	<b>94 %</b>	<b>362</b>	<b>544</b>	<b>96 %</b>
Servicekosten (Pensionsbeiträge)	6	6	6 %	24	24	4 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>109</b>	<b>109</b>	<b>100 %</b>	<b>385</b>	<b>568</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> Zahlung im Rahmen der einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses. Als Teil der Aufhebungsvereinbarung wurde auf eine STI-Zuteilung verzichtet

### Zugesagte Zuwendungen Anne Kavanagh, CIO

Eintritt: 15.04.2017

Bestellt bis: 30.06.2022

	2023			2022		
	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamt- vergütung	Ziel- vergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamt- vergütung
Festvergütung	-	-	-	246	246	91 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	-	-	-	0	0	0 %
<b>Festvergütung insgesamt</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>246</b>	<b>246</b>	<b>91 %</b>
Einmalige Zahlung	-	-	-	0	0	0 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	-	-	-	345	0	0 %
<i>Auszahlung in bar</i>	-	-	-	169	0	0 %
<i>Auszahlung als Deferral (aktienbasiert über vier Jahre)</i>	-	-	-	176	0	0 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	-
<i>LTI 2022 - 2024</i>	-	-	-	0	0	0 %
<i>LTI 2023 - 2025</i>	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>345</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<i>Auszahlung in bar</i>	-	-	-	169	0	0 %
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	-	-	-	176	0	0 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>591</b>	<b>246</b>	<b>91 %</b>
Servicekosten (Pensionsbeiträge)	-	-	-	23	23	9 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>614</b>	<b>270</b>	<b>100 %</b>

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

### Zugesagte Zuwendungen Simon Woolf, CHRO

Eintritt: 01.01.2020

Bestellt bis: 15.07.2022

	2023			2022		
	Zielvergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamtvergütung	Zielvergütung in Tsd. EUR	Zugesagte Zuwendungen in Tsd. EUR	Zugesagte Zuw. in % der Gesamtvergütung
Festvergütung	-	-	-	202	202	62 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	-	-	-	8	8	2 %
<b>Festvergütung insgesamt</b>	-	-	-	<b>209</b>	<b>209</b>	<b>64 %</b>
Einmalige Zahlung	-	-	-	0	0	0 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	-	-	-	202	0	0 %
<i>Auszahlung in bar</i>	-	-	-	145	0	0 %
<i>Auszahlung als Deferral (aktienbasiert über vier Jahre)</i>	-	-	-	57	0	0 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	-
<i>LTI 2022 - 2024</i>	-	-	-	94	94	29 %
<i>LTI 2023 - 2025</i>	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	-	-	-	<b>296</b>	<b>94</b>	<b>29 %</b>
<i>Auszahlung in bar</i>	-	-	-	145	0	0 %
<i>Ausgegeben als aktienbasiertes Instrument</i>	-	-	-	151	94	29 %
<b>Zwischensumme</b>	-	-	-	<b>505</b>	<b>303</b>	<b>93 %</b>
Servicekosten (Pensionsbeiträge)	-	-	-	22	22	7 %
<b>Gesamtvergütung</b>	-	-	-	<b>527</b>	<b>325</b>	<b>100 %</b>

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

### Gewährte (ausbezahlte) Vergütung

#### Geschäftsführende Direktoren der PATRIZIA SE

Den einzelnen geschäftsführenden Direktoren wurden für das jeweilige Geschäftsjahr die folgenden Vergütungen gewährt (ausbezahlt), wobei die variablen Tranchen jeweils im folgenden Geschäftsjahr zur Auszahlung kommen:

#### Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Asoka Wöhrmann, CEO

	2023		2022	
	In Tsd. EUR <sup>2</sup>	in %	In Tsd. EUR	in %
Festvergütung	633	98 %	-	-
Nebenleistungen <sup>1</sup>	12	2 %	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>645</b>	<b>100 %</b>	-	-
Einmalige Auszahlung	0	0 %	-	-
STI in bar	-	-	-	-
<i>STI in bar (für FY 2021)</i>	-	-	-	-
<i>STI in bar (für FY 2022)</i>	-	-	-	-
STI aufgeschoben (in Phantom Shares)	-	-	-	-
<i>Tranche 2019-2021</i>	-	-	-	-
<i>Tranche 2020-2022</i>	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-
<i>LTI 2020-2022</i>	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>645</b>	<b>100 %</b>	-	-
Servicekosten (Rentenbeiträge)	0	0 %	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>645</b>	<b>100 %</b>	-	-

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

<sup>2</sup> Zeitanteilig seit Eintritt

**Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Wolfgang Egger, Founder**

	2023		2022	
	In Tsd. EUR	in %	In Tsd. EUR	in %
Festvergütung	500	70 %	500	38 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	10	1 %	10	1 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>510</b>	<b>71 %</b>	<b>510</b>	<b>39 %</b>
Einmalige Auszahlung	0	0 %	0	0 %
STI in bar				
<i>STI in bar (für FY 2021)</i>	-	-	408	31 %
<i>STI in bar (für FY 2022)</i>	0	0 %	-	-
STI aufgeschoben (in Phantom Shares)				
<i>Tranche 2019-2021</i>	-	-	376	29 %
<i>Tranche 2020-2022</i>	157	22 %	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
<i>LTI 2020-2022</i>	39	5 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>706</b>	<b>98 %</b>	<b>1.294</b>	<b>99 %</b>
Servicekosten (Rentenbeiträge)	12	2 %	12	1 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>718</b>	<b>100 %</b>	<b>1.306</b>	<b>100 %</b>

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

**Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Christoph Glaser, CFO**

	2023		2022	
	In Tsd. EUR	in %	In Tsd. EUR	in %
Festvergütung	500	88 %	375	45 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	18	3 %	14	2 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>518</b>	<b>91 %</b>	<b>389</b>	<b>46 %</b>
Einmalige Auszahlung <sup>2</sup>	0	0 %	414	49 %
STI in bar				
<i>STI in bar (für FY 2021)</i>	-	-	-	-
<i>STI in bar (für FY 2022)</i>	0	0 %	-	-
STI aufgeschoben (in Phantom Shares)				
<i>Tranche 2019-2021</i>	-	-	-	-
<i>Tranche 2020-2022</i>	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
<i>LTI 2020-2022</i>	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>518</b>	<b>91 %</b>	<b>803</b>	<b>96 %</b>
Servicekosten (Rentenbeiträge)	50	9 %	38	4 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>568</b>	<b>100 %</b>	<b>840</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> Einmalige Zahlung als Ausgleich für entgangene Bezüge aus dem früheren Arbeitsverhältnis

**Ehemalige geschäftsführende Direktoren**
**Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Slava Shafir, COO**

	2023		2022	
	In Tsd. EUR	in %	In Tsd. EUR	in %
Festvergütung	302	96 %	-	-
Nebenleistungen <sup>1</sup>	0	0 %	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>302</b>	<b>96 %</b>	-	-
Einmalige Auszahlung	0	0 %	-	-
STI in bar				
<i>STI in bar (für FY 2021)</i>	-	-	-	-
<i>STI in bar (für FY 2022)</i>	-	-	-	-
STI aufgeschoben (in Phantom Shares)				
<i>Tranche 2019-2021</i>	-	-	-	-
<i>Tranche 2020-2022</i>	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
<i>LTI 2020-2022</i>	0	0 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>302</b>	<b>96 %</b>	-	-
Servicekosten (Rentenbeiträge)	14	4 %	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>316</b>	<b>100 %</b>	-	-

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

**Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Thomas Wels, Co-CEO**

	2023		2022	
	In Tsd. EUR	in %	In Tsd. EUR	in %
Festvergütung	217	75 %	650	52 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	8	3 %	25	2 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>225</b>	<b>78 %</b>	<b>675</b>	<b>54 %</b>
Einmalige Auszahlung	0	0 %	0	0 %
STI in bar				
<i>STI in bar (für FY 2021)</i>	-	-	507	40 %
<i>STI in bar (für FY 2022)</i>	0	0 %	-	-
STI aufgeschoben (in Phantom Shares)				
<i>Tranche 2019-2021</i>	-	-	0	0 %
<i>Tranche 2020-2022</i>	0	0 %	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
<i>LTI 2020-2022</i>	39	13 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>264</b>	<b>92 %</b>	<b>1.181</b>	<b>94 %</b>
Servicekosten (Rentenbeiträge)	24	8 %	69	6 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>287</b>	<b>100 %</b>	<b>1.251</b>	<b>100 %</b>

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

Thomas Wels ist mit Wirkung zum 1. Mai 2023 als geschäftsführender Direktor ausgeschieden und ist seitdem in beratender Funktion für die PATRIZIA SE tätig. Die im Zusammenhang mit der Beratungstätigkeit gewährten Vergütungen belaufen sich auf 82 Tsd. EUR für das Geschäftsjahr 2023.

## Ehemalige Mitglieder des Vorstands der PATRIZIA AG

Über die untenstehend aufgelisteten ehemaligen Vorstandsmitglieder der PATRIZIA AG hinaus erhielt Klaus Schmitt im Geschäftsjahr 2023 eine Bonuszahlung aus dem aufgeschobenen STI (Tranche 2020-2022) in Höhe von 147 Tsd. EUR und Arwed Fischer, auch ehemaliges Vorstandsmitglied der PATRIZIA AG, eine Rentenzahlung in Höhe von 6 Tsd. EUR für das Geschäftsjahr 2023.

### Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Alexander Betz, CDO

	2023		2022	
	In Tsd. EUR	in %	In Tsd. EUR	in %
Festvergütung	0	0 %	252	49 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	0	0 %	10	2 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>262</b>	<b>51 %</b>
Einmalige Auszahlung <sup>2</sup>	1.375	100 %	0	0 %
STI in bar				
<i>STI in bar (für FY 2021)</i>	-	-	243	47 %
<i>STI in bar (für FY 2022)</i>	0	0 %	-	-
STI aufgeschoben (in Phantom Shares)				
<i>Tranche 2019-2021</i>	-	-	0	0 %
<i>Tranche 2020-2022</i>	0	0 %	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
<i>LTI 2020-2022</i>	0	0 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>1.375</b>	<b>100 %</b>	<b>505</b>	<b>97 %</b>
Servicekosten (Rentenbeiträge)	0	0 %	13	3 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.375</b>	<b>100 %</b>	<b>518</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> Im Rahmen eines Vergleichs wurde mit dem ehemaligen CDO eine Abfindungszahlung vereinbart. Mit dieser Zahlung sind auch alle potenziellen STI- und LTI-Ansprüche, die auf den Zeitraum der Vertragsbeendigung entfallen, abgegolten - wir verweisen auf die Entsprechenserklärung 2024 zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

### Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Karim Bohn, CFO

	2023		2022	
	In Tsd. EUR	in %	In Tsd. EUR	in %
Festvergütung	105	11 %	420	33 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	4	0 %	16	1 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>109</b>	<b>12 %</b>	<b>436</b>	<b>34 %</b>
Einmalige Auszahlung <sup>2</sup>	388	42 %	0	0 %
STI in bar				
<i>STI in bar (für FY 2021)</i>	-	-	536	42 %
<i>STI in bar (für FY 2022)</i>	312	33 %	-	-
STI aufgeschoben (in Phantom Shares)				
<i>Tranche 2019-2021</i>	-	-	301	23 %
<i>Tranche 2020-2022</i>	122	13 %	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
<i>LTI 2020-2022</i>	0	0 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>931</b>	<b>100 %</b>	<b>1.272</b>	<b>99 %</b>
Servicekosten (Rentenbeiträge)	3	0 %	12	1 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>934</b>	<b>100 %</b>	<b>1.284</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> Mit dem ehemaligen Finanzvorstand wurde eine vorzeitige Abgeltung des Long-Term Incentive für die Geschäftsjahre 2020 - 2022 durch Gewährung einer Pauschalzahlung vereinbart, die auf Basis eines vereinbarten Aktienkurses berechnet wurde. Dieser Börsenkurs liegt deutlich unter der Einschätzung des Verwaltungsrats über den zu den regulären Fälligkeitsterminen zu erwartenden Börsenkursen, so dass die PATRIZIA SE Kosten einspart, wenn nach Einschätzung des Verwaltungsrats der Börsenkurs bis zu den regulären Fälligkeitsterminen steigt - wir verweisen auf die Entsprechenserklärung 2024 zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex



**Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Dr. Manuel Käsbauer, CTIO**

	2023		2022	
	In Tsd. EUR	in %	In Tsd. EUR	in %
Festvergütung	98	71 %	340	47 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	5	4 %	22	3 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>103</b>	<b>75 %</b>	<b>362</b>	<b>50 %</b>
Einmalige Auszahlung <sup>2</sup>	0	0 %	183	25 %
STI in bar				
<i>STI in bar (für FY 2021)</i>	-	-	154	21 %
<i>STI in bar (für FY 2022)</i>	0	0 %	-	-
STI aufgeschoben (in Phantom Shares)				
<i>Tranche 2019-2021</i>	-	-	0	0 %
<i>Tranche 2020-2022</i>	0	0 %	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
<i>LTI 2020-2022</i>	29	21 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>132</b>	<b>96 %</b>	<b>698</b>	<b>97 %</b>
Servicekosten (Rentenbeiträge)	6	4 %	24	3 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>138</b>	<b>100 %</b>	<b>722</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> Zahlung im Rahmen der einvernehmlichen Beendigung des Dienstleistungsvertrags

**Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Anne Kavanagh, CIO**

	2023		2022	
	In Tsd. EUR	in %	In Tsd. EUR	in %
Festvergütung	0	0 %	246	26 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	0	0 %	0	0 %
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>246</b>	<b>26 %</b>
Einmalige Auszahlung	0	0 %	0	0 %
STI in bar				
<i>STI in bar (für FY 2021)</i>	-	-	433	46 %
<i>STI in bar (für FY 2022)</i>	0	0 %	-	-
STI aufgeschoben (in Phantom Shares)				
<i>Tranche 2019-2021</i>	-	-	253	27 %
<i>Tranche 2020-2022</i>	148	82 %	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
<i>LTI 2020-2022</i>	30	17 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>180</b>	<b>100 %</b>	<b>926</b>	<b>98 %</b>
Servicekosten (Rentenbeiträge)	0	0 %	23	2 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>180</b>	<b>100 %</b>	<b>950</b>	<b>100 %</b>

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

**Gewährte (ausbezahlte) Vergütung Simon Woolf, CHRO**

	2023		2022	
	In Tsd. EUR	in %	In Tsd. EUR	in %
Festvergütung	-	-	202	43 %
Nebenleistungen <sup>1</sup>	-	-	8	2 %
<b>Zwischensumme</b>	-	-	<b>209</b>	<b>44 %</b>
Einmalige Auszahlung	-	-	0	0 %
STI in bar				
<i>STI in bar (für FY 2021)</i>	-	-	240	51 %
<i>STI in bar (für FY 2022)</i>	0	0 %	-	-
STI aufgeschoben (in Phantom Shares)				
<i>Tranche 2019-2021</i>	-	-	-	-
<i>Tranche 2020-2022</i>	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
<i>LTI 2020-2022</i>	34	101 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>34</b>	<b>100 %</b>	<b>450</b>	<b>95 %</b>
Servicekosten (Rentenbeiträge)	-	-	22	5 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>34</b>	<b>100 %</b>	<b>471</b>	<b>100 %</b>

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

## Horizontaler und vertikaler Vergütungsvergleich

Die folgende Tabelle zeigt eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten (ausbezahlten) Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern, Verwaltungsrat 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 den geschäftsführenden Direktoren und Mitgliedern des Verwaltungsrats gewährten (ausbezahlten) Vergütungen im Vergleich zu den Mitarbeitern und den finanziellen KPIs zum 31. Dezember des Geschäftsjahres

