



Vergütungsbericht für das Jahr 2024

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft, Berlin, für das Geschäftsjahr 2024

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 gibt Auskunft über die individuelle Vergütung der gegenwärtigen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft (die „**Gesellschaft**“ oder die „**Deutsche Real Estate AG**“). Es finden sich hierin detaillierte Informationen zum Vergütungssystem, die für das Verständnis der Angaben notwendig sind, zur Vergütung der und Leistungen an die Vorstandsmitglieder, zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und Erläuterungen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Deutsche Real Estate AG fördert.

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde durch PKF WULF & PARTNER Partnerschaft mbB, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Stuttgart, im Hinblick auf die Angaben nach § 162 Abs. 1, Abs. 2 AktG gemäß § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 beigelegt.

Entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG werden Vorstand und Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung der Deutsche Real Estate AG am 13. Mai 2025 vorschlagen, den aufgestellten und geprüften Vergütungsbericht zu billigen.

Detaillierte Informationen zu den von der Hauptversammlung 2021 beschlossenen, für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutsche Real Estate AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter https://www.drestate.de/corporate_governance_de verfügbar. Die Hauptversammlung vom 7. Mai 2024 hat mit 99,91 % der abgegebenen Stimmen den Vergütungsbericht 2023 gebilligt, so dass insoweit keine Anpassung in der Form der Vergütungsberichtserstattung notwendig war. Der Vergütungsbericht 2023 sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die durchgeführte Prüfung auf Vollständigkeit der Angaben nach § 162 Abs. 1, Abs. 2 AktG sind auf der Internetseite der Deutsche Real Estate AG https://www.drestate.de/corporate_governance_de abrufbar.

Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

A. Beschlussfassung über ein Vergütungssystem für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß § 120a Abs. 1 S. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Zudem ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen (§ 113 Abs. 3 S. 1 AktG).

Der Aufsichtsrat hat am 16. April 2021 ein Vergütungssystem nach §§ 87, 87a AktG für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Dieses Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das auch für das Geschäftsjahr 2024 geltende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 99,46 % gebilligt. Die für das Geschäftsjahr 2024 geltende Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung der Deutsche Real Estate AG am 18. Mai 2011 verabschiedet und mit Beschluss der Hauptversammlung am 19. Mai 2015 angepasst. Sie ist in § 10 der Satzung enthalten. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde gemäß § 113 Abs. 3 S. 1 AktG durch Beschluss der Hauptversammlung vom 19. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 99,59 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

Mit der ordentlichen Hauptversammlung der Deutsche Real Estate AG am 13. Mai 2025 wird der Aufsichtsrat entsprechend dem in § 120a Abs. 1 S. 1 AktG vorgesehenen Turnus der Hauptversammlung ein neu beschlossenes Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Grundlegende Änderungen zu dem jetzigen Vergütungssystem sind darin nicht enthalten. Die unter Ziffer B.4 dargestellten Abweichungen des Vorstands-Anstellungsvertrages von Frau Maya Miteva zum geltenden Vergütungssystem werden damit aufgelöst.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Das von der Hauptversammlung 2021 beschlossene Vorstandsvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2024 auf den Anstellungsvertrag vom 21. Juni 2023 von Frau Maya Miteva, als einzigem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2024, Anwendung.

Frau Maya Miteva wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2022 zum Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt. Ihre Bestellung wurde zunächst für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 verlängert.

B.1 Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit festgelegt und ist auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Der Aufsichtsrat gestaltet das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) in seiner jeweils gültigen Fassung, sowie aufsichtsrechtlicher Vorgaben. Vorstand und Aufsichtsrat haben jedoch entschieden, angesichts der Größe der Gesellschaft den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der Fassung vom 28. April 2022 hinsichtlich der Vergütung des Vorstands nicht zu entsprechen. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe, unabhängige Berater hinzuziehen. Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich dabei neben den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds an der Größe, Komplexität und Lage des Unternehmens sowie an der Leistung des Gesamtvorstands. Durch ihre Ausgestaltung soll sie einen Beitrag für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Erreichung strategischer Unternehmensziele leisten. Sie setzt sich aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen sowie aus erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen.

Grundzüge des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder

In Umsetzung unseres Unternehmenszwecks, dem Erwerb und der Verwaltung von Immobilien, in- und ausländischen Beteiligungen und Finanzanlagen im eigenen Namen und für eigene Rechnung, gehört zu unserer Geschäftsstrategie

- Nachhaltige Wertsteigerung und -sicherung des Immobilienbestands;
- Reduzierung und Vermeidung von Leerständen;
- Gezielte Fortentwicklung und einzelfallbezogene Optimierung des Immobilienbestands.

Das System zur Vorstandsvergütung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft:

Das Vergütungssystem incentiviert die Erreichung der vorgenannten strategischen Ziele und setzt wirksame Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens („*Pay for Performance*“) unter der Berücksichtigung der Interessen von Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und weiteren Stakeholdern bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll sowohl im Hinblick auf die Leistung als auch im Hinblick auf die Marktüblichkeit unter Berücksichtigung von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens sowie Laufzeit der Vorstands-Anstellungsverträge angemessen sein.