Tsd. EUR	Veränderung		Veränderung		Veränderung		Veränderung		2023
	2019	2019/20	2020	2020/21	2021 <sup>1</sup>	2021/22	2022	2022/23	
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>									
Dr. Asoka Wöhrmann	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>645</b>
Christoph Glaser	-	-	-	-	-	-	840	-32,4 %	<b>568</b>
Wolfgang Egger	1.170	3,2 %	1.208	5,9 %	1.280	2,0 %	1.306	-45,0 %	<b>718</b>
<b>Ehemalige geschäftsführende Direktoren</b>									
Slava Shafir	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>316</b>
Thomas Wels	-	-	1.240	-6,0 %	1.166	7,3 %	1.251	-77,0 %	<b>287</b>
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>									
Klaus Schmitt	1.170	0,0 %	1.170	-24,5 %	883	-57,4 %	376	-60,9 %	<b>147</b>
Arwed Fischer	6	0,0 %	6	1,0 %	6	1,0 %	6	1,0 %	<b>6</b>
Alexander Betz	-	-	906	-21,0 %	716	-27,6 %	518	165,3 %	<b>1.375</b>
Karim Bohn	1.020	14,7 %	1.170	5,5 %	1.235	4,0 %	1.284	-27,3 %	<b>934</b>
Dr. Manuel Käsbauer	-	-	575	-20,2 %	459	57,4 %	722	-80,9 %	<b>138</b>
Anne Kavanagh	1.168	16,2 %	1.358	-5,6 %	1;282	-25,4 %	956	-81,2 %	<b>180</b>
Simon Woolf	-	-	646	-7,0 %	601	-21,6 %	471	-92,8 %	<b>34</b>
<b>Mitglieder des Verwaltungsrats</b>									
Uwe H. Reuter, Vorsitzender	36	26,1 %	45	60,1 %	72	118,0 %	157	18,4 %	<b>186</b>
Jonathan Feuer, Stellvertretender Vorsitzender	-	-	-	-	19	627,3 %	135	13,0 %	<b>153</b>
Axel Hefer	-	-	-	-	20	370,1 %	95	1,6 %	<b>96</b>
Marie Lalleman	-	-	-	-	20	436,8 %	106	0,0 %	<b>106</b>
Philippe Vimard	-	-	-	-	15	544,4 %	96	-1,6 %	<b>95</b>
Saba Nazar	-	-	-	-	-	-	40	113,1 %	<b>85</b>
<b>Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>									
Dr. Theodor Seitz	48	26,1 %	60	5,1 %	63	-	-	-	<b>-</b>
Alfred Hoschek	36	26,1 %	45	5,1 %	47	-	-	-	<b>-</b>
<b>Vertikaler Vergleich</b>									
<b>Geschäftsführende Direktoren (Durchschnitt)</b>									
	1.170	4,6 %	1.224	-0,1 %	1.223	-7,7 %	1.129	-43,0 %	<b>644</b>
<b>Verwaltungsrat (Durchschnitt)</b>									
	36	26,1 %	45	-35,4 %	29	260,3 %	105	14,5 %	<b>120</b>
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands (Durchschnitt)</b>									
	841	-1,0 %	833	-11,2 %	740	-16,3 %	619	-35,1 %	<b>402</b>
<b>Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats (Durchschnitt)</b>									
	42	26,1 %	53	5,1 %	55	-	-	-	<b>-</b>
<b>Mitarbeiter (Durchschnitt)<sup>2</sup></b>									
	-	-	116	25,4 %	146	-4,8 %	139	22,5 %	<b>171</b>
<b>Finanzielle KPIs</b>									
<b>Jahresüberschuss (Muttergesellschaft, HGB)</b>									
	58.711	-51,5 %	28.484	-105,2 %	-1.491	-198,1 %	-4.444	>-100 %	<b>-77.336</b>
<b>EBITDA (IFRS)</b>									
	136.922	-15,5 %	115.686	11,4 %	128.922	38,8 %	78.933	-31,5 %	<b>54.097</b>

<sup>1</sup> Bis 2020 auf Basis der Zielvergütung, ab 2021 auf Basis der ausgezahlten Vergütung

<sup>2</sup> Bis 2020 auf der Grundlage der Zielvergütung, ab 2021 auf der Grundlage der gebuchten Ausgaben geteilt durch die durchschnittliche Zahl der Vollzeitäquivalente

## Vergütungssystem - zusätzliche Informationen

### Maximalvergütung

Nach dem Vergütungssystem ist die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich festem Jahresgehalt, variabler Vergütung (STI, LTI-Award, SVL-Award falls anwendbar und Nebenleistungen) eines geschäftsführenden Direktors 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 Vorsitzenden der geschäftsführenden Direktoren (CEO) einen Betrag von 8,0 Mio. EUR brutto für ein Geschäftsjahr nicht überschreiten. Wird ein SVL-Award vereinbart, erhöht sich dieser Betrag auf 50,0 Mio. EUR brutto für ein Geschäftsjahr - derzeit gilt dies nur für den CEO. Die Gesamtvergütung für jeden weiteren geschäftsführenden Direktor 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. Wird ein SVL-Award vereinbart, erhöht sich dieser Betrag auf 27,1 Mio. EUR brutto bzw. 23,6 Mio. GBP brutto, wenn ein Dienstleistungsvertrag eine Vergütung in GBP vorsieht, für ein Geschäftsjahr.

- Dr. Asoka Wöhrmann: 8,0 Mio. EUR ohne SVL-Award, 50,0 Mio. EUR mit SVL-Award
- Christoph Glaser: 6,1 Mio. EUR
- Wolfgang Egger: 6,1 Mio. EUR

Die maximale Vergütung für Dr. Asoka Wöhrmann, CEO, wurde im Vergütungssystem - ohne SVL-Award - auf 8,0 Mio. EUR festgelegt. Aufgrund der ehrgeizigen Zielvorgaben und den daraus resultierenden Vorteilen für den CEO wurde die maximale potenzielle Vergütung für den CEO - einschließlich des SVL-Awards - im Vergütungssystem der Gesellschaft auf 50,0 Mio. EUR festgesetzt. Diese Auszahlungsobergrenze reflektiert eine mögliche einmalige Zahlung, die für den SVL bei 200 % Zielerreichung angenommen wird (gedeckt bei einem Aktienkurs von 80,00 Euro) und spiegelt die Bedeutung der potenziellen maximalen Leistung des CEO bei der Erreichung der ehrgeizigen Geschäftsziele über den fünfjährigen Leistungszeitraum wider.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde die Maximalvergütung für keinen der vorgenannten geschäftsführenden Direktoren 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-, LTI bzw. SVL-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 2023 wurde für die geschäftsführenden Direktoren der PATRIZIA SE keine Malus- oder Clawback-Regelung angewendet, da kein Malus- oder Clawback Ereignis vorgefallen ist.

### Pensionsansprüche

Die PATRIZIA SE gewährt Zuschüsse zu einer gesetzlichen Rentenversicherung oder Beiträge zu einer privaten Altersvorsorge, sofern der geschäftsführende Direktor 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 geschäftsführenden Direktoren eine Versicherung abgeschlossen, die deren persönliche Haftung aus ihrer Tätigkeit als geschäftsführende Direktoren abdeckt. Die D&O-Versicherung sieht einen Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zu 150 % der festen jährlichen Vergütung der geschäftsführenden Direktoren vor. Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Versicherung abgeschlossen, um ihre persönliche Haftung aus ihrer Tätigkeit abzudecken. Diese D&O-Versicherung für die Mitglieder des Verwaltungsrats beinhaltet keinen Selbstbehalt.

### Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die Gesamtvergütung der derzeitigen geschäftsführenden Direktoren und ehemaligen Mitglieder des Vorstands belief sich im Berichtsjahr auf 5,3 Mio. EUR (2022: 7,6 Mio. EUR).

### Weitere Angaben gemäß § 162 (2) AktG

Den geschäftsführenden Direktoren oder ehemaligen Mitgliedern des Vorstands wurden im Berichtsjahr keine Leistungen von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als geschäftsführende Direktoren oder ehemaligen Mitglieder des Vorstands zugesagt oder gewährt.

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

Im Falle einer regulären Beendigung der Tätigkeit als geschäftsführender Direktor 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 Verwaltungsrats.

Gemäß der Empfehlung G.12 DCGK erfolgt im Falle der Beendigung des Vertrages eines Vorstandsmitglieds die Auszahlung etwaiger verbleibender variabler Vergütungsbestandteile, die auf den Zeitraum bis zur Vertragsbeendigung entfallen, auf der Grundlage der ursprünglich vereinbarten Ziele und Vergleichsparameter sowie der vertraglich festgelegten Fälligkeiten bzw. Haltefristen.

Im Rahmen eines Vergleichs wurde mit dem ehemaligen CDO Alexander Betz eine Abfindungszahlung vereinbart. Mit dieser Zahlung sind auch alle potenziellen Ansprüche aus Short-Term Incentives und Long-Term Incentives, die auf den Zeitraum bis zur Vertragsbeendigung entfallen, abgegolten.

Im Falle des ehemaligen Finanzvorstands, Karim Bohn hat der Verwaltungsrat der PATRIZIA SE beschlossen, eine vorzeitige Abgeltung der Long-Term Incentives für die Geschäftsjahre 2020 - 2022 durch Gewährung einer Pauschalzahlung zu vereinbaren, die auf Basis eines vereinbarten Aktienkurses berechnet wird. Dieser Aktienkurs liegt deutlich unter der Einschätzung des Verwaltungsrats, über den zu den regulären Fälligkeitsterminen zu erwartenden Aktienkurs, so dass die PATRIZIA SE Kosten einsparen würde, wenn der Aktienkurs nach Einschätzung des Verwaltungsrats bis zu den regulären Fälligkeitsterminen steigt. Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat eine vorzeitige Abrechnung als vorteilhaft bewertet, weil sie für die PATRIZIA SE verwaltungstechnisch einfacher ist.

Im Zusammenhang mit diesen Ereignissen wurde in der Entsprechenserklärung 2024 eine einmalige Abweichung von der Empfehlung G.12 DCGK erklärt.

### Share Ownership Guideline

Die Verpflichtung zum Erwerb und zum Halten von Aktien (Share Ownership Guideline) durch die geschäftsführenden Direktoren liegt im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre. Obwohl derzeit keine Verpflichtung für die geschäftsführenden Direktoren besteht, in Aktien der Gesellschaft zu investieren und diese zu halten, kann der Verwaltungsrat den geschäftsführenden Direktoren die Möglichkeit bieten, an einem SVL teilzunehmen, bei der ein privater Aktienbesitz des geschäftsführenden Direktors Voraussetzung ist. Die konkreten Bedingungen werden individuell mit dem jeweiligen geschäftsführenden Direktor vereinbart.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass ein erheblicher Teil der Vergütung bereits als RSU zugesagt wird oder von der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft abhängt. Der aktuelle Aktienbesitz der geschäftsführenden Direktoren liegt mit 52,96 % aller ausstehenden Aktien bereits auf einem wesentlichen Niveau, wobei Wolfgang Egger und Dr. Asoka Wöhrmann bereits ein Vielfaches ihres Grundgehalts in PATRIZIA Aktien halten.

Mittelfristig wird angestrebt, dass alle geschäftsführenden Direktoren Aktienpositionen in Höhe ihrer Festvergütung halten. Ausgehend von den zugesagten LTI-Tranchen im Wert von jeweils 200 Tsd. EUR p.a. zum Zeitpunkt der Gewährung (die in der Regel in Aktien erfasst und abgegolten werden) und dem bereits in Aktien investierten Betrag wird der geschäftsführende Direktor Christoph Glaser dieses Ziel voraussichtlich in maximal vier Jahren erreichen.

Weitere Einzelheiten zum Aktienbesitz der geschäftsführenden Direktoren können der nachstehenden Tabelle entnommen werden:

#### Von geschäftsführenden Direktoren gehaltene Aktien der PATRIZIA SE (ISIN DE000PAT1AG3) zum 31. Dezember 2023:

Geschäftsführende Direktoren	Anzahl der Aktien	in %
Wolfgang Egger, Founder	48.578.553	52,60
Dr. Asoka Wöhrmann, CEO	316.122	0,34
Christoph Glaser, CFO	15.301	0,02

### 3. Vergütung des Verwaltungsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats ist in der Satzung festgelegt. Der Verwaltungsrat erhält eine feste, marktgerechte Vergütung, die in vier gleichen Teilbeträgen am Ende eines jeden Quartals ausgezahlt wird. Eine variable Vergütung wird nicht gezahlt. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder eines Ausschusses eine zusätzliche jährliche Vergütung. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats für jede persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld.

Gehört ein Mitglied des Verwaltungsrats nicht während des gesamten Geschäftsjahres dem Verwaltungsrat an, wird die jeweilige feste Vergütung zeitanteilig gezahlt. Den Mitgliedern des Verwaltungsrats werden außerdem ihre Auslagen und die auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer erstattet. Über die Angaben in der folgenden Tabelle hinaus wurde keine Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlt.

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wurden im Geschäftsjahr 2023 die folgenden Vergütungen gewährt:

#### Vergütung des Verwaltungsrats

Tsd. EUR	Feste Vergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgelder	2023	2022
Uwe H. Reuter, Vorsitzender	160,0	20,0	6,0	186,0	157
Jonathan Feuer, Stellvertretender Vorsitzender	120,0	30,0	3,0	153,0	135
Axel Hefer	80,0	10,0	6,0	96,0	95
Marie Lalleman	80,0	20,0	6,0	106,0	106
Philippe Vimard	80,0	10,0	4,5	94,5	96
Saba Nazar (seit 15. Juli 2022)	80,0	0,0	4,5	84,5	40
<b>Gesamt</b>	<b>600,0</b>	<b>90,0</b>	<b>30,0</b>	<b>720,0</b>	<b>629</b>

Darüber hinaus wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2023 Auslagen in Höhe von 20 Tsd. EUR erstattet (2022: 20 Tsd. EUR).

Der Anstieg auf 720 Tsd. EUR (2022: 629 Tsd. EUR) ist hauptsächlich auf die ganzjährige Mitgliedschaft von Saba Nazar im Geschäftsjahr 2023 sowie auf die Erhöhung der festen Vergütung des Vorsitzenden Uwe H. Reuter und des stellvertretenden Vorsitzenden und Vorsitzenden des Prüfungsausschusses Jonathan Feuer zurückzuführen. Mit dieser Erhöhung soll den erheblichen Verpflichtungen, dem Fachwissen und dem Zeitaufwand Rechnung getragen werden, die erforderlich sind, um die Aufgaben des Vorsitzenden des Verwaltungsrats und des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses angesichts der jüngsten marktbedingten Herausforderungen und komplexen Geschäftsszenarien effektiv zu erfüllen.

## 4. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die PATRIZIA SE, Augsburg

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der PATRIZIA SE, Augsburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der geschäftsführenden Direktoren und des Verwaltungsrats

Die geschäftsführenden Direktoren und der Verwaltungsrat der PATRIZIA SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die geschäftsführenden Direktoren und der Verwaltungsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den geschäftsführenden Direktoren und dem Verwaltungsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### **Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### **Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts**

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

### **Auftragsbedingungen und Haftung**

Der Prüfungsvermerk ist ausschließlich für die PATRIZIA SE, Augsburg, zur Information über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und die Haftung ist nach Maßgabe der mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ vom 1. März 2021 sowie der vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 beschränkt.

Im Prüfungsvertrag mit dem Mandanten wurde explizit vereinbart, dass eine Einbeziehung Dritter in den Schutzbereich nicht gewollt ist. Dritten gegenüber übernehmen wir deshalb keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, 18. März 2024

BDO AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Eisenhuth  
Wirtschaftsprüfer

gez. Bordt  
Wirtschaftsprüfer



Anlage zu Punkt 8 der Tagesordnung: Lebensläufe der unter Tagesordnungspunkt 8 zur Wahl in den Verwaltungsrat vorgeschlagenen Kandidaten

---

**LEBENS LAUF WOLFGANG EGGER**

**FOUNDER UND MITGLIED DES VERWALTUNGSRATS DER PATRIZIA SE**

Erstbestellung	15.07.2022
Bestellt bis	Hauptversammlung 2024
Dauer der Zugehörigkeit (Stand 31.12.2023)	1 Jahr
Funktion innerhalb des Verwaltungsrats	Mitglied des Verwaltungsrats   Mitglied im Nominierungs- und Vergütungsausschuss

**ZUR PERSON**

Name	Wolfgang Egger
Beruf	Founder, geschäftsführender Direktor und Mitglied des Verwaltungsrats der PATRIZIA SE
Jahrgang	1965
Staatsangehörigkeit	Deutschland
Wohnort	Augsburg, Deutschland

**BERUFLICHER WERDEGANG**

Seit 2023	<b>PATRIZIA SE, Augsburg</b> Founder und Mehrheitsaktionär Geschäftsführender Direktor Mitglied des Verwaltungsrats
2022	<b>PATRIZIA SE, Augsburg</b> Founder und Mehrheitsaktionär Geschäftsführender Direktor, CEO Mitglied des Verwaltungsrats
1984–2022	<b>PATRIZIA AG, Augsburg</b> Founder und Mehrheitsaktionär Vorstandsvorsitzender, CEO

**MANDATE**

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

| Keine

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

| Keine

Sonstige wesentliche Tätigkeiten:

| Keine

## **KOMPETENZPROFIL**

Sektorkompetenz, Expertise in den Bereichen Asset & Investment Management, Kapitalmärkte, Regulatorik, M&A, Strategisches Management, HR & Vergütung der Leitungsorgane sowie digitale Kompetenz und ESG

## **UNABHÄNGIGKEIT**

Wolfgang Egger wird als nicht unabhängig im Sinne von C.6 und C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex eingeschätzt.

## LEBENS LAUF SABA NAZAR

### UNABHÄNGIGES MITGLIED DES VERWALTUNGSRATS DER PATRIZIA SE

Erstbestellung	15.07.2022
Bestellt bis	Hauptversammlung 2024
Dauer der Zugehörigkeit (Stand 31.12.2023)	1 Jahr
Funktion innerhalb des Verwaltungsrats	Unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats

### ZUR PERSON

Name	Saba Nazar
Beruf	Managing Director, BofA Securities Chair of Global Financial Sponsors Group, BofA Securities
Jahrgang	1969
Staatsangehörigkeit	Großbritannien
Wohnort	London, Großbritannien

### AUSBILDUNG

1992-1993	Queens' College Cambridge University, Cambridge, Großbritannien Erlangter Abschluss: M.Phil Economics
1989-1991	Harvard University, Cambridge MA, USA Erlangter Abschluss: BA Economics, Cum Laude
1987-1989	Smith College, Northampton MA, USA Gewechselt zur Harvard University

### BERUFLICHER WERDEGANG

Seit 2022	<b>PATRIZIA SE, Augsburg</b> Unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats
Seit 2013	<b>BofA Securities</b> Global Chair, Financial Sponsors, Großbritannien Führende Coverage und Strategie für globale Private-Equity-Firmen und Portfoliounternehmen in verschiedenen Produkten (M&A, Leverage Finance, Equity Capital Markets)
2009-2013	<b>Nomura International</b> Global Group Head, Financial Sponsors, Großbritannien Führende Coverage und Strategie für globale Private-Equity-Firmen und Portfoliounternehmen. Management der globalen Aktivitäten in den USA/EMEA/APAC

2005-2008	<b>Lehman Brothers International</b> EMEA Group Head, Financial Sponsors, Großbritannien Führende Coverage und Strategie für Private-Equity-Firmen und Portfoliounternehmen in der EMEA-Region
1993-2005	<b>Goldman Sachs International</b> Investment Banking, Großbritannien und USA Verschiedene Funktionen in britischen und US-amerikanischen Teams für Unternehmensfinanzierung sowie Fusionen & Übernahmen. Darunter mehrere Jahre im Bankenteam für Technologie, Medien und Telekommunikation. Im Jahr 2000 gewechselt zur Investment Banking Services Coverage Gruppe, um Private Equity und Financial Sponsors zu betreuen.
1991-1992	<b>The World Bank</b> Economics Research Analyst, Washington DC, USA

## MANDATE

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

| Keine

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von  
Wirtschaftsunternehmen:

| Keine

Sonstige wesentliche Tätigkeiten:

Seit 2014 **Bank of America EMEA Philanthropy Board, London**

## KOMPETENZPROFIL

Sektorkompetenz, Expertise in den Bereichen Kapitalmärkte, Regulatorik, M&A, Strategisches  
Management, Governance & Compliance, Finanzen, Audit & Accounting sowie ESG

## UNABHÄNGIGKEIT

Saba Nazar wird als unabhängig im Sinne von C.6 und C.7 des Deutschen Corporate Governance  
Kodex eingeschätzt.

## LEBENS LAUF DR. ASOKA WÖHRMANN

### CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO) DER PATRIZIA SE

Erstbestellung 02.05.2023  
Bestellt bis unbefristet (als geschäftsführender Direktor)

### ZUR PERSON

Name Dr. Don Indra Asoka Wöhrmann  
Jahrgang 1965  
Staatsangehörigkeit Deutschland

### AUSBILDUNG

1993-1998 Otto-von-Guericke Universität Magdeburg  
Dr. rer. pol.  
1986-1992 Studium der Wirtschaftswissenschaften, Universität Bielefeld  
Diplom Volkswirt  
1986 Abitur

### BERUFLICHER WERDEGANG

Seit 2023 **PATRIZIA SE, Augsburg**  
Geschäftsführender Direktor, CEO

1998-2022 **Deutsche Bank Konzern**

- 2018-2022 Vorstandsvorsitzender der börsennotierten DWS Group
- 2015-2018 Leiter Privatkundengeschäft Deutschland, Deutsche Bank
- 2011-2015 Chief Investment Officer im Bereich Asset & Wealth Management
  - 2014-2015 Chief Investment Officer (CIO), Deutsche Asset & Wealth Management division
  - 2012-2014 Global Co-Chief Investment Officer (CIO), Asset & Wealth Management division
  - 2011-2012 Global Chief Investment Officer DWS, Deutsche Asset & Wealth Management Investment GmbH (former DWS Investment GmbH)
- 2009-2015 Verschiedene Geschäftsführerpositionen im Bereich Asset & Wealth Management

2001-2009	Verschiedene Leitungspositionen in den Bereichen Fixed Income, Multi Asset, Absolute Return und Währungen der Fondsplattform
1998-2009	Fondsmanager Fixed Income

## MANDATE

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

| Keine

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

| Keine

Sonstige wesentliche Tätigkeiten:

| Keine

Dr. Asoka Wöhrmann wird als nicht unabhängig im Sinne von C.6 und C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex eingeschätzt.

## LEBENS LAUF UWE H. REUTER

### UNABHÄNGIGES MITGLIED DES VERWALTUNGSRATS DER PATRIZIA SE

Erstbestellung	15.07.2022
Bestellt bis	Hauptversammlung 2024
Dauer der Zugehörigkeit (Stand: 31.12.2023)	1 Jahr
Funktion innerhalb des Verwaltungsrats	Vorsitzender des Verwaltungsrats   Mitglied im Nominierungs- und Vergütungsausschuss   Mitglied im Prüfungsausschuss

### ZUR PERSON

Name	Uwe H. Reuter
Beruf	Mitglied in Verwaltungsräten und Aufsichtsräten
Jahrgang	1955
Staatsangehörigkeit	Deutschland
Wohnort	München, Deutschland

### AUSBILDUNG

1987	Master of International Management (MBA), Arizona/USA
1985	Juristisches Staatsexamen, Frankfurt
1979	Bankkaufmann, Deutsche Bank AG
1975	Abitur

### BERUFLICHER WERDEGANG

Seit 2022	<b>PATRIZIA SE, Augsburg</b> Vorsitzender und unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats
2017-2022	<b>PATRIZIA AG, Augsburg</b> Stellvertretender Vorsitzender und unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats ab 10/2021 Vorsitzender und unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats
2002-06/2022	<b>VHV a.G./VHV Holding AG, Hannover</b> Vorsitzender der Vorstände
2001-2002	<b>ZURICH FINANCIAL SERVICES/Zürich Gruppe Deutschland</b> Vorsitzender des Vorstands
1992-2000	<b>SWISS RE/ALLIANZ GROUP</b> Vereinte Versicherungsgruppe, München – Mitglied der Vorstände Bayerische Versicherungsbank, München – Mitglied der Vorstände

1988–1992	<b>CITIBANK</b> Citibank Privatkunden AG, Düsseldorf – Direktor Personal Citibank Personal Banking Europe, Düsseldorf – Direktor HR Citibank Privatkunden AG, Düsseldorf – Trainee
1982–1986	<b>PARK-Immobilien GmbH</b> , Bad Homburg – Geschäftsführender Gesellschafter (neben dem Jurastudium)
1976–1977	<b>Bundeswehr</b> , Wehrdienst (Ausbilder)

## MANDATE

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

### Aufsichtsratsmandate innerhalb der VHV Gruppe:

- | VHV a.G. – Aufsichtsratsvorsitzender
- | VHV Holding AG – Aufsichtsratsvorsitzender

### Aufsichtsräte der Konzerntöchter der VHV Gruppe:

- | VHV Allgemeine Versicherung AG – Mitglied des Aufsichtsrats
- | VHV solutions GmbH – stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender
- | VHV digital services AG – stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender
- | VHV digital development GmbH – stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender
- | VHV International SE – stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- | Keine

Sonstige wesentliche Tätigkeiten:

- | Honorarkonsul der Rep. Österreich in Hannover für das Bundesland Niedersachsen

## KOMPETENZPROFIL

Sektorkompetenz sowie Expertise in den Bereichen Asset & Investment Management, Kapitalmärkte, Regulatorik, M&A, Strategisches Management, Governance & Compliance, Finanzen, Audit & Accounting, HR & Vergütung der Leitungsorgane und ESG

## UNABHÄNGIGKEIT

Uwe H. Reuter wird als unabhängig im Sinne von C.6 und C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex eingeschätzt.



## Anlage zu Punkt 9 der Tagesordnung: Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren

---

### Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren

---

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

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren der PATRIZIA SE soll insbesondere hinsichtlich der Vergütungsstruktur und -elemente, aber auch hinsichtlich des Zielvereinbarungsansatzes der erfolgsabhängigen Vergütungselemente den gleichen Grundsätzen und klaren Linien folgen, wie das für alle anderen Mitarbeiter und Führungskräfte der PATRIZIA implementierte System.

PATRIZIA hat in den vergangenen Jahren mehrere Unternehmen erworben und erfolgreich integriert, die „ONE PATRIZIA“ bilden. Im Rahmen der Integration der seit 2017 getätigten Akquisitionen hat PATRIZIA ein neues Vergütungssystem für das gesamte Unternehmen einschließlich der geschäftsführenden Direktoren implementiert. Dabei wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen aller Mitarbeiter des Unternehmens einbezogen und konzernweite Vertragsanpassungen zur Harmonisierung des Vergütungssystems vorgenommen. Die Mitarbeiter werden - ebenso wie die geschäftsführenden Direktoren - dazu angehalten, die strategischen Ziele des Unternehmens zu erreichen. Zur Beurteilung der Angemessenheit des Vergütungssystems wurden sowohl externe (horizontale) Vergleiche als auch interne (vertikale) Vergleiche herangezogen, die die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren mit der Vergütung der Mitglieder des Executive Committees (oberste Führungsebene der Kerngeschäftsbereiche) und aller Mitarbeiter der Gesellschaft berücksichtigten.

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren wurden die folgenden Grundsätze berücksichtigt:

- Harmonisierung der Vergütungsstruktur und -elemente der geschäftsführenden Direktoren mit den PATRIZIA Mitarbeitern und den Senior Leadern (Führungsebene unterhalb der geschäftsführenden Direktoren) der PATRIZIA.
- Unterstützung der Erreichung der Unternehmensstrategie und Vision der PATRIZIA, der führende Partner für globale Real Assets zu werden und den weiteren langfristigen Erfolg zu sichern, der sich in der Mittelfristplanung der PATRIZIA widerspiegelt. Insbesondere die Struktur und Ausgestaltung des jährlichen Short-Term Incentive Plans (STI) und des Long-Term Incentive Plans (LTI) der PATRIZIA, einschließlich klarer strategischer Ziele und der Kopplung der Auszahlung an das Wachstum und den Erfolg des Unternehmens, soll die Erreichung und Erfüllung der in der Mittelfristplanung festgelegten Ziele unterstützen. Die Möglichkeit, mit einzelnen geschäftsführenden Direktoren einen weiteren Plan mit langfristiger Incentivierung zu vereinbaren, der so strukturiert ist, dass er die Interessen der Aktionäre noch stärker mit denen der jeweiligen geschäftsführenden Direktoren verknüpft (Shareholder Value Long-Term Incentive (SVL)), fördert die in der Mittelfristplanung festgelegten Ziele noch weiter.
- Berücksichtigung der vielfältigen Stakeholder-Interessen der PATRIZIA durch Einbeziehung verschiedener Ziele mit Fokus auf Nachhaltigkeit.
- Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit am Markt im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und Empfehlungen (z.B. § 87a AktG, Deutscher Corporate Governance Kodex).
- Ermöglichung einer klaren Leistungsorientierung durch Konzentration auf die Erreichung kollektiver und individueller Ziele
- Eindeutige Messbarkeit der Ziele und der Zielerreichung.

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 Nachhaltigkeit ausgerichtet sind.
- Ausrichtung an den wichtigsten Leistungsindikatoren, die für die strategische Entscheidungsfindung und die regelmäßige Finanzberichterstattung verwendet werden (z. B. Wachstum der Assets unter Management, EBITDA und EBITDA-Marge).
- Konzentration auf die weitere Verbesserung der wiederkehrenden Profitabilität/Kostensenkung, der Effizienz und des Wachstums der Unternehmensplattform, um wettbewerbsfähig zu bleiben und die führende Marktposition der PATRIZIA zu sichern.

Das Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren ist klar und nachvollziehbar gestaltet. Es entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der Zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (Bundesgesetzblatt 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 28. April 2022 beschlossenen und am 27. Juni 2022 in Kraft tretenden Fassung.

Die Struktur und Höhe der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren wird vom Verwaltungsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Die Überprüfung berücksichtigt alle in Abschnitt G des aktuellen Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Bewertungskriterien sowie die Anforderungen des §87 AktG. Dazu gehört auch ein Marktvergleich des Vergütungsniveaus mit der Marktpraxis wichtiger Wettbewerber in der gleichen Branche.

### Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Gesamtvergütung

Aufgrund der internationalen Ausrichtung der PATRIZIA, des breit gefächerten Portfolios und des Hintergrunds der geschäftsführenden Direktoren basiert der Benchmark auf drei verschiedenen Vergleichsgruppen. Während die ersten beiden Gruppen vergleichbare Geschäftsmodelle wie PATRIZIA haben und die Kriterien für die Aufnahme auf der Branchenexpertise des Managements basieren, wurde die dritte Gruppe ausgewählt, um alternative C-Suite-Positionen aufgrund der Managementexpertise der geschäftsführenden Direktoren von PATRIZIA in Europa zu reflektieren.

Core Business Universe umfasst globale börsennotierte Vermögensverwalter, die mehr als 40 % ihrer AUM in Real Assets oder Alternatives investiert haben und deren Gesamt-AUM bis zu 100 Mrd. EUR beträgt. Additional Business Universe umfasst globale börsennotierte Investmentmanager mit mehr als 40 % der AUM, die in Real Assets oder Alternatives investiert sind, und Gesamt-AUM von über 100 Mrd. EUR. Investment Management Universe Europe umfasst diversifizierte börsennotierte Investmentmanager mit Hauptsitz in Europa.

Die Liste der Vergleichsunternehmen (Peer Group) wird regelmäßig überprüft. Ein externer Vergütungsexperte wurde konsultiert, um unabhängig Vergütungsbandbreiten zur Verfügung zu stellen.

#### Vergleichsgruppe

Core Business Universe	Additional Business Universe	Investment Management Universe Europe
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antin Infrastructure Partners</li> <li>• Branicks (DIC Asset)</li> <li>• Capitaland Investment</li> <li>• Catella</li> <li>• Charter Hall Group</li> <li>• Cohen &amp; Steers</li> <li>• Cromwell Property Group</li> <li>• Dexus</li> <li>• GPT Group</li> <li>• Intermediate Capital Group</li> <li>• Tikehau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blackstone</li> <li>• Brookfield Asset Management</li> <li>• Hamilton Lane</li> <li>• Partners Group</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DWS</li> <li>• Ashmore Group</li> <li>• Jupiter</li> <li>• Amundi</li> <li>• Azimut</li> <li>• GAM Holding</li> <li>• M&amp;G</li> <li>• Schroders</li> <li>• Standard Life Aberdeen</li> </ul>

### Die Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren orientiert sich an ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich, an ihrer individuellen Leistung, an der Leistung der geschäftsführenden Direktoren insgesamt sowie an der wirtschaftlichen und finanziellen Lage und dem Erfolg der PATRIZIA. Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren soll angemessen, leistungsorientiert und marktüblich sein. Sie setzt sich aus den folgenden erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten mit kurz- und langfristiger Anreizwirkung zusammen:

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

Optional hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, mit den geschäftsführenden Direktoren zusätzlich die Gewährung einer weiteren Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung in Form von Performance Share Units zu vereinbaren (Shareholder Value Long-Term Incentive; SVL).

Auf der Grundlage des Vergütungssystems legt der Verwaltungsrat der PATRIZIA SE für jeden der geschäftsführenden Direktoren eine konkrete Zielgesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des geschäftsführenden Direktors sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne Weiteres übersteigt. Die Zielgesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung relevanten Vergütungsbestandteile zusammen. Für STI und LTI sowie SVL basiert der Zielbetrag auf einer Zielerreichung von 100 %.

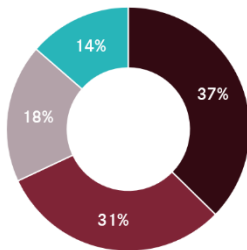
## Anteil der variablen Komponente an der Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zielprozentsätze, die derzeit für die einzelnen geschäftsführenden Direktoren je nach ihrem Verantwortungsbereich gelten, beläuft sich die gesamte variable Vergütung aus dem jährlichen Short-Term Incentive auf 140 % des Grundgehalts, wenn die Unternehmens- und persönlichen Ziele vollständig erreicht werden (100 % Zielerreichung). Die variable Vergütung aus dem Long-Term Incentive beträgt bei voller Zielerreichung (100 % Zielerreichung) 37 – 40 % des Grundgehalts.

Insgesamt entfallen somit ca. 63 % der Gesamtvergütung (Feste Jahresvergütung + STI + LTI, bei Zielerreichung von 100 %) auf leistungsbezogene variable Vergütungselemente, wobei im Falle der Vereinbarung eines SVL die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile bis zu 92 % (abhängig von dem Shareholding Requirement, d.h. einem Eigeninvestment des jeweiligen geschäftsführenden Direktors) der Gesamtvergütung des jeweiligen geschäftsführenden Direktors für das jeweilige Jahr, in dem der Award auf der Grundlage des SVL gewährt wird, ausmachen können (dann: Feste Jahresvergütung + STI + LTI + SVL, jeweils basierend auf 100 % Zielerreichung).

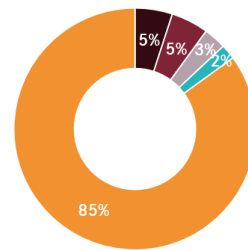
Daraus ergibt sich die folgende durchschnittliche Vergütungsstruktur aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (STI + LTI + SVL) Vergütungskomponenten in den bestehenden Verträgen für die derzeitigen geschäftsführenden Direktoren. Während neue Verträge mit geschäftsführenden Direktoren der Struktur des Vergütungssystems folgen werden, können die unten aufgeführten Durchschnittswerte in der Zukunft je nach der in diesen Verträgen vereinbarten detaillierten Allokation variieren.

Struktur jährliche Gesamtvergütung (ohne SVL)



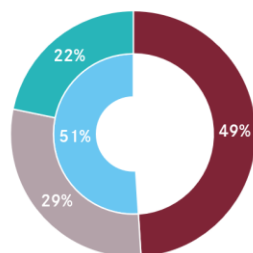
■ Feste Jahresvergütung ■ STI bar ■ STI aufschiebbar ■ LTI

Struktur jährliche Gesamtvergütung (nur für Teilnehmer am SVL)



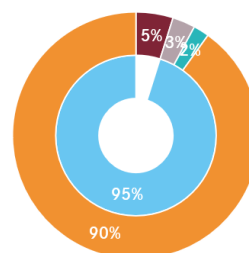
■ Feste Jahresvergütung ■ STI bar ■ STI aufschiebbar ■ LTI ■ SVL

Struktur jährliche variable Vergütung (ohne SVL)



■ STI bar ■ STI aufschiebbar ■ LTI ■ Langfristschwelle

Struktur jährliche variable Vergütung (nur für Teilnehmer am SVL)



■ STI bar ■ STI aufschiebbar ■ LTI ■ SVL ■ Langfristschwelle

In Übereinstimmung mit 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 in aktienbasierten Instrumenten zugesagt, die als aufgeschobene Vergütung aus dem Short-Term Incentive und/oder durch den Long-Term Incentive Plan zugeteilt werden. Diese Zuteilungen sind an mehrjährige Leistungszeiträume geknüpft.