Die aus einer jährlichen Vergütungskomponente bestehende leistungsorientierte variable Vergütung des Vorstands wird nach einheitlichen Leistungskriterien sowie einer einheitlichen Systematik bestimmt.

Verfahren zur Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung wird gemäß §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats geltenden Regelungen des Aktiengesetzes sowie der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Interessenkonflikte sind gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen und von diesem nebst ihrer Behandlung in der Hauptversammlung zu berichten.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier (4) Jahre, wird das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

In Ausnahmefällen kann von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Sollte vom Vergütungssystem abgewichen werden, so kann dies nur durch Beschluss des Aufsichtsrats erfolgen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Tantieme und die Sondertantieme sowie die Grundlagen für deren Gewährung.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder findet Anwendung auf den Abschluss aller während des Zeitraums seiner Geltung abgeschlossener zukünftiger Vorstands-Anstellungsverträge und die Verlängerung bestehender Vorstands-Anstellungsverträge.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb dieses regulatorischen Rahmens ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten.

Vergütungsstruktur und Vergütungsbestandteile

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Da Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft in ihrer jährlichen Entsprechenserklärung, zuletzt am 10. Dezember 2024, erklärten, den Empfehlungen des DCGK insgesamt nicht zu entsprechen, entspricht das Vergütungssystem nicht den Empfehlungen des DCGK in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder der Gesellschaft setzt sich aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen.

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst das feste Jahresgehalt („**Grundgehalt**“) sowie Nebenleistungen. Versorgungszusagen und Altersvorsorgeversprechen können Teil des Vergütungssystems sein, auch wenn sie gegenwärtig nicht gewährt werden.

Die variable Vergütung umfasst im Wesentlichen eine variable, erfolgsabhängige einjährige (Bar-)Vergütung („**Tantieme**“), die jeweils in Abhängigkeit vom Erreichen bestimmter Ziele gewährt wird. Der Aufsichtsrat kann dem Vorstandsmitglied für besondere Leistungen und bei entsprechendem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme („**Sondertantieme**“) gewähren.

Die mögliche Gesamtvergütung ist dabei für jedes Vorstandsmitglied auf einen maximalen Betrag begrenzt (die maximale Gesamtvergütung).

Die erfolgsunabhängige Vergütung ist, im Vergütungssystem 2021 ausgehend von zwei Vorstandsmitgliedern, für diese zusammen betragsmäßig begrenzt und bewegt sich in einer Bandbreite von EUR 400.000,00 p.a. bis EUR 560.000 p.a. (60 % bis 70 % der maximalen Gesamtvergütung). Im Falle einer zukünftigen Erweiterung des Vorstands um weitere Mitglieder gilt eine entsprechend höhere Ziel-Gesamtvergütung des Gesamtvorstands. Die maximale variable Zielvergütung macht entsprechend bis zu 40 % der Ziel-Gesamtvergütung des Gesamtvorstands aus. In der erfolgsunabhängigen Vergütung sind neben dem Grundgehalt als zusätzliche Bestandteile auch Nebenleistungen berücksichtigt. Nebenleistungen sind nicht leistungsabhängig und bestehen im Wesentlichen aus Beiträgen und/oder Zuschüssen zu Versicherungen und sonstigen marktübliche Kostenübernahmen, einschließlich des Abschlusses einer D&O-Versicherung durch die Gesellschaft mit einem Selbstbehalt für das Vorstandsmitglied gemäß Aktengesetz (AktG).

Betragsmäßige Höchstgrenzen und maximale Gesamtvergütung

Für die Tantieme sind Erfolgsorientierung und Nachhaltigkeit die Grundgedanken bei der Erfolgsmessung. Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil zu gewährleisten und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erreichen, ist die Tantieme so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag auf null sinken kann. Andererseits ist für die Tantieme eine Höchstgrenze vorgesehen (Cap).

Der Aufsichtsrat hat für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft eine auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung, bestehend aus dem Grundgehalt, den Nebenleistungen und der Tantieme festgelegt.

Aus der begrenzten variablen Vergütung in Form der Tantieme, dem Grundgehalt sowie den Nebenleistungen lässt sich eine rechnerische maximale Gesamtvergütung ableiten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Wert für die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung definiert. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 für zwei Vorstandsmitglieder zusammen insgesamt EUR 1.000.000,00. Im Falle einer zukünftigen Erweiterung des Vorstands um weitere Mitglieder gilt eine entsprechend höhere erreichbare Maximalvergütung. Die maximale Gesamtvergütung schließt sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich etwaiger Sondertantiemen mit ein.

Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Einkommen und vermeidet damit das Eingehen von unangemessenen Risiken für das Unternehmen.

Das Grundgehalt ist eine feste und vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung. Das Grundgehalt wird in der Regel in zwölf (12) gleichen Teilbeträgen am Ende eines Kalendermonats in bar ausgezahlt. Die Höhe der Grundvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung für den Vorstand der Gesellschaft soll die richtigen Anreize setzen, im Sinne der strategischen Ausrichtung, der Aktionäre und weiterer Stakeholder zu handeln und operative sowie langfristige Ziele nachhaltig zu erreichen. Die variable Vergütung bemisst sich insbesondere anhand der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft und berücksichtigt die individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder. Dabei verfolgt der Aufsichtsrat einen konsequenten „Pay-for-Performance“-Ansatz.

Der Aufsichtsrat entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen in der jeweils letzten im Geschäftsjahr stattfindenden Aufsichtsratssitzung oder spätestens in der Sitzung des Aufsichtsrats, in der der Jahresabschluss des vergangenen Geschäftsjahres festgestellt wird, darüber, ob und in welcher Höhe eine **Tantieme** für das vorangegangene Geschäftsjahr gezahlt wird. Dabei hat der Aufsichtsrat insbesondere das Ergebnis und die wirtschaftliche Lage sowie die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft während des Geschäftsjahres sowie die individuellen Leistungen des Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Angesichts der am Verkehrswert orientierten Bilanzierung der Gesellschaft nach IFRS, ist bereits durch die Berücksichtigung der Bilanzkernziffer, insbesondere der hierbei abgebildeten Wertsteigerung des Immobilienbestands, die Incentivierung des Vorstands auf eine nachhaltigere Entwicklung der Gesellschaft gerichtet. Der Aufsichtsrat ist zudem berechtigt, außerordentliche Erträge/Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf eine Steigerung des operativen Geschäftes zurückzuführenden Mehrerlösen geführt haben (z.B. Veräußerung von Unternehmensteilen, Beteiligungsverkäufe, Hebung stiller Reserven, Buchgewinne und vergleichbare externe Einflüsse) bei der Bemessung der Tantieme herauszurechnen.

Der Aufsichtsrat kann dem Vorstandsmitglied für besondere Leistungen und bei entsprechendem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft eine zusätzliche **freiwillige Sondertantieme** gewähren.

Nebenleistungen

Zusätzlich zum Grundgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen die Erstattung angemessener Auslagen, insbesondere Aufwendungen im Zusammenhang mit Dienstreisen sowie Bewirtungs- und Telekommunikationsleistungen, sowie den Abschluss einer D&O-Versicherung (einschließlich Strafrechtsschutz) durch die Gesellschaft mit einem Selbstbehalt für das Vorstandsmitglied. Die Gesellschaft erstattet dem Vorstandsmitglied monatlich ferner die Hälfte der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen Höchstsatzes der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, aus Sicht des Vorstandsmitglieds steuerneutral.

Versorgungszusagen

Ferner kann die Gesellschaft die Beiträge zu einer Rentenversicherung erstatten, höchstens jedoch maximal bis zur Hälfte des jeweiligen Beitragssatzes in der gesetzlichen Rentenversicherung, aus Sicht des Vorstandsmitglieds steuerneutral. Die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall beträgt drei (3) bis sechs (6) Monate (je nach Einzelfall), längstens jedoch bis zum Ende des Vorstands-Anstellungsvertrages. Im Todesfall wird das Gehalt an die Hinterbliebenen (Witwe(r) und unterhaltsberechtigzte Kinder) noch für sechs (6) bis zwölf (12) Monate (je nach Einzelfall), längstens jedoch bis zum Enddatum des Vorstands-Anstellungsvertrages fortgezahlt.

Vertragslaufzeiten der Vorstands-Anstellungsverträge

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Für die Dauer einer erneuten Bestellung gelten die Vorstands-Anstellungsverträge vorbehaltlich abweichender oder ergänzender Vereinbarungen fort. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand betragen die Bestelldauer und die Dauer des Vorstands-Anstellungsvertrages in der Regel ein (1) bis zwei (2) Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Vorstands-Anstellungsvertrages bei fünf (5) Jahren. Im Übrigen kann der Vertrag nur aus wichtigem Grund nach § 626 BGB gekündigt werden. Unbeschadet dessen ist sowohl die Gesellschaft als auch das Vorstandsmitglied nach erfolgtem Widerruf der Bestellung durch die Gesellschaft oder Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied berechtigt, den Anstellungsvertrag ordentlich mit einer Frist von drei (3) Monaten zu kündigen. Im Übrigen ist eine ordentliche Kündigung durch jede der beiden Parteien ausgeschlossen.

Abfindungen

Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode auf Veranlassung der Gesellschaft, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, werden die Zusagen aus den Vorstands-Anstellungsverträgen bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens zeitanteilig (*pro rata temporis*) erfüllt. Die Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen, eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt nicht.

In den Vorstands-Anstellungsverträgen ist die Regelung enthalten, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei (2) Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstands-Anstellungsvertrags vergüten.

Kontrollwechsel

Sondervergütungen für Vorstandsmitglieder infolge eines Kontrollwechsels („*Change of Control*“) werden zukünftig unter Geltung des aktuellen Vorstandsvergütungssystems nicht gewährt. Etwaige Boni, die in den Vorstands-Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder festgelegt sind, bleiben im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels unberührt.

Hinsichtlich der konkreten Inhalte des von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems wird im Übrigen erneut auf den unter https://www.drestate.de/corporate_governance_de abrufbaren Wortlaut des Vergütungssystems verwiesen.

Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystems des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystems des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

| Vergütungsbestandteile | Ziel | Ausgestaltung |
|--|--|---|
| Erfolgsunabhängige Vergütung | | |
| Grundgehalt | orientiert sich an Rolle, Erfahrung und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds sowie den Marktverhältnissen; angemessenes Grundeinkommen als Basis eines wettbewerbsfähigen und marktüblichen Vergütungspakets, das das Eingehen unangemessener Risiken verhindern soll. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ jährliche Grundvergütung ▪ monatliche Auszahlung in 12 gleichen Raten |
| Nebenleistungen | | Auslagererstattung, insbesondere im Rahmen von Dienstreisen sowie Bewirtungs- und Telekommunikationsleistungen; Kostenübernahme für branchenübliche Versicherungen; Möglichkeit von Versorgungszusagen und Altersvorsorgeversprechungen |
| Erfolgsabhängige Vergütung | | |
| Einjährige variable Vergütung (Tantieme) | Stärkung der strategischen Ausrichtung (Wertsteigerung und Optimierung des Immobilienbestands, Reduzierung von Leerständen); Handeln im Interesse von Aktionären und sonstigen Stakeholdern; nachhaltige Erreichung von operativen und langfristigen Zielen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats ▪ Zu berücksichtigende Faktoren: Ergebnis, wirtschaftliche Lage, nachhaltige Entwicklung, individuelle Leistung, Einhaltung des Budgets des entsprechenden Tantiemejahres; Steigerung des Nettobetriebsergebnisses (NOI); Eigenkapitalzuwachs für das betreffende Tantiemejahr |
| Sondertantieme | Incentivierung der Erbringung von Leistungen, die über das erwartbare Maß hinausgehen und zu besonderem Erfolg der Gesellschaft führen | Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats <ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Falle von Frau Maya Miteva begrenzt auf 50 % des Grundgehalts |
| Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit | | |
| Einvernehmliche Beendigung | Vermeidung unangemessen hoher Abfindungszahlungen | Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungshöchstgrenze) |

Weitere Vergütungsregelungen

| | | |
|---|--|--|
| Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG | Vermeidung unkontrolliert hoher Auszahlungen | Deckelung der variablen Bezüge bei Erreichen der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr: <ul style="list-style-type: none">▪ Maximalbetrag auf Basis des Vergütungssystems 2021 für zwei Vorstandsmitglieder gemeinsam: EUR 1.000.000,00 |
|---|--|--|

B.2 Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Frau Maya Miteva wurde zum 1. Juli 2022 zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bestellt. Anschließend wurde die Bestellung für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 verlängert.

Am 21. Juni 2023 wurde ein neuer Vorstands-Anstellungsvertrag mit Frau Maya Miteva abgeschlossen, der seit dem 1. Juli 2023 gilt und bis zum 30. Juni 2025 befristet ist.

Gemäß den Bestimmungen des § 162 Abs. 1 S. 2 AktG ist im Vergütungsbericht über die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

Eine gewährte Vergütung erfasst alle im Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Vergütungsbestandteile gleichviel, ob und in welchem Umfang sie geschuldet oder fällig waren. Eine Vergütung ist geschuldet, wenn sie im Berichtszeitraum zur Auszahlung fällig ist, aber trotz Fälligkeit noch nicht ausgezahlt wurde.

Nach Vorgabe des Vergütungssystems entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen in der jeweils letzten im Geschäftsjahr stattfindenden Aufsichtsratssitzung oder spätestens in der Sitzung des Aufsichtsrats, in der der Jahresabschluss des vergangenen Geschäftsjahres festgestellt wird, darüber, ob und in welcher Höhe eine variable Vergütung (Tantieme) für das vorangegangene Geschäftsjahr gezahlt wird.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde im Berichtsjahr keine variable Vergütung (Tantieme) ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2024 wird nach derzeitiger Sach- und Beschlusslage ebenfalls keine Tantieme gewährt werden.

Die Gewährung der Sondertantieme für das jeweilige Geschäftsjahr steht vollständig im Ermessen des Aufsichtsrats.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde im Berichtsjahr die Auszahlung eines Teils einer Sondertantieme beschlossen und auch an Frau Miteva ausgezahlt (s. hierzu Ziffer B.2.3). Der andere Teil der Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2023 soll erst im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt werden, falls sich der Markt erholt oder sich die Portfolio-Performance deutlich verbessert. Daher wird dieser Teil im Vergütungsbericht 2024 nicht als eine für das Berichtsjahr geschuldete variable Vergütung ausgewiesen.

Dementsprechend werden im Vergütungsbericht 2024 folgende Vergütungsbestandteile als gewährte oder geschuldete Vergütung ausgewiesen:

- Grundgehalt für das Geschäftsjahr 2024
- Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2024

- Anteil der Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2023, der im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wurde