Um den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex gerecht zu werden, werden im Rahmen des Long-Term Incentive-Plans der PATRIZIA sogenannte Performance Share Units („PSUs“) mit einer dreijährigen Performance-Periode und einer zweijährigen Haltefrist zugesagt. Die Performance Share Units (PSUs) stellen eine Form der aktienbasierten Vergütung dar, welche dem Begünstigten das Recht auf den Erwerb von PATRIZIA Aktien (oder alternativ auf den Erhalt eines Gegenwerts in bar nach Ermessen des Verwaltungsrats) bei Erfüllung spezifischer Erfolgsbedingungen vorsieht.

Darüber hinaus wird der zum Erreichen der Deferral-Grenze erforderliche Teil des Short-Term Incentives entweder in Phantom Shares oder Restricted Stock Units („RSUs“) gewährt und für mindestens vier Jahre aufgeschoben. Phantom Shares stellen eine Form der aktienbasierten Vergütung dar, welche dem Begünstigten das Recht auf eine monetäre Auszahlung zu einem festgelegten Zeitpunkt in der Zukunft gewährt. Der Wert der Auszahlung bei Eintritt der Anspruchsberechtigung entspricht dem Betrag, der dem Marktwert einer entsprechenden Anzahl von Aktien der PATRIZIA entspricht. Restricted Stock Units („RSUs“) stellen eine Form der aktienbasierten Vergütung dar, die dem Begünstigten das Recht einräumt, PATRIZIA Aktien zu erhalten (oder nach Ermessen des Verwaltungsrats einen Barausgleich zu erhalten), sobald bestimmte zeitliche Bedingungen erfüllt sind. Die Werte der Performance Shares und Phantom Shares bzw. Restricted Stock Units hängen von der Entwicklung des Aktienkurses der PATRIZIA SE ab.

Der überwiegend langfristige Charakter der variablen Vergütung wird auch durch eine Struktur begünstigt, bei der mehr als 50 % der variablen Vergütung auf der Erreichung langfristiger Ziele basieren. Die im STI und LTI verwendeten Ziele, wie „Wachstum der Assets under Management (AUM)“ oder „EBITDA-Marge“, haben einen langfristigen Performance-Charakter. Die AUM korrelieren mit einer langen Produktlebensdauer und gewährleisten stabile und wiederkehrende Verwaltungsgebühren über mehrere Jahre. Die EBITDA-Marge spiegelt die Rentabilitätsquote des Unternehmens wider, wobei die Erträge hauptsächlich aus wiederkehrenden Einnahmen stammen. Darüber hinaus sind die im Rahmen des LTI gewährten Performance Shares an die Entwicklung der EBITDA-Marge der PATRIZIA sowie an die Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) des Unternehmens im Vergleich zu Peer-Indizes gekoppelt. Sowohl EBITDA-Marge als auch TSR stehen für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg der PATRIZIA.

Im Falle der Gewährung eines Awards auf der Grundlage des SVL ist dieser ebenfalls von der Erreichung langfristiger Ziele abhängig, wie z.B. bestimmten (absoluten) Zielbeträgen bei EBITDA oder der Höhe der wiederkehrenden Gebühreneinnahmen über die Vesting Period von fünf Jahren, der Entwicklung des Aktienkurses der PATRIZIA SE und/oder einem EBITDA-Multiple der Gesellschaft.<sup>2</sup>

## **Feste Vergütungsbestandteile**

Die feste Jahresvergütung ist ein erfolgsunabhängiger Bestandteil der Vergütung. Sie besteht aus einem Grundgehalt, das als Monatsgehalt ausgezahlt wird und der Funktion des geschäftsführenden Direktors entspricht.

Darüber hinaus werden insbesondere die folgenden Nebenleistungen gewährt: Die PATRIZIA SE gewährt Zuschüsse zur gesetzlichen Rentenversicherung oder Beiträge zu einer privaten Altersvorsorge, wenn der geschäftsführende Direktor eine entsprechende Versicherung abschließt. Die Zulagen werden je nach Plan monatlich oder jährlich und in Bruttobeträgen ausgezahlt.

Zu den Nebenleistungen gehören ferner Sachleistungen und sonstige Leistungen, die im Wesentlichen die steuerlich absetzbaren Beträge für Versicherungsprämien und die Nutzung von Firmenwagen oder Dienstwagenpauschalen umfassen.

Das Unternehmen hat für die geschäftsführenden Direktoren eine Versicherung abgeschlossen, um ihre persönliche Haftung aus ihrer Tätigkeit als geschäftsführende Direktoren abzudecken. Die D&O-Versicherung sieht einen Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zu 150 % der festen jährlichen Vergütung der geschäftsführenden Direktoren vor.

## **Leistungsabhängige Vergütung**

### **Kurzfristige variable Vergütungskomponenten**

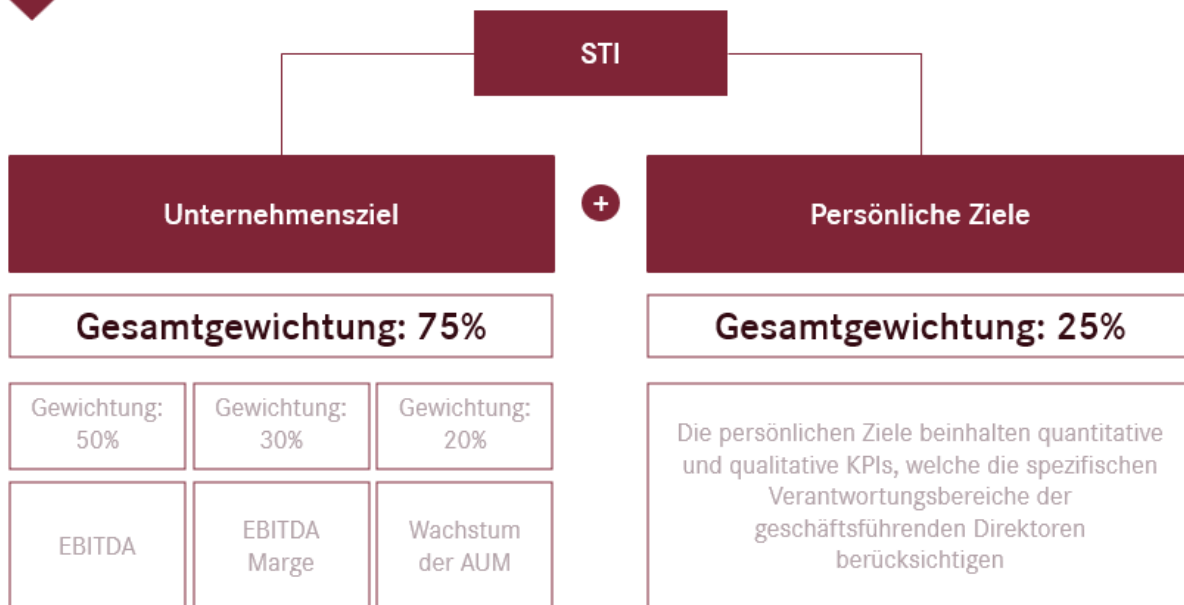
Das Short-Term Incentive (STI) honoriert die Erreichung des kurz- bis mittelfristigen Unternehmensziels der PATRIZIA, das im Rahmen der Zielvereinbarung für die Entwicklung des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt wurde.

Die absolute und relative Höhe der STI-Vergütung ist bei den geschäftsführenden Direktoren unterschiedlich und basiert auf einem vertraglich vereinbarten Zielwert zwischen 100 – 150 % des Grundgehalts. Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente wird auf der Grundlage quantitativer (finanzieller) und qualitativer (nicht finanzieller) Ziele festgelegt, die zu Beginn des Geschäftsjahres definiert werden. Die Struktur des STI ist im Folgenden dargestellt:

---

<sup>2</sup> EBITDA Multiple verstanden als die Marktkapitalisierung der Gesellschaft im Vergleich zum EBITDA des Unternehmens, wie im Konzernjahresabschluss angegeben

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



Die jährliche STI-Zuteilung wird durch die Zielerreichung von zwei Komponenten bestimmt - den Unternehmenszielen und den persönlichen Zielen. Bei der Leistungsbewertung werden sowohl positive als auch negative Entwicklungen berücksichtigt. Während die Unternehmensziele im Rahmen des STI bei 100 % Zielerreichung mit insgesamt 75 % gewichtet werden, werden die persönlichen Ziele mit 25 % auf die Zielerreichung gewichtet (100 % Zielerreichung).

Die Unternehmensziele und ihre jeweiligen Leistungskorridore werden vom Verwaltungsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt und für alle geschäftsführenden Direktoren einheitlich definiert und angewendet. Die Unternehmensziele umfassen die folgenden Leistungskriterien (KPIs) mit ihrer jeweiligen Gewichtung bei 100 % Zielerreichung:

- EBITDA 50 % Gewichtung
- EBITDA-Marge 30 % Gewichtung
- Wachstum der Assets under Management (AUM) 20 % Gewichtung

Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt jeweils zum Ende des Geschäftsjahres. Für die finanziellen Leistungskriterien EBITDA, EBITDA-Marge und Wachstum der AUM werden die im festgestellten und geprüften Konzernabschluss der PATRIZIA SE (Konzern) ausgewiesenen Werte und Kennzahlen als Grundlage für die Ermittlung der Zielerreichung herangezogen. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Gesamtzielerreichung auf Basis der Zielerreichung in den einzelnen finanziellen Leistungskriterien berechnet. Zur Ermittlung der Zielerreichung für die finanziellen Leistungskriterien vergleicht der Verwaltungsrat den Ist-Wert für jedes Leistungskriterium mit den Zielen für das jeweilige Geschäftsjahr.

Dabei spiegelt der Quotient aus dem erreichten Ist-Wert und dem vom Verwaltungsrat jeweils festgelegten Zielwert (in Prozent) die jeweilige Zielerreichung wider und ergibt die folgende Zielerreichung. Je nach erreichter Leistung können die Zuteilungen für die Unternehmenskomponente (Unternehmensziel) mit den finanziellen Leistungskriterien zwischen 0 - 200 % des Ziels variieren. Der gleiche Zielerreichungskorridor von 0 - 200 % gilt für die persönlichen Ziele.

Bei der Festlegung der Zielerreichung der Ist-Werte der finanziellen Leistungskriterien EBITDA, EBITDA-Marge und Wachstum der AUM ist der Verwaltungsrat berechtigt, nach billigem Ermessen mit dem Ziel eines möglichst operativen Soll-Ist-Vergleichs unerwartete Sondereinflüsse auszuschließen, wenn diese die Beurteilung der Leistung der geschäftsführenden Direktoren in einem oder mehreren dieser finanziellen Leistungskriterien unangemessen beeinflussen. Zu diesen unerwarteten Einflüssen gehören ungeplante Kosten aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen und Rechtsstreitigkeiten, Kosten aus Fusionen und Übernahmen wie Beratungsgebühren sowie ungeplante, aperiodische oder nicht kontrollierbare Posten.

Zusätzlich zu den finanziellen Leistungskriterien legt der Verwaltungsrat für jeden geschäftsführenden Direktor zu Beginn des Geschäftsjahres nichtfinanzielle Leistungskriterien im Rahmen der persönlichen Ziele und deren Gewichtung fest, um die individuelle Leistung des geschäftsführenden Direktors zu beurteilen. Die nicht-finanziellen persönlichen Leistungskriterien orientieren sich an den

Aufgaben und Verantwortungsbereichen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors. Leistungskriterien für die Bewertung der individuellen Leistung des geschäftsführenden Direktors können z.B. wichtige strategische Leistungen in Bezug auf den Verantwortungsbereich oder individuelle Beiträge zu bedeutenden Projekten sein. Die persönlichen Ziele, die auch nicht-finanzielle Leistungskriterien beinhalten, werden im Rahmen des STI bei 100 % Zielerreichung mit insgesamt 25 % gewichtet. Über die Ziele und die Bewertung der Zielerreichung wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr nachträglich berichtet.

Die nicht-finanziellen persönlichen Ziele der geschäftsführenden Direktoren enthalten jeweils Nachhaltigkeitsziele, die sich aus der ESG-Strategie von PATRIZIA ableiten und den Unternehmenszweck „Building communities & sustainable futures“ widerspiegeln. Die ESG-Strategie von PATRIZIA umfasst lang-, mittel- und kurzfristige Nachhaltigkeitsziele, zum Beispiel in den Bereichen nachhaltige AUM, Impact Investing, Klimaneutralität und Arbeitgeberattraktivität, weitere Integration von ESG-Chancen und -Risiken in bestehende Investmentprozesse, standardisiertes ESG-Reporting, Erhöhung der ESG-Datenverfügbarkeit von AUM und die weitere Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. ESG-Ziele können bei den persönlichen Leistungskriterien für den STI mit bis zu 50 % gewichtet werden.

Die vom Verwaltungsrat der Gesellschaft festgelegten Nachhaltigkeitsziele werden jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, die Zielkriterien des ESG-Teilziels für künftige Geschäftsjahre ganz oder teilweise zu ersetzen oder zu ergänzen, wenn dies nach seinem pflichtgemäßen Ermessen besser geeignet ist, die Entwicklung im Bereich ESG abzubilden und die geschäftsführenden Direktoren entsprechend zu incentivieren. Dabei kann der Verwaltungsrat 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“) geknüpft. Um dieser Richtlinie zu folgen, wird der Teil der STI-Zuteilung, der zum Erreichen dieser langfristigen Schwelle erforderlich ist (zusätzlich zur LTI-Zuteilung), aufgeschoben und in Phantom Shares oder RSUs umgewandelt. Der Wert einer Phantom Share entspricht dem Wert einer Aktie der PATRIZIA SE auf Basis des Durchschnitts der Xetra-Schlusskurse im Zeitraum von 30 Tagen vor bis 30 Tage nach dem 31. Dezember des jeweiligen Performancejahres. Erfolgt der Aufschub durch Gewährung von RSUs, entspricht die jeweilige RSU einer Anzahl von PATRIZIA SE Aktien, die dem Wert der aufzuschiebenden STI-Zuteilung entspricht („Referenzaktien“). Der Wert einer Referenzaktie wird in gleicher Weise wie der Wert einer Phantom Share berechnet.

Der Gegenwert der Phantom Shares wird den geschäftsführenden Direktoren nach einer Sperrfrist von vier Jahren ab Ende des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt. Der für die Auszahlung relevante Wert einer Phantom Share entspricht dem Wert einer Aktie der PATRIZIA SE nach dem Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse im Zeitraum beginnend 30 Tage vor und endend 30 Tage nach dem 31. Dezember des vierten Jahres nach Beginn der Sperrfrist.

Erfolgt der Aufschub durch Gewährung von RSUs, erfolgt die Barauszahlung auf Basis des jeweiligen RSU, soweit er unverfallbar ist, nach einer Wartezeit von mindestens vier Jahren, beginnend mit dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres, für das der STI gewährt wird („Vesting Start Date“). Alternativ zu einer Barauszahlung kann die PATRIZIA SE nach eigenem Ermessen beschließen, Aktien der PATRIZIA SE zu gewähren, die der Anzahl der Referenzaktien entsprechen, auf die sich der RSU bezieht, soweit er unverfallbar ist.

Die Unverfallbarkeit der RSU erfolgt über den Erdienungszeitraum entweder linear oder stufenweise zu bestimmten Stichtagen innerhalb des Erdienungszeitraums; die zu erwerbenden Anteile können auch ungleichmäßig über den Erdienungszeitraum verteilt werden. Es kann auch ein Cliff-Vesting vereinbart werden. Die Unverfallbarkeit hängt von Unverfallbarkeitsbedingungen ab, die der Verwaltungsrat nach billigem Ermessen festlegt; die Unverfallbarkeitsbedingungen können, müssen aber nicht auf den Zeitablauf beschränkt sein. Darüber hinaus kann die jeweilige RSU im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses des jeweiligen geschäftsführenden Direktors vor Ablauf der Sperrfrist je nach den Gründen für die Beendigung und/oder nach billigem Ermessen des Verwaltungsrats einer Verfallsregelung unterliegen.

Bei einer Veränderung des Grundkapitals, einer Aufspaltung, einer Sonderdividende oder einem ähnlichen Ereignis, das den Börsenkurs der Aktien der PATRIZIA SE erheblich beeinflusst, kann der Verwaltungsrat nach billigem Ermessen eine Anpassung (i) der Anzahl der Referenzaktien, (ii) der Ausübungsbedingungen und (iii) - wenn ein RSU unverfallbar geworden ist, aber noch keine Barzahlung erfolgt ist - der Höhe der Barzahlung vornehmen.

Die Umwandlung in Phantom Shares oder RSUs stellt sicher, dass der oben genannte Teil des STI wertschaffend ist, indem er die langfristige Kursentwicklung der PATRIZIA SE Aktie vollständig abbildet. Weder die Phantom Shares noch die RSUs sind stimm- oder dividendenberechtigt.