B.2.1 Zielvergütung und Einhaltung der Maximalvergütung

Ziel-Gesamtvergütung

Auf Grundlage des im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vorstands-Anstellungsvertrages konnte Frau Maya Miteva bei vollständiger Zielerreichung der regulären Tantieme eine Ziel-Gesamtvergütung von bis zu TEUR 256 erzielen. Darüber hinaus bestand zu Gunsten von Frau Miteva Aussicht auf eine im ausschließlichen Ermessen des Aufsichtsrats stehende, auf einen Maximalbetrag von 50 % des Grundgehalts (d.h. insgesamt TEUR 66) beschränkte Ermessenstantieme (Sondertantieme), die nicht Teil der Ziel-Gesamtvergütung ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuelle Ziel-Gesamtvergütung für das im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglied sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung:

| Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 in TEUR (in %) | Maya Miteva |
|--|--------------------|
| (Vergütungsbestandteil) | |
| Grundgehalt | 132 (51,5 %) |
| Nebenleistungen | 4 (1,6 %) |
| einjährige variable Vergütung (Tantieme)* | 120 (46,9 %) |
| Ziel-Gesamtvergütung | 256 (100 %) |

* Zielbetrag der einjährigen variablen Vergütung (Tantieme) für das Geschäftsjahr 2024. Der Zufluss erfolgt erst im folgenden Geschäftsjahr 2025.

Die Sondertantieme wird erst im Zeitpunkt der Gewährung festgelegt. Da diese Sondertantieme im vollständigen Ermessen des Aufsichtsrats steht und nicht an Ziele gebunden ist, erfolgt keine Berücksichtigung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung.

Einhaltung der Maximalvergütung

Unter dem für das Berichtsjahr geltenden Vorstandsvergütungssystem 2021 ist eine Maximalvergütung im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in Höhe von EUR 1.000.000,00 bei zwei Vorstandsmitgliedern festgelegt. Diese Maximalvergütung wurde, auf ein Vorstandsmitglied heruntergerechnet, im Geschäftsjahr 2024 eingehalten; Frau Miteva war einziges Vorstandsmitglied und erhielt eine Gesamtvergütung (unter Einrechnung aller gewährten und geschuldeten erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungen) i.H.v. TEUR 159 (s. Ziffer B.3).

B.2.2 Erfolgsunabhängige Vergütung

Die festen, erfolgsunabhängigen Bestandteile der Vergütung beinhalten das Grundgehalt und Nebenleistungen.

Der für das Berichtsjahr geltende, mit Frau Maya Miteva abgeschlossene Vorstands-Anstellungsvertrag vom 21. Juni 2023, der seit dem 1. Juli 2023 gilt und bis zum 30. Juni 2025 befristet ist, sieht ein jährliches Grundgehalt von TEUR 132 vor.

Die Gesellschaft erstattet dem Vorstandsmitglied monatlich die Hälfte der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch auf einen Höchstbetrag in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen Höchstsatzes der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung begrenzt, steuerneutral. Dieser Zuschuss belief sich im Berichtsjahr auf EUR 4.373.

Zu den Nebenleistungen zählen zudem die Übernahme von Aufwendungen im Zusammenhang mit Dienstreisen (einschließlich der Fahrt vom Wohnort zum Geschäftssitz der Gesellschaft per UBER), Bewirtungs- und Telekommunikationsleistungen sowie der Abschluss einer D&O-Versicherung.

Frau Miteva erhielt Sachbezüge im Wert von EUR 3.122,70.

Die erfolgsunabhängige Vergütung für das Vorstandsmitglied Miteva ist nach Auffassung des Aufsichtsrats angemessen, sowohl im Vergleich zu den Grundvergütungen von vergleichbaren Unternehmen, die die Vergütung offenlegen, als auch im Hinblick auf die Aufgaben der Vorstandsmitglieder, und liegt insofern im Rahmen der im Vergütungssystem vorgesehenen Bandbreiten.

B.2.3 Variable, erfolgsabhängige Vergütung

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht aus der einjährigen variablen Vergütung (Tantieme) und der Sondertantieme.

Die einjährige variable Vergütung (Tantieme) ist an die Leistung des Vorstands gekoppelt und zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab. Sie soll die Ausrichtung des Vorstands an dem (auch langfristigen) Erfolg der Gesellschaft fördern. Gleichzeitig werden sowohl die Aufgaben und die Leistung des Gesamtvorstands als auch des jeweiligen einzelnen Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Die variable Vergütung richtet sich nach dem erzielten Ergebnis der Gesellschaft, der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft, der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft und der persönlichen Leistung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr. Die Gewichtung der einzelnen Kriterien sowie die Entscheidung über die Erreichung der einzelnen Kriterien erfolgt durch den Aufsichtsrat als Ermessensentscheidung. Durch die maßgeblichen Ermessenskriterien ist sichergestellt, dass die variable Vergütung im Einklang mit den Vergütungssystemen der Gesellschaft erfolgt.

Bei Frau Miteva richtete sich die Zielerreichung für die einjährige variable Vergütung (Tantieme) im Geschäftsjahr 2024 auf Grundlage ihres Vorstands-Anstellungsvertrages nach den folgenden Kriterien:

- Einhaltung des Budgets des entsprechenden Geschäftsjahres – TEUR 30;
- Steigerung des Nettobetriebsergebnisses (NOI) um mindestens 10 % im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr – TEUR 30;

- Eigenkapitalzuwachs um mindestens 5 % im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr – TEUR 30; sowie
- Eigenkapitalzuwachs um mindestens weitere 5 % im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr (d.h. insgesamt 10 %) – TEUR 30.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, außerordentliche Erträge/Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf eine Steigerung des operativen Geschäftes zurückzuführenden Mehrerlösen geführt haben (z.B. Veräußerung von Unternehmensteilen, Beteiligungsverkäufe, Hebung stiller Reserven, Buchgewinne und vergleichbare externe Einflüsse) bei der Bemessung der Tantieme herauszurechnen. Der Aufsichtsrat entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen in der jeweils letzten im Geschäftsjahr stattfindenden Aufsichtsratssitzung oder spätestens in der Sitzung des Aufsichtsrats, in der der Jahresabschluss des vergangenen Geschäftsjahres festgestellt wird, darüber, ob und in welcher Höhe eine Tantieme für das vorangegangene Geschäftsjahr gezahlt wird.