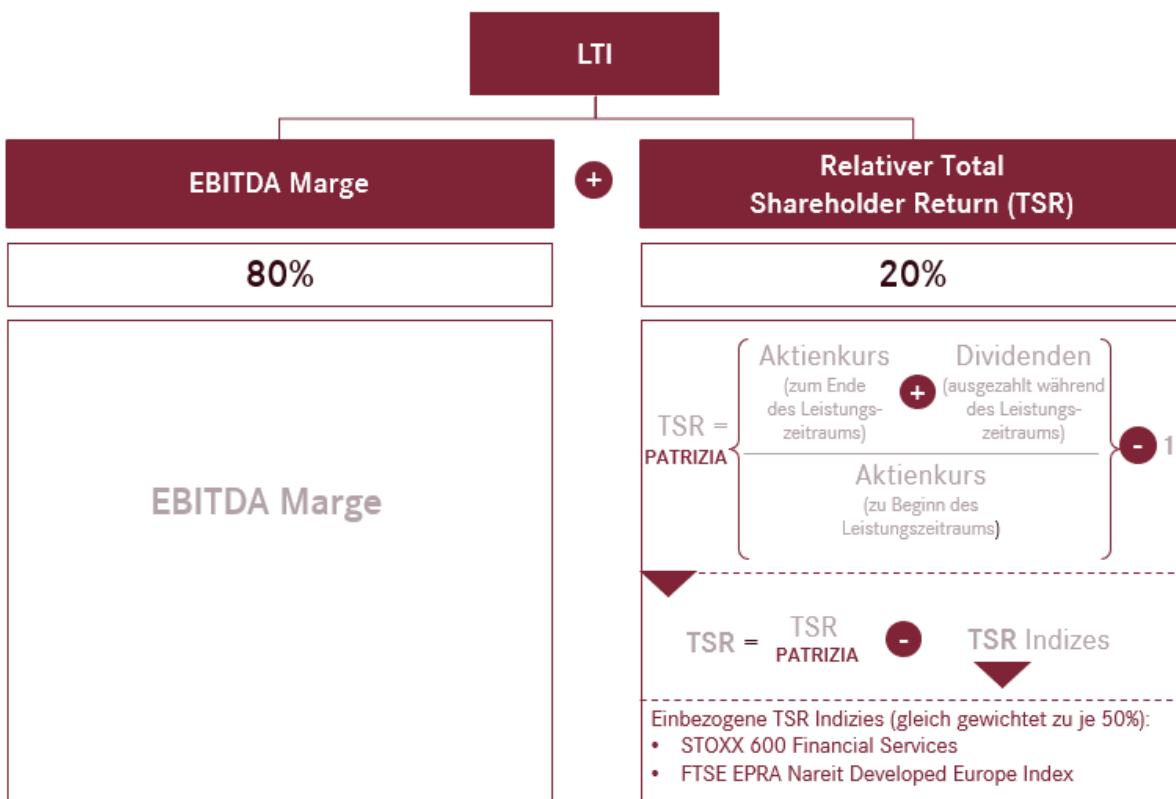
Der verbleibende (nicht aufgeschobene) Teil des STI für ein Geschäftsjahr wird nach der Billigung des Konzernabschlusses der PATRIZIA SE für das jeweilige Geschäftsjahr zur Zahlung fällig.

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien des STI und der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen. Bei außerordentlichen Ereignissen oder Entwicklungen, z.B. Reorganisationen, bedeutenden Akquisitionen oder dem Verkauf eines Unternehmensteils, ist der Verwaltungsrat berechtigt, die Planbedingungen des STI nach billigem Ermessen vorübergehend und angemessen anzupassen.

### Langfristige variable Vergütungskomponenten

Der Long-Term Incentive Plan (LTI) ist Teil der Gesamtvergütungsstruktur und bringt die Interessen der Aktionäre, der geschäftsführenden Direktoren der PATRIZIA SE und der Führungskräfte des Unternehmens in Einklang. Der Plan zielt darauf ab, die geschäftsführenden Direktoren auf den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens auszurichten, indem er die Leistung an der Erreichung von Mehrjahreszielen misst und die Leistung des Unternehmens im Verhältnis zur Entwicklung des Marktumfelds berücksichtigt. Es unterstützt auch den Aktienbesitz der Führungskräfte des Unternehmens. Die Struktur des LTI wird im Folgenden dargestellt:

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



Die LTI-Vergütungskomponente basiert auf einem vertraglich vereinbarten Zielwert, der zwischen 200.000 EUR und 350.000 EUR für jeden geschäftsführenden Direktor liegt.

Den Teilnehmern am LTI-Plan werden in jedem Geschäftsjahr Zusagen gewährt, wobei sie jedes Jahr die Möglichkeit haben, an einem neuen Plan teilzunehmen. Der LTI-Plan verwendet Performance Shares Units („PSUs“), um den Erfolg des Unternehmens über einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren zu messen, der einen Leistungszeitraum des LTI-Plans definiert.

Die Leistungsbedingungen für jede Zuteilung des LTI-Plans werden vom Verwaltungsrat in jedem Geschäftsjahr festgelegt und für alle geschäftsführenden Direktoren einheitlich definiert und angewendet. Die Zuteilung unterliegt den folgenden Leistungsbedingungen, die über drei Geschäftsjahre gemessen werden. Die Gewichtung ist wie folgt.

- Entwicklung der EBITDA-Marge des Unternehmens 80 % Gewichtung
- Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (TSR) 20 % Gewichtung

Die Ziel-EBITDA-Marge der Gesellschaft wird auf Basis des Geschäftsplans der Gesellschaft definiert. Die Ziele stehen im Einklang mit der Gesamtstrategie der PATRIZIA SE und ihrer Konzerngesellschaften sowie den in der Mittelfristplanung der Gesellschaft dargelegten Zielen. Die TSR-Performance der Gesellschaft 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 von 0 – 200 % festgelegt, um zu bestimmen, wie viele der PSUs in Abhängigkeit von der Dreijahresperformance der beiden Leistungskennzahlen EBITDA-Marge und TSR ausübbar werden. Dazu werden eine Untergrenze, ein Zielwert und ein Höchstwert (Cap) für die Unverfallbarkeit festgelegt. Unterhalb des Schwellenwerts werden keine PSUs übertragen, und die Anzahl, die zwischen der Untergrenze und dem Zielwert sowie dem Zielwert und dem Maximalwert übertragen wird, wird linear ermittelt. Der endgültige Anspruch wird in der Regel in Aktien abgegolten, alternativ ist aber auch ein Barausgleich möglich.

PATRIZIA legt großen Wert auf die Integration von Nachhaltigkeitszielen in das Vergütungssystem und hat sich daher verpflichtet, ab dem Jahr 2025 neben den finanziellen Leistungsindikatoren auch nichtfinanzielle ESG-Leistungsindikatoren in den LTI aufzunehmen. Diese werden Teil des Long Term Incentive (LTI) als variabler Vergütungsbestandteil der geschäftsführenden Direktoren sein (vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung 2025).

Die gewährten LTI-Zuteilungen beziehen sich auf eine bestimmte Anzahl von Aktien am Kapital der Gesellschaft und werden als PSUs bezeichnet. Die gewährten PSUs beziehen sich auf einen Nennwert am Tag der Gewährung, der einem bestimmten Barbetrag entspricht. Die PSUs können als Recht auf den Erhalt eines Geldbetrags oder als Recht auf den Erhalt von Aktien der Gesellschaft angesehen werden, wenn die Leistungsbedingungen am Ende des Leistungszeitraums erfüllt sind. Für das finanzielle Leistungskriterium EBITDA-Marge werden zur Ermittlung der Zielerreichung jeweils die im festgestellten und geprüften Konzernabschluss der PATRIZIA SE ausgewiesenen Werte und Kennzahlen herangezogen.

Die PSUs werden den geschäftsführenden Direktoren nach dem dreijährigen Leistungszeitraum übertragen und von der Gesellschaft während der folgenden zusätzlichen zweijährigen Haltefrist treuhänderisch gehalten - insgesamt werden die PSUs nach fünf Jahren an die Teilnehmer des Plans übertragen. Am Ende der Haltefrist erfolgt eine Auszahlung in bar oder durch Übertragung der unverfallbaren Aktien an den Teilnehmer.

Entsprechende Unverfallbarkeitsbestimmungen für ausstehende Zuteilungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind in den Bedingungen des LTI-Plans enthalten. Je nach der Art der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kann das Ergebnis in der Regel eine vollständige Unverfallbarkeit, eine teilweise Unverfallbarkeit oder eine vollständige Verwirkung sein. Der Ermessensspielraum wird vom Verwaltungsrat festgelegt, sofern er angewandt wird.

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien des LTI und der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen. Bei außerordentlichen Ereignissen oder Entwicklungen, wie z.B. Restrukturierung, bedeutenden Akquisitionen oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, ist der Verwaltungsrat berechtigt, die Planbedingungen des LTI nach billigem Ermessen vorübergehend und in angemessener Weise anzupassen.

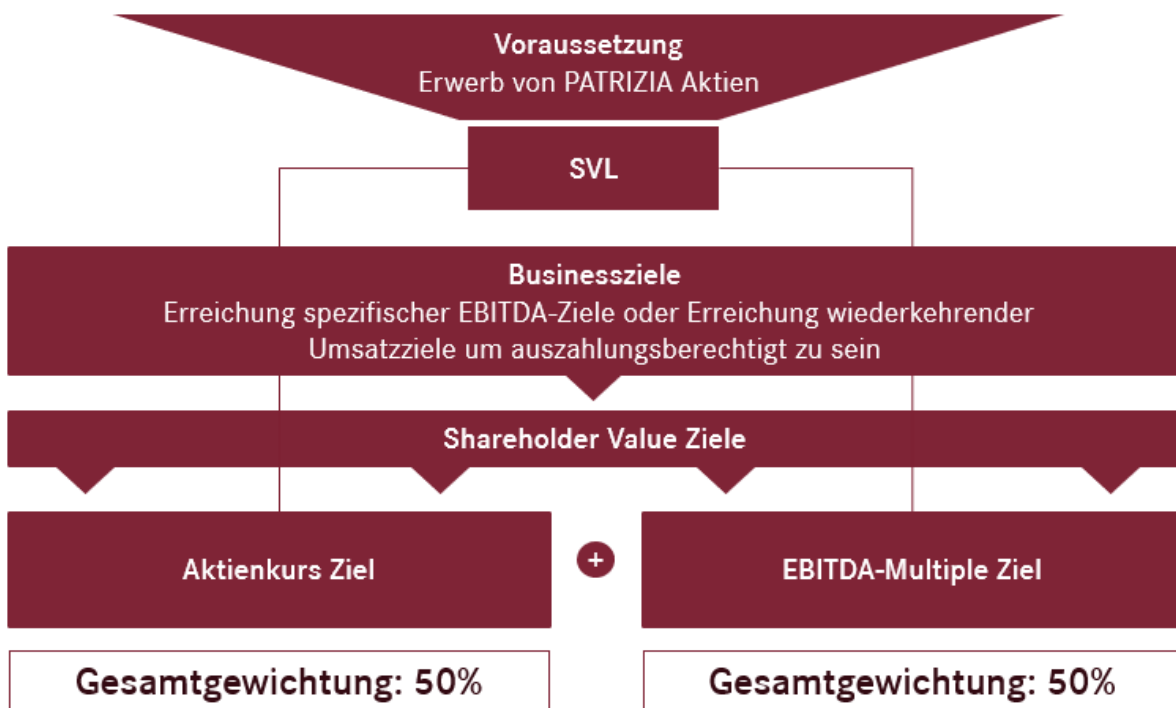
Für den LTI-Plan ist eine Change-of-Control-Klausel vorgesehen. Im Falle eines Kontrollwechsels, bei dem das Unternehmen von einem übernehmenden Unternehmen übernommen wird, werden die Leistungsanteile je nach übernehmendem Unternehmen anteilig übertragen oder weiter investiert. Führt eine Übernahme zu einer Liquidation des Unternehmens, werden nicht erdiente Ansprüche anteilig übertragen, d.h. die Anzahl der gewährten PSUs wird durch die Anzahl der über den Erdienungszeitraum aufgelaufenen Jahre geteilt. PSUs werden unter Bezugnahme auf die Anzahl der Jahre, die vom Zeitpunkt der Gewährung bis zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels verstrichen sind, im Verhältnis zur Länge (in Jahren) des Erdienungszeitraums herabgestuft. Falls eine Übernahme dazu führt, dass das Unternehmen unter einer neuen Holding-Muttergesellschaft organisiert wird, werden die Zuteilungen nicht sofort unverfallbar, und den Teilnehmern wird von der übernehmenden Gesellschaft eine Ersatzzuteilung angeboten.



## Shareholder Value Long-Term Incentive (SVL)

Der Verwaltungsrat kann den geschäftsführenden Direktoren die Teilnahme an dem SVL einräumen. Die spezifischen Bedingungen werden dabei individuell mit dem jeweiligen geschäftsführenden Direktor vereinbart. Der Zweck des SVL, sofern vereinbart, besteht darin, die Interessen der Aktionäre der Gesellschaft mit den Interessen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors, dem ein Award auf der Grundlage des SVL gewährt wird, stärker in Einklang zu bringen, indem die Gewährung des Award an den (Eigen-)Erwerb und das Halten von Aktien durch den jeweiligen geschäftsführenden Direktor geknüpft und die Zahlung von der Erreichung langfristiger Ziele (insbesondere der Entwicklung des Aktienkurses und der Kapitalmarktbeurteilung der Gesellschaft) abhängig gemacht wird.

### Übersicht über die Shareholder Value Long-Term Incentive Struktur (SVL)



Zu diesem Zweck verpflichtet sich der jeweilige geschäftsführende Direktor im Rahmen des SVL, eine bestimmte Anzahl von Aktien der PATRIZIA SE zu erwerben und während der gesamten Sperrfrist des SVL zu halten („**Shareholding Requirement**“); im Gegenzug wird dem geschäftsführenden Direktor ein Award gewährt, bestehend aus Performance Share Units (PSUs) in einer Anzahl, die der Anzahl der vom geschäftsführenden Direktor erworbenen Aktien entspricht. Das Zuteilungsdatum wird individuell mit dem geschäftsführenden Direktor im SVL-Award vereinbart; dabei kann das im SVL-Award enthaltene Zuteilungsdatum auch (bis zu ein Jahr) vor dem Tag liegen, zu welchem der SVL-Award tatsächlich vereinbart wurde. Das Shareholding Requirement gilt während der gesamten Vesting Period; im Falle einer Kündigung während der Vesting Period kann das Shareholding Requirement auf die Anzahl von Aktien beschränkt werden, die der Anzahl der (dem Award zugrunde liegenden) PSUs entspricht, soweit der Award als gevestet bzw. unverfallbar gilt.

Die PSUs werden nach einer fünfjährigen Vesting Period, beginnend mit dem Zuteilungsdatum, in vollem Umfang unverfallbar, vorbehaltlich der Erfüllung bestimmter, vom Verwaltungsrat festgelegter Leistungsbedingungen. Der nach Ablauf der Vesting Period auszuzahlende Betrag hängt von der Erreichung langfristiger Erfolgsziele ab (z.B. bestimmten (absoluten) Zielbeträgen bei EBITDA oder der Höhe der wiederkehrenden Gebühreneinnahmen über die Vesting Period von fünf Jahren, der Entwicklung des Aktienkurses der PATRIZIA SE und/oder einem EBITDA-Multiple der Gesellschaft<sup>3</sup>), wobei diese Erfolgsziele zum Ende des Geschäftsjahres, welches vor Ablauf der Vesting Period endet, zu messen sind (ggf. auf der Grundlage des Jahres- bzw. Konzernabschlusses zum Ende dieses Geschäftsjahres). Der Wert einer PSU entspricht zunächst dem Aktienkurs einer Aktie der PATRIZIA SE, wobei dieser Wert in

<sup>3</sup> EBITDA Multiple verstanden als die Marktkapitalisierung der Gesellschaft im Vergleich zum EBITDA des Unternehmens, wie im Konzernjahresabschluss angegeben

Abhängigkeit von der Erreichung der Erfolgsziele bis auf null sinken und bei voller Erreichung um einen Faktor von maximal 200 % steigen kann.

Die PSUs werden durch Leistung von PATRIZIA Aktien an den geschäftsführenden Direktor erfüllt oder, wie vom Verwaltungsrat festgelegt, alternativ durch Barausgleich. Werden die PSUs in Aktien abgegolten, müssen diese Aktien für eine weitere dreijährige Haltefrist nach Ablauf der Vesting Period gehalten werden, ohne dass sie veräußert werden dürfen, wobei sie während dieser Haltefrist auch treuhänderisch von der Gesellschaft gehalten werden können. Im Falle eines Barausgleichs erfolgt die Auszahlung ebenfalls erst nach Ablauf der Haltefrist.

Die Vesting Period und/oder die Haltefrist können im Falle einer Kündigung sowie nach Ermessen der Gesellschaft verkürzt werden.

Die im Rahmen des SVL gewährten PSUs unterliegen den einschlägigen Verfallsbestimmungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der Vesting Period, abhängig von den Gründen für die Beendigung und/oder der nach billigem Ermessen zu treffenden Entscheidung des Verwaltungsrats; ein Verfall kann auch für den Fall eines Verstoßes gegen das Shareholding Requirement vereinbart werden. Für den Fall einer Beendigung des Dienstverhältnisses als „Good Leaver“ kann ein pro-ratarisches Vesting der PSUs vereinbart werden, was bedeutet, dass nur ein Teil der PSUs verfallen würde und der Rest gemäß den Bestimmungen des SVL weiterbestehen würde.

### Maximale Vergütung

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-Zuteilung sowie – wenn gewährt – SVL) und Nebenleistungen) eines geschäftsführenden Direktors auf einen Höchstbetrag begrenzt. Dies gilt unabhängig davon, ob die Vergütungsbeträge in dem jeweiligen Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt gezahlt werden.

Insgesamt wurden Höchstbeträge für verschiedene Funktionen innerhalb der geschäftsführenden Direktoren festgelegt:

- Die Gesamtvergütung des CEO darf einen Betrag von 8,0 Mio. EUR brutto für ein Geschäftsjahr nicht übersteigen. Das Gleiche gilt für die Gesamtvergütung des Co-CEO. Im Falle der Vereinbarung eines SVL erhöht sich dieser Betrag auf 50,0 Mio. EUR brutto für ein Geschäftsjahr.
- Die Gesamtvergütung für jeden anderen geschäftsführenden Direktor im Rahmen dieses Systems darf einen Betrag von 6,2 Mio. EUR brutto bzw. 5,4 Mio. GBP brutto, wenn der Dienstvertrag eine Vergütung in GBP vorsieht, für ein Geschäftsjahr nicht überschreiten. Im Falle der Vereinbarung eines SVL erhöht sich dieser Betrag auf 27,1 Mio. EUR brutto für ein Geschäftsjahr bzw. 23,6 Mio. GBP brutto, wenn der Dienstvertrag eine Vergütung in GBP vorsieht.

Die Tätigkeit der geschäftsführenden Direktoren, einschließlich ihrer Verantwortung in den Aufsichtsgremien anderer Unternehmen des PATRIZIA Konzerns, wird mit der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren abgegolten.

Für den einzelnen geschäftsführenden Direktoren 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 plus – soweit vereinbart – SVL-Award) und Nebenleistungen) (brutto) vereinbart. Die folgenden Maximalbeträge erfüllen die Anforderungen aus den oben genannten Maximalbeträgen, die für verschiedene Funktionen innerhalb der Geschäftsleitung festgelegt wurden:

	Höchstbetrag für Einzelpersonen	Höchstbetrag für Funktion <sup>4</sup>
Wolfgang Egger	6,1 Mio. EUR	8,0 Mio. EUR
Asoka Wöhrmann	8,0 Mio. EUR (50.0 Mio. EUR einschließl. SVL-Award)	8,0 Mio. EUR
Christoph Glaser	6,1 Mio. EUR	6,2 Mio. EUR

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtsantritts eines neuen geschäftsführenden Direktors im Jahr des Eintritts oder im zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Verwaltungsrat dem neuen geschäftsführenden Direktor ausnahmsweise anlässlich des Amtsantritts eine Prämie als Ausgleich für entgangene Bezüge aus dem bisherigen

<sup>4</sup> Ohne SVL-Award, falls zutreffend

Arbeitsverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die maximale Vergütung für dieses eine Geschäftsjahr um bis zu 25 % für geschäftsführende Direktoren.

### **Vertragsbedingungen und Beendigung der Tätigkeit der geschäftsführenden Direktoren**

Die Dienstverträge der geschäftsführenden Direktoren werden für die Dauer der Ernennungsperiode abgeschlossen.

Die Gesellschaft kann den geschäftsführenden Direktoren Dienstverträge mit einer festen Laufzeit anbieten. In der Regel beträgt diese Frist drei Jahre. In diesem Fall würden die Dienstverträge keine Möglichkeit der ordentlichen Kündigung vorsehen.

Wird im Falle der Vereinbarung eines befristeten Vertrags die Bestellung zum geschäftsführenden Direktor aus einem wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB widerrufen, endet (auch) der Dienstvertrag des jeweiligen geschäftsführenden Direktors ohne weitere Kündigung. Beruht der Widerruf auf einem Grund, der auch bei einem Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft (AG) ein wichtiger Grund im Sinne des § 84 Abs. 4 AktG wäre, ohne jedoch ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB zu sein, endet der Dienstvertrag des geschäftsführenden Direktors erst mit Ablauf einer Frist von zwölf Monaten zum Monatsende ab dem Ende der Tätigkeit des geschäftsführenden Direktors, spätestens jedoch mit Ablauf des Vertrags des geschäftsführenden Direktors.

Alternativ kann die Gesellschaft den geschäftsführenden Direktoren unbefristete Dienstverträge mit einer unbestimmten Laufzeit (mit oder ohne anfängliche feste Laufzeit) und mit ordentlichen Kündigungsrechten anbieten.

In Einzelfällen kann der Verwaltungsrat anlässlich des Amtsantritts eines neuen geschäftsführenden Direktors im Jahr des Eintritts oder im zweiten Jahr der Bestellung einen Award gewähren. Ein solcher Award kann z.B. dazu verwendet werden, Einbußen bei der variablen Vergütung auszugleichen, die ein geschäftsführender Direktor bei seinem bisherigen Arbeitgeber durch den Wechsel zu PATRIZIA erlitten hat. Die Zuteilung anlässlich des Amtsantritts kann in Teilbeträge über mehrere Geschäftsjahre aufgeteilt werden und entweder in bar oder in Form von langfristigen Instrumenten in Form von PSUs, Phantom Shares oder RSUs erfolgen.

Gemäß den Empfehlungen des DCGK dürfen Zahlungen (einschließlich Nebenleistungen) an geschäftsführende Direktoren aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit zwei Jahresgehälter nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten.

Der Verwaltungsrat kann mit den geschäftsführenden Direktoren ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren vereinbaren. Während dieses Zeitraums haben die geschäftsführenden Direktoren Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Eine allfällige Abfindung wird auf die Entschädigung angerechnet.

In auf unbestimmte Laufzeit abgeschlossenen Dienstverträgen kann der Verwaltungsrat auch Bestimmungen vereinbaren, die Abfindungen bei ordentlicher Kündigung durch die Gesellschaft vorsehen. Diese Abfindungen dürfen zwei Jahresgehälter, berechnet unter Annahme einer Zielerreichung von 100 %, nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages (bei der variablen Vergütung wiederum unter Annahme einer Zielerreichung von 100 %) vergüten; eine Abfindung entfällt, wenn im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung durch den geschäftsführenden Direktor die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB vorliegen. Entsprechende Abfindungsregelungen können auch für Fälle vereinbart werden, in denen der geschäftsführende Direktor den Dienstvertrag aus Gründen kündigt, die in der Sphäre der Gesellschaft liegen.

### **Malus und Clawback**

Der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex folgend, wurden Malus- und Clawback-Regelungen implementiert, um eine weitere Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre der Gesellschaft zu gewährleisten. PATRIZIA ist berechtigt, einen angemessenen Teil der nach der STI- oder LTI-Komponente oder dem SVL gezahlten variablen Vergütung zurückzufordern, wenn ein Malus- oder Clawback-Ereignis eintritt. Hierzu zählen unter anderem eine wesentliche Falschdarstellung der Finanzergebnisse der Gesellschaft, ein Verstoß gegen einschlägige externe oder interne Verhaltensregeln oder wenn sich die wirtschaftlichen Daten der Gesellschaft im Anschluss an die Performance der jeweiligen variablen Vergütungskomponente als nicht nachhaltig erweisen.

### **Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems**

Der Verwaltungsrat hat ein klares und nachvollziehbares Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren festzulegen.

Dieses Vergütungssystem gilt für die geschäftsführenden Direktoren ab dem 1. Januar 2024.

Eine Überprüfung des Vergütungssystems wird vom Verwaltungsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig, spätestens jedoch alle vier Jahre durchgeführt. Bei der Überprüfung werden alle in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen

Beurteilungskriterien sowie die gesetzlichen Anforderungen berücksichtigt. Sie umfasst auch einen Marktvergleich des Vergütungsniveaus mit der Marktpraxis wichtiger Wettbewerber in derselben Branche.

Falls erforderlich, zieht der Verwaltungsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Verwaltungsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater von den geschäftsführenden Direktoren und trifft Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Der Verwaltungsrat legt der Hauptversammlung das beschlossene Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Genehmigung vor. Genehmigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, so legt der Verwaltungsrat der Hauptversammlung spätestens bei der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem zur Genehmigung vor.

Der Verwaltungsrat sorgt dafür, dass potenzielle Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Mitglieder des Verwaltungsrats vermieden und gegebenenfalls gelöst werden. In diesem Zusammenhang ist jedes Mitglied des Verwaltungsrats verpflichtet, Interessenkonflikte dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats zu melden. Der Verwaltungsrat entscheidet von Fall zu Fall, wie mit einem bestehenden Interessenkonflikt umzugehen ist.

Der Verwaltungsrat kann vorübergehend vom Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und seinen einzelnen Komponenten sowie hinsichtlich einzelner Vergütungskomponenten des Vergütungssystems und deren Gewichtung abweichen oder neue Vergütungskomponenten einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohles der PATRIZIA SE erforderlich ist. Der Verwaltungsrat behält sich vor, solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände, wie z.B. eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise oder bedeutende Akquisitionen, vorzunehmen. Solche Abweichungen können vorübergehend zu einer Abweichung von der maximalen Vergütung für alle oder einzelne geschäftsführende Direktoren führen.

Disclaimer:

Zur leichteren Lesbarkeit unserer Texte verzichten wir auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung und schreiben personenbezogene Hauptwörter in der männlichen Form. Dies ist als neutrale Formulierung gemeint, mit der wir ohne jegliche Diskriminierung alle Menschen gleichermaßen ansprechen.

## Anlage zu Punkt 10 der Tagesordnung: Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats

---

### Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats

---

#### 1. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der PATRIZIA SE

Nach § 22 Abs. 1 SEAG leitet der Verwaltungsrat die Gesellschaft, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung. Hinsichtlich der Vergütung des Verwaltungsrats ist dieser tendenziell mehr mit einem Aufsichtsrat als mit einem Vorstand vergleichbar. Dies zeigt der Verweis in § 38 Abs. 1 SEAG auf § 113 AktG, der die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zum Gegenstand hat.

Die Struktur und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats berücksichtigt die Anforderungen, die mit der Position eines Mitglieds des Verwaltungsrats bei der PATRIZIA SE verbunden sind, insbesondere den zeitlichen Aufwand und die damit einhergehende Verantwortung.

Die Vergütung entspricht der Marktpraxis vergleichbarer börsennotierter Unternehmen desselben Sektors und ermöglicht es, geeignete und qualifizierte Kandidaten für das Amt eines Verwaltungsratsmitglieds zu gewinnen. Auf diese Weise trägt die Vergütung des Verwaltungsrats dazu bei, dass der Verwaltungsrat als Ganzes seine Aufgaben wahrnehmen kann.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats besteht ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen. Die Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats bildet somit ein Gegengewicht zu der in hohem Maße erfolgsabhängigen Vergütung der geschäftsführenden Direktoren. Dies stärkt die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats, der mehrheitlich aus unabhängigen Mitgliedern zusammengesetzt sein muss, und fördert damit die langfristige Entwicklung der PATRIZIA SE. Die Beschränkung auf feste Vergütungsbestandteile entspricht zudem der Empfehlung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Höhe der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats richtet sich nach den Aufgaben innerhalb des Verwaltungsrats und der Mitgliedschaft in dessen Ausschüssen sowie nach der Anzahl der teilgenommenen Sitzungen.

## 2. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung des Verwaltungsrats ist wie folgt strukturiert und wird in der Satzung entsprechend wiedergegeben:

- (1) Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine feste jährliche Vergütung von EUR 80.000 (in Worten: Euro achtzigtausend). Abweichend von Satz 1 erhält der Vorsitzende des Verwaltungsrats das Dreifache und der stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats das Eineinhalbfache der vorstehend genannten Vergütung.
- (2) Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats für ihre Tätigkeit in den Verwaltungsratsausschüssen eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 20.000 (in Worten: Euro zwanzigtausend) pro Ausschuss, sofern der jeweilige Ausschuss mindestens einmal im Jahr zur Wahrnehmung seiner Aufgaben zusammentritt. Abweichend von Satz 1 erhält der Vorsitzende des Prüfungsausschusses das Vierfache und die Vorsitzenden der übrigen Ausschüsse erhalten das Eineinhalbfache der vorstehend genannten Vergütung für jeden der Ausschüsse. Die Wahrnehmung von Aufgaben in Ausschüssen wird nur für höchstens zwei Ausschüsse berücksichtigt; nimmt ein Mitglied des Verwaltungsrats Aufgaben in mehr als zwei Ausschüssen wahr, werden die beiden am höchsten vergüteten Positionen berücksichtigt.
- (3) Dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats wird für seine Tätigkeit für die Gesellschaft ein angemessenes Büro einschließlich Büroinfrastruktur (technische Ausstattung, ggf. Sekretariat) zur Verfügung gestellt oder ihm werden angemessene Kosten für ein solches Büro erstattet.
- (4) Sofern ein Mitglied des Verwaltungsrats gleichzeitig als geschäftsführender Direktor der Gesellschaft tätig ist und diese Tätigkeit bereits vergütet wird, erhält dieses Mitglied keine gesonderte Vergütung für seine Tätigkeit als Mitglied des Verwaltungsrats.
- (5) Die Vergütung nach Abs. 1 und Abs. 2 wird in vier gleichen Raten jeweils nach Ablauf des Quartals, für das die Vergütung zu zahlen ist, fällig.
- (6) Mitglieder des Verwaltungsrats, die nur während eines Teils des Geschäftsjahrs dem Verwaltungsrat angehören oder das Amt des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden ausüben, erhalten die jeweilige Vergütung zeitanteilig. Das gilt entsprechend auch für die Vergütung der Mitglieder oder Vorsitzenden von Ausschüssen.
- (7) Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats für jede persönliche Teilnahme an einer Präsenzsitzung des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld von EUR 1.500. Für mehrere Sitzungen, die an zwei aufeinanderfolgenden Kalendertagen an einem Ort stattfinden, wird Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Für die virtuelle Teilnahme an einer Verwaltungsrats- oder Ausschusssitzung wird ein Sitzungsgeld von EUR 750 (in Worten: Euro

siebenhundertfünfzig) gezahlt, wobei (1) dieses Sitzungsgeld nur für Sitzungen mit einer Dauer von mehr als vier Stunden gezahlt wird und (2) dieses Sitzungsgeld für eine virtuelle Teilnahme höchstens einmal pro Kalenderjahr je Verwaltungsratsmitglied gezahlt wird.

- (8) Zusätzlich zu der gemäß den vorstehenden Absätzen gezahlten Vergütung erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Verwaltungsrats ihre angemessenen Auslagen, die ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Mitglieder des Verwaltungsrats entstanden sind, sowie die auf ihre Vergütung und Auslagen anfallende Mehrwertsteuer.
- (9) Die Gesellschaft kann zugunsten der Mitglieder des Verwaltungsrats eine D&O-Versicherung abschließen.
- (10) Die Regelungen in den Absätzen 1 und 2 sowie Absatz 7 Satz 3 gelten erstmals für die für das Geschäftsjahr 2024 zu zahlende Vergütung.

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

Die Hauptversammlung setzt die Vergütung des Verwaltungsrats in der Satzung oder durch Beschluss auf Vorschlag des Verwaltungsrats fest. Die Vergütung des Verwaltungsrats ist derzeit in § 12 der Satzung der PATRIZIA SE geregelt.

Die Hauptversammlung beschließt mindestens alle vier Jahre über die Vergütung des Verwaltungsrats. Zulässig ist auch ein Beschluss, der die bestehende Vergütung bestätigt. In Vorbereitung des Beschlusses der Hauptversammlung überprüft der Verwaltungsrat, ob die Vergütung des Verwaltungsrats insbesondere mit Blick auf ihre Höhe und Ausgestaltung weiterhin im Interesse der PATRIZIA SE liegt und angemessen ist. Bei Bedarf schlägt der Verwaltungsrat der Hauptversammlung eine geeignete Anpassung der Vergütung vor.

## Weitere Angaben und Hinweise

### I. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Das Grundkapital der Gesellschaft von 92.351.476,00 EUR ist im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung eingeteilt in 92.351.476 Stückaktien. Jede Stückaktie gewährt eine Stimme, so dass im Zeitpunkt der Einberufung auf Grundlage der Satzung 92.351.476 Stimmrechte bestehen. In dieser Gesamtzahl enthalten sind auch 6.241.036 zum Zeitpunkt der Einberufung von der Gesellschaft gehaltene eigene Aktien, aus denen der Gesellschaft gemäß § 71b AktG keine Rechte zustehen.

### II. Voraussetzungen für die Ausübung von Rechten der Aktionäre im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung, insbesondere des Stimmrechts

Auf Grundlage von § 118a AktG in Verbindung mit § 16 Abs. 4 der Satzung der Gesellschaft hat der Verwaltungsrat der PATRIZIA SE entschieden, die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten als virtuelle Hauptversammlung abzuhalten. Eine physische Teilnahme der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) ist daher ausgeschlossen.

Die gesamte Hauptversammlung wird am 12. Juni 2024 ab 10:00 Uhr (MESZ) live im Internet unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> über ein passwortgeschütztes elektronisches System (InvestorPortal) übertragen. Beachten Sie dazu bitte im Einzelnen nachfolgend die weiteren Hinweise. Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht im Wege der elektronischen Kommunikation (durch elektronische Briefwahl) oder durch Vollmacht und Weisung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter, wie nachstehend näher bestimmt, auszuüben. Während der Hauptversammlung wird elektronisch zugeschalteten Aktionären bzw. deren Bevollmächtigten ein Rede- und Fragerecht im Wege der Videokommunikation eingeräumt. Ebenfalls sind diese berechtigt, im Rahmen ihres Rederechts im Wege der Videokommunikation in der Hauptversammlung Anträge und Wahlvorschläge zu stellen sowie im Wege der elektronischen Kommunikation Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zur Niederschrift zu erklären.