Für das Geschäftsjahr 2024 wird nach derzeitiger Sach- und Beschlusslage ebenfalls keine variable Vergütung (Tantieme) gewährt werden.

Der Aufsichtsrat kann dem Vorstandsmitglied für besondere Leistungen und bei entsprechendem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft zudem eine im ausschließlichen Ermessen des Aufsichtsrats stehende zusätzliche freiwillige Sondertantieme gewähren, die auf maximal 50 % des Grundgehalts begrenzt ist.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde durch Aufsichtsratsbeschluss vom 20. März 2024 eine Sondertantieme in Höhe von insgesamt TEUR 40 beschlossen. Die Hälfte der Sondertantieme (TEUR 20) wurde im Berichtsjahr an Frau Miteva mit dem Maigehalt 2024 ausgezahlt. Die andere Hälfte soll nach Beschlusslage erst im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt werden, falls sich der Markt erholt oder die Portfolio-Performance deutlich verbessert. Hierfür wurden im Berichtsjahr Rückstellungen gebildet. Bis zum Aufstellungszeitpunkt dieses Berichts wurde jedoch keine Auszahlung beschlossen.

Sofern der Aufsichtsrat nach Beschlussfassung über diesen Vergütungsbericht im Geschäftsjahr 2025 beschließen sollte, Frau Miteva eine Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2024 zu gewähren, wird diese bisher weder gewährte noch ausgezahlte Vergütung in dem Vergütungsbericht des folgenden Geschäftsjahres, in dem sie tatsächlich ausgezahlt wird, als gewährte Vergütung ausgewiesen werden.

Die im Vorstands-Anstellungsvertrag von Frau Miteva vom 21. Juni 2023 festgelegte erfolgsabhängige Vergütung kann bei vollständiger Zielerreichung oder bei einer zusätzlichen Gewährung einer Sondertantieme oberhalb der im Vergütungssystem festgelegten Bandbreite von 40 % der Ziel-Gesamtvergütung liegen.

Unter dem für Frau Miteva im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vorstands-Anstellungsvertrag war ein Rückforderungsvorbehalt hinsichtlich der variablen Vergütung nicht vorgesehen.

Eine Vergütung auf Basis von Aktien oder Aktienoptionen ist nicht vorgesehen.

B.3 Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgende Tabelle enthält alle Beträge, die dem im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitglied, Frau Miteva, von der Gesellschaft im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) und alle im Berichtsjahr rechtlich entstandenen und fälligen, aber noch nicht tatsächlich zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Im Berichtsjahr wurde der Anteil der Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2023 in Höhe von TEUR 20 tatsächlich gewährt und mit dem Maigehalt 2024 ausgezahlt.

Sofern der Aufsichtsrat nach Beschlussfassung über diesen Vergütungsbericht im Geschäftsjahr 2025 beschließen sollte, Frau Miteva für das Geschäftsjahr 2024 eine Sondertantieme zu gewähren, wird diese bisher weder gewährte noch ausgezahlte Vergütung in dem Vergütungsbericht des folgenden Geschäftsjahres, in dem sie tatsächlich ausgezahlt wird, als gewährte Vergütung ausgewiesen werden.

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist im Vergütungsbericht neben der Höhe der Vergütung auch der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Mitglieds des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

| Vergütungsbestandteil | Maya Miteva Betrag (Anteil an der Gesamtvergütung) |
|--|---|
| Grundgehalt | 132 (83 %) |
| Nebenleistungen | 7 (4 %) |
| Teil der Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2023 | 20 (13 %) |
| Summe | 159 (100 %) |

Die gewährte erfolgsabhängige Vergütung liegt, wie im Vorstands-Anstellungsvertrag vorgesehen, somit insgesamt unterhalb der im Vergütungssystem 2021 festgelegten Bandbreite von 40 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Dem Mitglied des Vorstands sind von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft weder Leistungen zugesagt noch im Geschäftsjahr 2024 gewährt worden. Nimmt das Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft vollumfänglich abgegolten.

B.4 Abweichungen vom Vergütungssystem

Wie im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 bereits aufgeführt, enthält der Vorstands-Anstellungsvertrag mit Frau Maya Miteva vom 21. Juni 2023 vorübergehende Abweichungen von dem in dem Berichtsjahr 2024 anwendbaren Vergütungssystem 2021. Diese sind nachfolgend dargestellt:

- Der Vorstands-Anstellungsvertrag enthält angesichts der Gesamthöhe der Zielvergütung mangels wirtschaftlicher Erforderlichkeit keine rechtliche Regelung zur Sicherstellung der Einhaltung der im Vergütungssystem vorgesehenen Maximalvergütung. Die Gesamthöhe der Zielvergütung bleibt jedoch erheblich hinter der Maximalvergütung zurück.