## 1. Anmeldung

Zur Ausübung der Rechte der Aktionäre im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung, insbesondere des Stimmrechts, sind gemäß § 18 Abs. 2 der Satzung nur diejenigen Aktionäre – selbst oder durch Bevollmächtigte – berechtigt, die am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragen sind und sich rechtzeitig vor der Hauptversammlung angemeldet haben.

Die Anmeldung muss der Gesellschaft in deutscher oder englischer Sprache **spätestens bis zum 5. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, entweder

- elektronisch im Internet über das unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> erreichbare passwortgeschützte InvestorPortal der Gesellschaft, das dafür voraussichtlich ab dem 14. Mai 2024 zur Verfügung stehen wird,
- oder
- in Textform unter der E-Mail-Adresse [anmeldestelle@computershare.de](mailto:anmeldestelle@computershare.de)
- oder
- in Textform unter der Anschrift  
PATRIZIA SE  
c/o Computershare Operations Center, 80249 München

oder durch Übermittlung durch Intermediäre unter den Voraussetzungen des § 67c AktG zugehen.

Die individuellen Zugangsdaten zur Nutzung des passwortgeschützten InvestorPortals werden den Aktionären mit dem Einladungsschreiben zur Hauptversammlung übersandt.

Bitte melden Sie sich über das zugangsgeschützte InvestorPortal <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> an. Der (online) Zugang zum InvestorPortal erfolgt durch Eingabe der Aktionärsnummer und den zugehörigen individuellen Zugangsdaten (PIN bzw. Zugangscode), die mit der Einladung an die im Aktienregister eingetragenen Aktionäre und Aktionärinnen versendet werden. Bei einer Anmeldung per E-Mail ([anmeldestelle@computershare.de](mailto:anmeldestelle@computershare.de)) geben Sie bitte in jedem Fall Ihren vollständigen Namen, Ihre Anschrift und Ihre Aktionärsnummer(n) an.

Aktionäre, die erst nach Beginn des 22. Mai 2024 im Aktienregister eingetragen werden, erhalten nach den gesetzlichen Vorgaben ohne Anforderung kein Einladungsschreiben zur Hauptversammlung und somit auch keine Zugangsdaten zum InvestorPortal übersandt. Sie können aber das Einladungsschreiben mit Zugangsdaten zum InvestorPortal unter einer der oben für die Anmeldung per Post oder E-Mail genannten Adressen anfordern.

Bitte beachten Sie, dass es bei der Übermittlung durch Intermediäre gegenwärtig noch zu unvorhergesehenen Verzögerungen kommen kann, da die dafür erforderlichen elektronischen Systeme und Vorkehrungen noch nicht von allen Intermediären durchweg gewährleistet werden. Wir empfehlen daher die Anmeldung elektronisch im Internet über das InvestorPortal oder per E-Mail.

## 2. Hinweise zum Umschreibestopp

- a) Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Ausübung von Rechten im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung als Aktionär nur, wer als solcher im Aktienregister eingetragen ist. Für die Zahl der einem Aktionär zustehenden Stimmrechte ist der Eintragungsstand des Aktienregisters am Tag der Hauptversammlung maßgeblich. Bitte beachten Sie jedoch, dass aus abwicklungstechnischen Gründen vom 6. Juni 2024 bis zum Tag der Hauptversammlung am 12. Juni 2024 (jeweils einschließlich) ein sog. Umschreibestopp gilt, d.h. keine Ein- und Austragungen im Aktienregister vorgenommen werden. Abwicklungstechnisch maßgeblicher Bestandsstichtag ist daher der **5. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** (sog. „Technical Record Date“).
- b) Aktien werden durch eine Anmeldung zur Hauptversammlung nicht gesperrt oder blockiert. Aktionäre können daher über ihre Aktien auch nach erfolgter Anmeldung zur Hauptversammlung und ungeachtet des Umschreibestopps weiter frei verfügen.

## 3. Hinweise zur Stimmabgabe bei Briefwahl

Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten können das Stimmrecht im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung selbst durch Briefwahl ausüben. Hierfür sind die Eintragung des Aktionärs im Aktienregister am Tag der Hauptversammlung und eine frist- und formgerechte Anmeldung erforderlich.

Einzelheiten zur Stimmabgabe durch Briefwahl entnehmen Sie bitte dem Abschnitt „Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl“.

#### 4. Hinweise zur Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten

Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten können das Stimmrecht im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung nicht nur selbst durch Briefwahl, sondern auch durch einen (Unter-)Bevollmächtigten, wie z. B. ein Kreditinstitut, eine Aktionärsvereinigung oder sonstige Vertreter, wie z. B. durch von der Gesellschaft benannte sog. Stimmrechtsvertreter, ausüben. Auch im Fall einer Bevollmächtigung sind die Eintragung des Aktionärs im Aktienregister am Tag der Hauptversammlung und eine frist- und formgerechte Anmeldung des Aktionärs erforderlich.

Einzelheiten zum Verfahren der Bevollmächtigung entnehmen Sie bitte dem Abschnitt „Verfahren für die Stimmabgabe durch Bevollmächtigte“.

#### III. Übertragung der virtuellen Hauptversammlung im Internet

Die Hauptversammlung wird am 12. Juni 2024, ab 10:00 Uhr (MESZ) in Bild und Ton für die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre (und ggf. deren Bevollmächtigte) im Internet über das unter:

<https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung>

erreichbare InvestorPortal übertragen. Die zur Anmeldung und Verfolgung der gesamten Hauptversammlung über das InvestorPortal erforderlichen persönlichen Zugangsdaten erhalten alle Aktionäre mit ihrem Einladungsschreiben gemeinsam mit weiteren Informationen zur Nutzung des InvestorPortals. Bevollmächtigte haben die gleiche Möglichkeit durch Eingabe der erhaltenen Zugangsdaten. Die Übertragung im Internet ermöglicht keine Teilnahme an der Hauptversammlung im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG.

#### IV. Verfahren für die Stimmabgabe

Nach ordnungsgemäßer Anmeldung können Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten das Stimmrecht durch Briefwahl ausüben. Sie können das Stimmrecht aber auch durch (Unter-)Bevollmächtigte, insbesondere durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter ausüben lassen.

## 1. Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl

- a) Die Gesellschaft bietet für die Stimmabgabe per elektronischer Kommunikation (Briefwahl) ein passwortgeschütztes InvestorPortal an, das unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> erreichbar ist.

Die hierfür erforderlichen persönlichen Zugangsdaten erhalten Sie mit Ihrem Einladungsschreiben. Die Stimmabgabe per elektronischer Briefwahl, einschließlich deren Änderung und Widerruf, ist über das passwortgeschützte InvestorPortal im Vorfeld der Hauptversammlung bis zu dem vom Versammlungsleiter festgelegten Ende der Abstimmung in der virtuellen Hauptversammlung möglich. Er wird hierauf während der Hauptversammlung rechtzeitig hinweisen.

- b) Daneben können Briefwahlstimmen in Textform bis **11. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** unter der oben in Abschnitt II.1 für die Anmeldung genannten Anschrift oder E-Mailadresse abgegeben, geändert oder widerrufen werden. Den Aktionären steht hierfür ein entsprechendes Formular auf der Internetseite der Gesellschaft unter [https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung zur Verfügung](https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung_zur_Verfuegung). In allen diesen Fällen ist der Zugang der Briefwahlstimme, der Änderung oder des Widerrufs bei der Gesellschaft entscheidend.
- c) Briefwahlstimmen können der Gesellschaft unter den Voraussetzungen des § 67c AktG bis zum **11. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** auch durch Intermediäre übermittelt werden. Entscheidend ist der Zugang der Briefwahlstimmen bei der Gesellschaft. Das gilt auch für die Änderung oder den Widerruf von Briefwahlstimmen im Wege der Übermittlung durch Intermediäre. Bitte beachten Sie, dass es bei der Übermittlung durch Intermediäre gegenwärtig noch zu unvorhergesehenen Verzögerungen kommen kann, da die dafür erforderlichen elektronischen Systeme und Vorkehrungen noch nicht von allen Intermediären durchweg gewährleistet werden.
- d) Bis zu dem vom Versammlungsleiter festgelegten Ende der Abstimmung in der virtuellen Hauptversammlung können bereits abgegebene Briefwahlstimmen über das passwortgeschützte InvestorPortal geändert oder widerrufen werden. Diese Möglichkeit besteht auch für fristgemäß unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre abgegebene Briefwahlstimmen.

- e) Auch bevollmächtigte Intermediäre im Sinn von § 135 Abs. 1 AktG oder andere ihnen nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen und Institutionen (wie z.B. Aktionärsvereinigungen) können sich der Briefwahl bedienen.

Bitte beachten Sie, dass im Wege der Briefwahl eine Abstimmung nur über solche Anträge und Wahlvorschläge möglich ist, zu denen es mit dieser Einberufung oder später bekanntgemachte Vorschläge der geschäftsführenden Direktoren und/oder des Verwaltungsrats nach § 124 Abs. 3 AktG oder von Aktionären im Falle des § 124 Abs. 1 AktG gibt oder die nach den §§ 126, 127 AktG zugänglich gemacht werden.

## 2. Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten

Aktionäre, die ihr Stimmrecht nicht selbst per Briefwahl, sondern durch Bevollmächtigte ausüben wollen, müssen diesen vor der Abstimmung ordnungsgemäß Vollmacht erteilen. Dabei ist Folgendes zu beachten:

- a) Wenn weder ein Intermediär im Sinne von § 135 Abs. 1 AktG noch eine andere ihm nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person bevollmächtigt wird, ist die Vollmacht entweder
- gegenüber der Gesellschaft (i) in Textform unter der oben im Abschnitt II.1 für die Anmeldung angegebenen Anschrift oder E-Mail-Adresse oder (ii) unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre
- oder
- unmittelbar in Textform gegenüber dem Bevollmächtigten (in diesem Fall muss die Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft in Textform oder unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre nachgewiesen werden)

zu erteilen. Gleiches gilt für den Widerruf der Vollmacht.

Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können den Nachweis der Bevollmächtigung oder des Widerrufs der Vollmacht (i) in Textform unter der oben im Abschnitt II.1 für die Anmeldung

angegebenen Anschrift oder E-Mail-Adresse oder (ii) unter den Voraussetzungen des § 67c AktG durch Intermediäre an die Gesellschaft übermitteln.

Ebenso ist die Vollmachtserteilung über das InvestorPortal der Gesellschaft unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> möglich, dass dafür auch noch am Tag der virtuellen Hauptversammlung zur Verfügung stehen wird.

Der Bevollmächtigte benötigt für die Nutzung des InvestorPortals individuelle Zugangsdaten. Nach Erteilung der Vollmacht gegenüber der Gesellschaft beziehungsweise dem Nachweis einer gegenüber dem Bevollmächtigten erteilten Vollmacht stellt die Gesellschaft dem Aktionär die Zugangsdaten des Bevollmächtigten zur Weiterleitung an den Bevollmächtigten zur Verfügung. Aktionäre, die die Erteilung der Vollmacht gegenüber der Gesellschaft über das InvestorPortal vornehmen, erhalten die Zugangsdaten des Bevollmächtigten direkt über das InvestorPortal.

Aktionäre, die von der Möglichkeit der Bevollmächtigung Gebrauch machen wollen, werden gebeten, dies frühzeitig zu tun und die individuellen Zugangsdaten nach Erhalt an den Bevollmächtigten weiterzuleiten.

Bevollmächtigt der Aktionär mehr als eine Person, kann die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

- b) Für die Erteilung von Vollmachten an Intermediäre im Sinne von § 135 Abs. 1 AktG und andere ihnen nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen und Institutionen (wie z.B. Aktionärsvereinigungen) und deren Widerruf sowie die entsprechenden Nachweise gegenüber der Gesellschaft gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 135 AktG, sowie unter Umständen ergänzende, von den zu Bevollmächtigenden aufgestellte Anforderungen. Wir bitten unsere Aktionäre, sich insoweit mit den jeweils zu Bevollmächtigenden abzustimmen.

Ist ein Intermediär im Aktienregister eingetragen, so kann dieser Intermediär das Stimmrecht für Aktien, die ihm nicht gehören, nur aufgrund einer Ermächtigung des Aktionärs ausüben. Entsprechendes gilt für Aktionärsvereinigungen und andere ihnen nach § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen und Institutionen.

Eine Vollmacht kann auch noch nach der Anmeldung, auch nach Ablauf der vorstehend erläuterten Anmeldefrist und während des Verlaufs der Hauptversammlung erteilt sowie jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

### 3. Verfahren für die Stimmabgabe durch Vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Die Gesellschaft bietet ihren Aktionären als Service an, die Stimmrechte aus ordnungsgemäß angemeldeten Aktien in der virtuellen Hauptversammlung durch von der Gesellschaft benannte weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter ausüben zu lassen. Dabei ist Folgendes zu beachten:

- a) Die Stimmrechtsvertreter sind auch bei erteilter Vollmacht nur zur Stimmrechtsausübung befugt, soweit eine ausdrückliche Weisung zu dem jeweiligen Tagesordnungspunkt vorliegt. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, gemäß den ihnen erteilten Weisungen abzustimmen.
- b) Sollte zu einem Tagesordnungspunkt statt einer Sammel- eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, gilt eine zu diesem Tagesordnungspunkt erteilte Weisung für jede Einzelabstimmung.
- c) Weisungen an die Stimmrechtsvertreter zu Tagesordnungspunkt 2 dieser Einberufung gelten auch im Fall der Anpassung des Gewinnverwendungsvorschlags infolge einer Änderung der Anzahl dividendenberechtigter Aktien.
- d) Die Stimmrechtsvertreter stehen nur für die Abstimmung über Anträge und Wahlvorschläge zur Verfügung, zu denen es mit dieser Einladung oder später bekanntgemachte Beschlussvorschläge der geschäftsführenden Direktoren und/oder des Verwaltungsrats nach § 124 Abs. 3 AktG oder von Aktionären nach §§ 122 Abs. 2, 124 Abs. 1 AktG gibt oder die nach den §§ 126, 127 AktG zugänglich gemacht werden. Die Stimmrechtsvertreter nehmen keine Aufträge zum Stellen von Fragen oder Anträgen von Aktionären oder zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse entgegen.
- e) Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können in Textform unter einer der oben in Abschnitt II.1 für die Anmeldung per Post oder E-Mail genannten Adressen oder unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre jeweils bis zum **11. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** erteilt, geändert oder widerrufen werden. In

allen Fällen ist der Zugang der Vollmacht bzw. Weisung, der Änderung oder des Widerrufs bei der Gesellschaft entscheidend. Ein entsprechendes Vollmachtsformular ist unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> abrufbar.

- f) Über das InvestorPortal können Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft sowohl vor als auch während der virtuellen Hauptversammlung bis zu dem vom Versammlungsleiter festgelegten Ende der Abstimmung erteilt, geändert oder widerrufen werden.

### **Weitere Informationen zur Stimmrechtsausübung**

Sollten Stimmrechte fristgemäß auf mehreren Wegen (E-Mail oder elektronisch über das InvestorPortal) ausgeübt bzw. Vollmacht und ggf. Weisungen erteilt werden, werden diese unabhängig vom Zeitpunkt des Zugangs in folgender Reihenfolge berücksichtigt: 1. elektronisch über das InvestorPortal, 2. per E-Mail, 3. in Textform.

Sollten auf dem demselben Übermittlungsweg Erklärungen mit mehr als einer Form der Stimmrechtsausübung eingehen, gilt: Briefwahlstimmen haben Vorrang gegenüber der Erteilung von Vollmacht und ggf. Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft und letztere haben Vorrang gegenüber der Erteilung von Vollmacht und Weisungen an einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater gemäß § 134a AktG sowie einer diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Person.

Sollte ein Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater gemäß § 134a AktG sowie eine diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person zur Vertretung nicht bereit sein, werden die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft zur Vertretung entsprechend der Weisungen bevollmächtigt.

Die Stimmabgaben per Briefwahlstimmen bzw. Vollmachten und ggf. Weisungen zu Tagesordnungspunkt 2 (Verwendung des Bilanzgewinns) behalten ihre Gültigkeit auch im Falle der Anpassung des Gewinnverwendungsvorschlags infolge einer Änderung der Anzahl dividendenberechtigter Aktien.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt statt einer Sammel- eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, so gilt die zu diesem Tagesordnungspunkt abgegebene Briefwahlstimme bzw. Weisung entsprechend für jeden Punkt der Einzelabstimmung.



Die vorgesehenen Abstimmungen zu den Tagesordnungspunkten 2 bis 5 und 7, 8 sowie 10 bis 13 haben verbindlichen, die vorgesehenen Abstimmungen zu den Tagesordnungspunkten 6 und 9 haben empfehlenden Charakter im Sinne der Tabelle 3 des Anhangs der DurchführungsVO (EU) 2018/1212. Es besteht jeweils die Möglichkeit, mit Ja (Befürwortung), Nein (Ablehnung) oder Enthaltung zu stimmen.

Bei Ausübung des Stimmrechts im Wege der elektronischen Briefwahl wird dem Abgebenden der Zugang der elektronisch abgegebenen Stimme entsprechend den gesetzlichen Vorgaben von der Gesellschaft elektronisch bestätigt.

Die Abstimmenden können von der Gesellschaft entsprechend den gesetzlichen Vorgaben innerhalb eines Monats nach dem Tag der Hauptversammlung eine Bestätigung darüber verlangen, ob und wie ihre Stimme gezählt wurde.

## **V. Rechte und Möglichkeiten der Aktionäre**

Den Aktionären stehen im Vorfeld der Hauptversammlung und in der Hauptversammlung unter anderem die folgenden Rechte und Möglichkeiten zu.