- Die im Vorstands-Anstellungsvertrag festgelegte erfolgsabhängige Vergütung kann bei vollständiger Zielerreichung oder bei einer zusätzlichen Gewährung einer Sondertantieme oberhalb der im Vergütungssystem festgelegten Bandbreite von 40 % der Ziel-Gesamtvergütung liegen.
- Die im Vorstands-Anstellungsvertrag festgelegte erfolgsunabhängige Vergütung liegt derzeit unterhalb der im Vergütungssystem vorgesehenen Bandbreiten.
- Der Vorstands-Anstellungsvertrag enthält Regelungen, wonach im Falle des Todes von Frau Miteva ihre Hinterbliebenen (Witwe(r) und unterhaltsberechtigten Kinder) das Grundgehalt und die Tantieme, einschließlich der Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, noch für die Dauer von sechs (6) Monaten, beginnend mit dem Ablauf des Sterbemonats, erhalten, ohne dass eine Begrenzung auf die Restlaufzeit des Vorstands-Anstellungsvertrags vereinbart wurde.

B.5 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der von der Gesellschaft nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 7. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 99,91 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses klare Votum ebenfalls als Bestätigung des beim Vergütungsbericht 2021 erstmals angewendeten Formats.

B.6 Ausblick Geschäftsjahr 2025

In die variable Vergütung fließen auch im Geschäftsjahr 2025 die Parameter i) erzielttes Ergebnis, ii) wirtschaftliche Lage, iii) nachhaltige Entwicklung und iv) persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder ein. Über die Gewichtung der Parameter und die zur Erreichung der Parameter anzuwendenden Kriterien entscheidet der Aufsichtsrat. Auf die Regelungen im Anstellungsvertrag von Frau Miteva zur Ermittlung der variablen Vergütung wird hingewiesen (s. Ziffer B.2.3).

Der für das Berichtsjahr geltende, mit Frau Maya Miteva abgeschlossene Vorstands-Anstellungsvertrag vom 21. Juni 2023, der seit dem 1. Juli 2023 gilt, ist bis zum 30. Juni 2025 befristet. Bis zum Aufstellungszeitpunkt dieses Berichts wurde noch keine Verlängerung des Vorstands-Anstellungsvertrages bzw. kein Neuabschluss beschlossen bzw. vereinbart.

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

C.1 Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die für das Geschäftsjahr 2024 geltende Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung der Deutsche Real Estate AG am 18. Mai 2011 verabschiedet. Diese wurde mit Beschluss der Hauptversammlung vom 18. Mai 2015 letztmalig angepasst sowie durch Beschluss der Hauptversammlung vom 19. Mai 2021 bestätigt. Sie ist in § 10 der Satzung der Gesellschaft enthalten.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist nach § 10 der Satzung der Deutsche Real Estate AG als reine Festvergütung ausgestaltet. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält pro Geschäftsjahr eine Festvergütung von

EUR 15.000,00. Seinem Stellvertreter werden EUR 11.250,00 gewährt. Die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats bekommen eine jährliche Festvergütung von EUR 7.500,00.

Neben der Vergütung erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats Zahlungen zur Erstattung von Auslagen. Es gibt keine variable Vergütung; es wurden auch keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert. Auch wurden keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite oder Vorschüsse.

C.2 Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2024 auf EUR 48.750,00 EUR (Vorjahr: EUR 48.750,00; 2022: EUR 48.750,00). Es gab keine Abweichungen vom Vergütungssystem.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für alle Personen, die dem Aufsichtsrat in den Geschäftsjahren 2021 bis 2024 angehörten. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt in Höhe von EUR 48.750,00 im Kalenderjahr 2025. Die Aufsichtsratsvergütung wird demnach als geschuldete Vergütung dargestellt.

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist im Vergütungsbericht neben der Höhe der Vergütung auch der relative Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die diesbezüglichen Prozentangaben finden sich in der nachfolgenden Tabelle jeweils in Klammern hinter den Beträgen.

| | Feste Vergütung in Euro (in %) | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 |
| Dr. Markus Beermann (Vorsitzender) | 15.000,00 (100 %) | 15.000,00 (100 %) | 15.000,00 (100 %) | 15.000,00 (100 %) |
| Itay Barlev (stellv. Vorsitzender) | 11.250,00 (100 %) | 11.250,00 (100 %) | 11.250,00 (100 %) | 11.250,00 (100 %) |
| John Sinclair Lamb ¹ | n.a. | n.a. | 2.856,16 (100 %) | 7.500,00 (100 %) |
| Dr. Gabriele Lüft ² | 7.500,00 (100 %) | 7.500,00 (100 %) | 4.643,84 (100 %) | n.a. |
| Sharon Marckado-Erez | 7.500,00 (100 %) | 7.500,00 (100 %) | 7.500,00 (100 %) | 7.500,00 (100 %) |
| Amir Sagy | 7.500,00 (100 %) | 7.500,00 (100 %) | 7.500,00 (100 %) | 7.500,00 (100 %) |
| Gesamt | 48.750,00 (100 %) | 48.750,00 (100 %) | 48.750,00 (100 %) | 48.750,00 (100 %) |