### **1. Ergänzung der Tagesordnung nach § 122 Abs. 2 AktG in Verbindung mit Art. 56 Satz 2 und 3 SE-VO und § 50 Abs. 2 SEAG**

Aktionäre, deren Anteile zusammen den anteiligen Betrag von 500.000,00 EUR erreichen, können gemäß § 122 Abs. 2 AktG in Verbindung mit Art. 56 Satz 2 und 3 SE-VO und § 50 Abs. 2 SEAG verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekanntgemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich an die geschäftsführenden Direktoren der Gesellschaft zu richten. Es muss der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der Versammlung, also bis spätestens zum **12. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, zugehen. Eine Mindestbesitzzeit als Voraussetzung für das Recht zur Ergänzung der Tagesordnung ist im Gegensatz zu einer deutschen Aktiengesellschaft gemäß Art. 56 SE-VO für die Aktionäre einer SE nicht vorgeschrieben.

Ein entsprechendes Verlangen ist ausschließlich an die folgende Anschrift zu richten:

PATRIZIA SE  
Geschäftsführende Direktoren  
Investor Relations/Hauptversammlung  
Fuggerstraße 26  
86150 Augsburg

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht wurden – unverzüglich nach Zugang des Ergänzungsverlangens bei der Gesellschaft in gleicher Weise wie die Einberufung bekannt gemacht. Sie werden außerdem auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> zugänglich gemacht und den Aktionären mitgeteilt.

## 2. **Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach §§ 126 Abs. 1 und Abs. 4, 127 AktG**

Jeder Aktionär ist gemäß § 126 Abs. 1 AktG berechtigt, Gegenanträge zu den Beschlussvorschlägen zu den Punkten der Tagesordnung zu übersenden. Sollen die Gegenanträge von der Gesellschaft zugänglich gemacht werden, müssen sie spätestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, d.h. spätestens bis zum **28. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, der Gesellschaft unter einer der nachfolgenden Adressen

- per Post an:

PATRIZIA SE  
Investor Relations/Hauptversammlung  
Fuggerstraße 26  
86150 Augsburg oder

- per E-Mail an die Adresse: [hauptversammlung@patrizia.ag](mailto:hauptversammlung@patrizia.ag) oder

- unter den Voraussetzungen des § 67c AktG im Wege der Übermittlung durch Intermediäre

übersendet werden. Anderweitig adressierte Anträge werden nicht zugänglich gemacht.

In allen Fällen der Übersendung eines Gegenantrags ist der Zugang des Gegenantrags bei der Gesellschaft entscheidend.

Vorbehaltlich § 126 Abs. 2 AktG werden wir zugänglich zu machende Gegenanträge von Aktionären einschließlich des Namens des Aktionärs und ggf. der Begründung sowie etwaige Stellungnahmen der Verwaltung hierzu im Internet unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> veröffentlichen.

Diese Regelungen gelten gemäß § 127 AktG für den Vorschlag eines Aktionärs zur Wahl von Mitgliedern des Verwaltungsrats oder von Abschlussprüfern sinngemäß. Zusätzlich zu den in § 126 Abs. 2 AktG genannten Gründen brauchen die geschäftsführenden Direktoren einen Wahlvorschlag auch dann nicht zugänglich zu machen, wenn der Vorschlag nicht Namen, ausgeübten Beruf und Wohnort des Kandidaten und im Fall eines Vorschlags zur Wahl von Mitgliedern des Verwaltungsrats nicht Angaben zu deren Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Verwaltungsräten enthält.

Anträge oder Wahlvorschläge von Aktionären, die nach § 126 AktG oder § 127 AktG zugänglich zu machen sind, gelten gemäß § 126 Abs. 4 AktG als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Zu ihnen kann das Stimmrecht nach ordnungsgemäßer Anmeldung auf den oben beschriebenen Wegen ausgeübt werden. Das Recht des Versammlungsleiters, zuerst über die Vorschläge der Verwaltung abstimmen zu lassen, bleibt unberührt. Sofern der Aktionär, der den Antrag gestellt hat, nicht im Aktienregister als Aktionär der Gesellschaft eingetragen ist und nicht ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet ist, muss der Antrag in der Hauptversammlung nicht behandelt werden.

Darüber hinaus haben fristgerecht angemeldete Aktionäre das Recht, während der Versammlung Anträge im Wege der Videokommunikation zu stellen (siehe V.4.).

### **3. Recht zur Einreichung von Stellungnahmen gemäß § 130a Abs. 1 bis 4 AktG**

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten haben das Recht, bis spätestens zum **6. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung im Wege elektronischer Kommunikation einzureichen. Dafür steht ihnen die E-Mail-Adresse [hauptversammlung@patrizia.ag](mailto:hauptversammlung@patrizia.ag) zur Verfügung.

Stellungnahmen sind ausschließlich in Textform elektronisch gemäß dem dafür vorgesehenen Verfahren einzureichen. Auf anderen Wegen eingereichte Stellungnahmen werden nicht berücksichtigt.

Der Umfang einer Stellungnahme darf 10.000 Zeichen (inklusive Leerzeichen) nicht überschreiten. Es wird gebeten, bei der Einreichung einer Stellungnahme gleichzeitig die Aktionärsnummer anzugeben. Zugänglich zu machende Stellungnahmen werden unverzüglich nach Prüfung, spätestens jedoch am 7. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ) zusammen mit dem Namen und Wohnort beziehungsweise Sitz des einreichenden des Aktionärs im InvestorPortal, das über die Internetseite der PATRIZIA SE unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> erreichbar ist, zugänglich gemacht. Nach § 130a Abs. 3 Satz 4 AktG i.V.m. § 126 Abs. 2 Satz 1 Nummer 1, 3 und 6 AktG werden insbesondere Stellungnahmen mit beleidigendem oder anderweitig strafrechtlich relevantem Inhalt sowie offensichtlich falschen oder irreführenden Angaben insgesamt nicht zugänglich gemacht. Gleiches gilt, wenn der Aktionär zu erkennen gibt, dass er an der Hauptversammlung nicht teilnehmen und sich nicht vertreten lassen will. Die Gesellschaft behält sich darüber hinaus vor, Stellungnahmen ohne jeglichen Bezug zur Tagesordnung der Hauptversammlung sowie Stellungnahmen, deren Umfang 10.000 Zeichen (inklusive Leerzeichen) überschreitet, oder die nicht rechtzeitig in der oben genannten Weise eingereicht wurden, nicht zugänglich zu machen. Die Einreichung mehrerer Stellungnahmen ist möglich.

Sollte eine Stellungnahme Gegenanträge oder Wahlvorschläge enthalten, die nicht auch entsprechend der Beschreibung im Abschnitt „Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach §§ 126 Abs. 1, 127 AktG“ eingereicht werden, werden diese in der virtuellen Hauptversammlung nicht berücksichtigt. Ebenso sind die Ausübung des Auskunftsrechts, das Stellen von Anträgen und die Erklärung von Widersprüchen gegen Beschlüsse der Hauptversammlung ausschließlich auf den in dieser Einladung jeweils gesondert beschriebenen Wegen möglich (s. Abschnitte „Erklärung von Widersprüchen gegen Beschlüsse der Hauptversammlung“ und „Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach §§ 126 Abs. 1, 127 AktG“). Die Möglichkeit zur Einreichung von Stellungnahmen begründet keine Möglichkeit zur Vorabreichung von Fragen nach § 131 Abs. 1a AktG. Etwaige in Stellungnahmen enthaltene Fragen werden daher in der virtuellen Hauptversammlung nicht beantwortet, es sei denn, sie werden im Wege der Videokommunikation in der Hauptversammlung gestellt.

#### **4. Rederecht gemäß §§ 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 7, 130a Abs. 5 und 6 AktG**

Ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zur virtuellen Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben ein Rederecht im Wege der Videokommunikation. Nach Beginn der virtuellen Hauptversammlung wird in dem über die Internetseite der PATRIZIA SE (<https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung>) erreichbaren InvestorPortal ein virtueller Wortmeldetisch geführt, über den Aktionäre bzw. Aktionärsvertreter nach dessen Eröffnung durch den Versammlungsleiter ihre Redebeiträge anmelden können (zu den Zugangsvoraussetzungen s. Abschnitt „Durchführung der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung“). Das Rederecht umfasst auch das Recht, nach § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG Anträge und Wahlvorschläge zu stellen (s. auch Abschnitt „Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären nach §§ 126 Abs. 1, 127 AktG“), sowie das Auskunftsrecht nach § 131 Abs. 1 AktG (s. auch Abschnitt „Auskunftsrecht nach § 131 Abs. 1 AktG“).

Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die einen Redebeitrag über den virtuellen Wortmeldetisch anmelden möchten, benötigen für die Zuschaltung ihres Redebeitrags ein internetfähiges Gerät mit Kamera und Mikrofon sowie eine stabile Internetverbindung. Dabei ist zu beachten, dass dem jeweiligen verwendeten Browser der Zugriff auf Kamera und Mikrofon des verwendeten Geräts gestattet werden muss. Personen, die sich über den virtuellen Wortmeldetisch für einen Redebeitrag angemeldet haben, werden im InvestorPortal in der vom Versammlungsleiter festgelegten Reihenfolge für ihren Redebeitrag freigeschaltet. Die Gesellschaft behält sich vor, die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation zwischen Aktionär bzw. Bevollmächtigtem und Gesellschaft in der Versammlung vor dem jeweiligen Redebeitrag zu überprüfen und diesen zurückzuweisen, sofern die Funktionsfähigkeit nicht sichergestellt ist.

Nach der Satzung der PATRIZIA SE ist der Versammlungsleiter ermächtigt, das Frage- und Rederecht des Aktionärs zeitlich angemessen zu beschränken. Er kann insbesondere bereits zu Beginn oder während der Hauptversammlung den zeitlichen Rahmen für den ganzen Verlauf der Hauptversammlung, für die Aussprache zu den einzelnen Tagesordnungspunkten sowie für den einzelnen Frage- und Redebeitrag angemessen festsetzen.

#### **5. Auskunftsrecht nach §§ 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, § 131 Abs. 1 AktG**

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zur virtuellen Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben in der Hauptversammlung ein Rede- und Auskunftsrecht, das im Wege der Videokommunikation ausgeübt wird. Anträge und Wahlvorschläge nach § 118a Abs. 1

Satz 2 Nr. 3 AktG und alle Arten von Auskunftsverlangen nach § 131 AktG können Bestandteil des Redebeitrags sein. Auf anderen Wegen können Auskunftsverlangen nicht gestellt werden. Auskünfte können gemäß § 131 Abs. 1 AktG über Angelegenheiten der Gesellschaft verlangt werden, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist und kein Auskunftsverweigerungsrecht besteht. Die Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu den mit ihr verbundenen Unternehmen. Des Weiteren betrifft die Auskunftspflicht auch die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen sowie Angaben nach § 293g Abs. 3 AktG.

Der Versammlungsleiter beabsichtigt festzulegen, dass das Auskunftsrecht in der virtuellen Hauptversammlung ausschließlich im Wege der Videokommunikation, also im Rahmen der Ausübung des Rederechts (s. oben den Abschnitt „Rederecht“), ausgeübt werden darf.

Wird einem Aktionär eine Auskunft verweigert, so kann er verlangen, dass seine Frage und der Grund, aus dem die Auskunft verweigert worden ist, in die Niederschrift über die Verhandlung aufgenommen werden. Dieses Verlangen ist im Wege elektronischer Kommunikation über das unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> erreichbare InvestorPortal zu übermitteln.

Nach der Satzung der PATRIZIA SE ist der Versammlungsleiter – wie bereits oben im Abschnitt „Rederecht“ dargelegt – ermächtigt, das Frage- und Rederecht des Aktionärs zeitlich angemessen zu beschränken. Er kann insbesondere bereits zu Beginn oder während der Hauptversammlung den zeitlichen Rahmen für den ganzen Verlauf der Hauptversammlung, für die Aussprache zu den einzelnen Tagesordnungspunkten sowie für den einzelnen Frage- und Redebeitrag angemessen festsetzen.

#### **6. Erklärung von Widersprüchen zur Niederschrift gegen Beschlüsse der Hauptversammlung gemäß § 118a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 in Verbindung mit § 245 AktG**

Ordnungsgemäß angemeldete und elektronisch zur Hauptversammlung zugeschaltete Aktionäre und ihre Bevollmächtigten haben das Recht, im Wege elektronischer Kommunikation Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zu erklären. Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung können nach § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG ab Eröffnung bis zur Schließung der Versammlung durch den Versammlungsleiter im Wege elektronischer Kommunikation über das unter

<https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> erreichbare InvestorPortal zu Protokoll des Notars erklärt werden.

## 7. Weitergehende Erläuterungen

Weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach § 122 Abs. 2, § 126 Abs. 1 und 4, § 127, § 130a, § 131 Abs. 1 und § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 in Verbindung mit § 245 AktG und § 293g Abs. 3 AktG sind unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> verfügbar.

## VI. Informationen und Unterlagen zur Hauptversammlung

Diese Einladung zur Hauptversammlung, die der Hauptversammlung zugänglich zu machenden Unterlagen, weitergehende Erläuterungen zu den Rechten und Möglichkeiten der Aktionäre sowie die sonstigen Informationen nach § 124a AktG sind im Internet unter <https://ir.patrizia.ag/de/events-fuer-aktionaere/hauptversammlung> zugänglich.

## VII. Zeitangaben

Soweit nicht ausdrücklich anders vermerkt, sind sämtliche Zeitangaben in dieser Hauptversammlungseinladung Zeitangaben in der für Deutschland geltenden mitteleuropäischen Sommerzeit (MESZ). Die koordinierte Weltzeit (UTC) entspricht der mitteleuropäischen Sommerzeit (MESZ) minus zwei Stunden.

## VIII. Hinweis zum Datenschutz

Die PATRIZIA SE verarbeitet im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung als Verantwortliche im Sinn des Datenschutzrechts personenbezogene Daten (wie z.B. Name, Geburtsdatum, Anschrift, ggf. E-Mail-Adresse, Zugangsdaten, Aktienanzahl und Besitzart der Aktien, Bevollmächtigungen/Weisungen) von Aktionären und von ihren Bevollmächtigten auf Grundlage des geltenden Datenschutzrechts, um die Hauptversammlung in der gesetzlich vorgeschriebenen Form vorzubereiten, durchzuführen und zu dokumentieren. Der Schutz Ihrer Daten und deren rechtskonforme Verarbeitung haben für uns einen hohen Stellenwert. In unseren Datenschutzhinweisen haben wir alle Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten übersichtlich an einer Stelle

zusammengefasst. Die neuen Datenschutzhinweise finden Sie unter dem folgenden Link:  
<https://www.patrizia.ag/de/datenschutz>.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist für die Vorbereitung und Durchführung der Hauptversammlung zwingend erforderlich. Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung sind Art. 6 Abs. 1 lit. c) der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und § 67e Abs. 1 AktG.

Die von der Gesellschaft für die Zwecke der Ausrichtung der virtuellen Hauptversammlung beauftragten Dienstleister verarbeiten die personenbezogenen Daten der Aktionäre und Aktionärsvertreter ausschließlich nach Weisung der PATRIZIA SE und nur soweit dies für die Ausführung der beauftragten Dienstleistung erforderlich ist. Alle Mitarbeiter der Gesellschaft und die Mitarbeiter der beauftragten Dienstleister, die Zugriff auf personenbezogene Daten der Aktionäre bzw. Aktionärsvertreter haben und/oder diese verarbeiten, sind verpflichtet, diese Daten vertraulich zu behandeln. Darüber hinaus sind personenbezogene Daten von Aktionären bzw. Aktionärsvertretern, die ihr Stimmrecht ausüben, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (insbesondere das Teilnehmerverzeichnis, § 129 AktG, soweit die Aktionäre bzw. Aktionärsvertreter darin aufgeführt werden) für andere Aktionäre und Aktionärsvertreter einsehbar. Die Gesellschaft muss Redner namentlich aufrufen, wenn diese ihre Redebeiträge im Wege der Videokommunikation leisten wollen; sie behält sich außerdem vor, Fragensteller im Rahmen der Fragenbeantwortung namentlich zu nennen. Personenbezogene Daten von Aktionären bzw. Aktionärsvertretern werden ferner bei Anträgen auf Ergänzung der Tagesordnung, Gegenanträgen, Wahlvorschlägen oder eingereichten Stellungnahmen sowie eingereichten Widersprüchen oder im Wege der elektronischen Kommunikation übermittelten Verlangen gemäß § 131 Abs. 5 AktG im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften unter bestimmten Voraussetzungen veröffentlicht oder anderen Aktionären und Aktionärsvertretern zugänglich gemacht oder zur Verfügung gestellt. Unter den gesetzlichen Voraussetzungen haben die Aktionäre und Aktionärsvertreter das Recht, Auskunft über ihre personenbezogenen Daten zu erhalten und die Berichtigung oder Löschung ihrer personenbezogenen Daten oder die Einschränkung der Verarbeitung sowie den Erhalt ihrer personenbezogenen Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format (Datenübertragbarkeit) zu beantragen. Zudem steht den Aktionären und Aktionärsvertretern ein Beschwerderecht bei den Aufsichtsbehörden zu. Werden personenbezogene Daten auf Grundlage berechtigter Interessen nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DSGVO verarbeitet, steht den Aktionären bzw. Aktionärsvertretern unter den gesetzlichen Voraussetzungen auch ein Widerspruchsrecht zu.



Augsburg, im April 2024

PATRIZIA SE

Der Verwaltungsrat