1 Zum Ende der Hauptversammlung am 19. Mai 2022 aus dem Aufsichtsrat der Gesellschaft ausgeschieden.

2 Auf der Hauptversammlung am 19. Mai 2022 in den Aufsichtsrat der Gesellschaft gewählt worden.

D. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung der Deutsche Real Estate AG und die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats dar, beginnend mit der relativen Veränderung des Geschäftsjahrs 2024 im Vergleich zu dem

Geschäftsjahr 2023 sowie anschließend mit den relativen Veränderungen der Geschäftsjahre 2023 im Vergleich zu 2022, 2022 im Vergleich zu 2021 und 2021 im Vergleich zu 2020.

Die Ertragsentwicklung wird zum einen anhand des handelsrechtlichen Jahresergebnisses vor Steuern, bereinigt um Bewertungs-, Einmal- und periodenfremde Effekte sowie dem Jahresüberschuss nach HGB der Deutsche Real Estate AG abgebildet.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Da die Gesellschaft keine Arbeitnehmer hat, kann eine vergleichende Darstellung mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft nicht erfolgen.

Entwicklung der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in Relation zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

| | 2024 zu 2023 Veränderung in % (Veränderung absolut) | 2023 zu 2022 Veränderung in % (Veränderung absolut) | 2022 zu 2021* Veränderung in % (Veränderung absolut) | 2021 zu 2020* Veränderung in % (Veränderung absolut) |
|--|---|---|--|--|
| Vergütung der Organmitglieder | | | | |
| Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder | | | | |
| Maya Miteva ³ | +22 % (TEUR 29) | +100 % (TEUR 66) | +100 % (TEUR 60) | n.a. |
| Frühere Vorstandsmitglieder | | | | |
| Boaz Rosen ¹ | n.a. | n.a. | +105 % (TEUR 432) | -11 % (TEUR -53) |
| Matthias Kobek ¹ | n.a. | n.a. | -19 % (TEUR -51) | +145 % (TEUR 157) ² |
| Aufsichtsratsmitglieder | | | | |
| Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder | | | | |
| Dr. Markus Beermann (Vorsitzender) | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) |
| Itay Barlev (stellv. Vorsitzender) | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) |
| Dr. Gabriele Lüft ⁵ | 0 % (TEUR 0) | +50 % (TEUR 2,5) | +100 % (TEUR 5) | n.a. |
| Sharon Marckado- Erez | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) |
| Amir Sagy | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) | 0 % (TEUR 0) |

| Frühere Aufsichtsratsmitglieder | | | | |
|---------------------------------|------|------|-----------------|--------------|
| John Sinclair Lamb ⁴ | n.a. | n.a. | -62 % (TEUR -5) | 0 % (TEUR 0) |

| Ertragsentwicklung der Gesellschaft | | | | | |
|--|------|------------------------|---------------------------|-------------------|---------------------|
| Jahresergebnis vor Steuern, bereinigt um Bewertungs-, Einmal- und periodenfremde Effekte | vor | 63,7 % (TEUR 2.204) | 55,4 % (TEUR 1.233) | 13 % (TEUR 264) | 9 % (TEUR 166) |
| Jahresüberschuss nach § 275 Abs.2 Nr. 17 HGB | nach | -90,6 % (TEUR -45.731) | 4.552,8 % (TEUR 49.382)** | -42 % (TEUR -796) | -66 % (TEUR -3.628) |

* Auf Basis eines vollen Geschäftsjahres.

** Der Anstieg des Jahresüberschusses ist im Wesentlichen aus den Beteiligungserträgen infolge der Realisierung von stillen Reserven im Rahmen der konzerninternen Umstrukturierung begründet.

- 1 Zum 31. Juli 2022 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden.
- 2 Zum 1. August 2020 zum Vorstandsmitglied bestellt.
- 3 Zum 1. Juli 2022 zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bestellt worden. Bestellung wurde für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 verlängert.
- 4 Zum Ende der Hauptversammlung am 19. Mai 2022 aus dem Aufsichtsrat der Gesellschaft ausgeschieden.
- 5 Auf der Hauptversammlung am 19. Mai 2022 in den Aufsichtsrat der Gesellschaft gewählt worden.

E. Sonstiges

Die Deutsche Real Estate AG unterhält eine D&O Versicherung für Organmitglieder. Diese Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass die versicherten Personen bei Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. In der Versicherungspolice ist für die Vorstandsmitglieder der Deutsche Real Estate AG ein Selbstbehalt vorgesehen, der den Vorgaben des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht.

Berlin, den 24. März 2025

Für den Aufsichtsrat:

Dr. Markus Beermann

Für den Vorstand:

Maya Miteva

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

An die Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt "Verantwortung des Wirtschaftsprüfers" unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Stuttgart, den 24. März 2025

PKF WULF & PARTNER Partnerschaft mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Julian Wenninger
Wirtschaftsprüfer

Ines Thorwart
Wirtschaftsprüferin