



**Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft,**

**Berlin**

**Ordentliche Hauptversammlung am 13. Mai 2025**

**System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft (Vorstands-Vergütungssystem 2025)**

(Tagesordnungspunkt 6)

## **System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft (Vorstands-Vergütungssystem 2025)**

### **Vorbemerkung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft (die „**Gesellschaft**“) 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, 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.

Der Aufsichtsrat legt das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Mit dem nachfolgenden Vergütungssystem wird das bisher geltende Vergütungssystem aus 2021 ersetzt. Wesentliche Änderungen zu dem bisherigen Vergütungssystem ergeben sich nicht. Allerdings wurde das Vergütungssystem an die derzeit gegebene Besetzung des Vorstands mit einem Mitglied und im Hinblick auf die im Vorstands-Anstellungsvertrag von Frau Maya Miteva vom 21. Juni 2023 vorhandenen Abweichungen zum Vergütungssystem 2021 (wie im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 dargelegt) angepasst.

### **I. Grundsätze des Vergütungssystems**

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 zur 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.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 wird wie oben dargestellt nicht entsprochen.

Soweit das Vergütungssystem einzelne, der in § 87a Abs. 1 Satz 2 AktG aufgeführten fakultativen Komponenten nicht enthält, wird darauf nicht ausdrücklich hingewiesen. Das Vergütungssystem stellt nur die gewährten bzw. zu gewährenden Vergütungsbestandteile dar.

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

## **II. Verfahren zur Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems, vorübergehende Abweichungen**

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.

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

Nach § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt.

Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen die Abweichung vom Vergütungssystem notwendig ist, um die langfristige Tragfähigkeit und Rentabilität der Gesellschaft zu gewährleisten. Derartige außergewöhnliche Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch unternehmensbezogenen außergewöhnlichen Umständen beruhen. Abweichungen sind insbesondere in Wirtschafts- oder Finanzkrisen, einer Pandemie, einer Unternehmenskrise oder bei erheblichen Änderungen in der Unternehmensführung, der Unternehmensstrategie oder der Wirtschafts- und Vermögenslage der Gesellschaft zulässig, in denen die Vergütung der vom Aufsichtsrat für geeignet gehaltenen (potentiellen) Vorstandsmitglieder auf Basis des Vergütungssystems und die dadurch bewirkte Anreizstruktur im Unternehmensinteresse nicht mehr gewährleistet oder zumindest deutlich beeinträchtigt erscheint. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind

- die festen Vergütungsbestandteile (Jahresgrundgehalt (insbesondere Höhe und Auszahlungszeitpunkt) und Nebenleistungen (Höhe, Art und Gewährungszeitpunkt),
- die variablen Vergütungsbestandteile (einschließlich der jeweiligen Bemessungsgrundlagen und Leistungskriterien sowie des Verhältnisses der Vergütungsbestandteile zueinander), sowie
- die betragsmäßige Maximalvergütung.

Gelangt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßer Beurteilung zu der Auffassung, dass die Gewähr einer variablen Vergütung angesichts der außergewöhnlichen Situation nicht im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, kann er auf die Gewähr einer Variablen Vergütung zugunsten eines erhöhten Jahresgrundgehalts vorübergehend auch vollständig verzichten. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat neu in den Vorstand bestellten Mitgliedern Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten (Umzugskostenpauschalen) gewähren.

Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erläutern (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder findet Anwendung auf den Abschluss aller zukünftigen Vorstands-Anstellungsverträge und die Verlängerung bestehender Vorstands-Anstellungsverträge.

### III. Festlegung der konkreten Vergütungshöhen

Die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft werden in der Regel für einen Zeitraum von einem bis zu drei Jahren bestellt. Der mit dem Vorstandsmitglied abzuschließende Vorstands-Anstellungsvertrag hat eine der Bestelldauer entsprechende Festlaufzeit.

Der Aufsichtsrat legt jeweils vor Abschluss oder Verlängerung eines Vorstands-Anstellungsvertrages auf Basis des Vergütungssystems die Höhe der Ziel- und Maximalvergütungen für den Vorstand fest.

Der Aufsichtsrat legt Wert darauf, den Vorstand insgesamt angemessen zu vergüten. Angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Orientierung an vergleichbaren Unternehmen in Deutschland. Die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist differenziert und spiegelt die Bewertung der Aufgaben und des Verantwortungsbereiches des Vorstandsmitglieds, das erforderliche Erfahrungsspektrum sowie die Marktverhältnisse wider. Zudem achtet der Aufsichtsrat bei der Bewertung der Leistungen der Vorstandsmitglieder darauf, dass die Vergütung auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne Grund übersteigt.

#### 1. Horizontal- und Vertikalvergleich

Im Rahmen des horizontalen – externen – Vergleichs wird zur Beurteilung der Marktüblichkeit eine im Hinblick auf die Marktstellung der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft vergleichbare Gruppe von Unternehmen mit Börsennotierung in Deutschland (*Peer-Group*) herangezogen.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im vertikalen – internen – Vergleich zur Vergütung der oberen Führungsebene (unterhalb des Vorstands) und der Gesamtbelegschaft der Gesellschaft, dies auch in der zeitlichen Entwicklung.

Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

#### 2. Differenzierung nach unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen Vorstandsressorts

Das Vergütungssystem belässt dem Aufsichtsrat die Flexibilität, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Das System zur Vorstandsvergütung erlaubt funktionsspezifische Differenzierungen – beispielsweise für den Vorstandsvorsitzenden – nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats, auch unter Berücksichtigung von Kriterien wie beispielsweise Erfahrung sowie Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand.

#### IV. **Betragsmäßige Höchstgrenzen, Maximalvergütung und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung**

Vergütungsbestandteile	Ziel	Ausgestaltung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>		
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"> <li>▪ Jährliche Grundvergütung</li> <li>▪ monatliche Auszahlung in 12 gleichen Raten</li> </ul>
Nebenleistungen		Auslagenerstattung, insbesondere im Rahmen von Dienstreisen sowie Bewirtungs- und Telekommunikationsleistungen; Kostenübernahme für branchenübliche Versicherungen; Möglichkeit von Versorgungszusagen und Altersvorsorgeversprechungen
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>		
Einjährige variable Vergütung (Tantieme)	Stärkung der strategischen Ausrichtung (Wertsteigerung und -sicherung des Immobilienbestands, Reduzierung und Vermeidung von Leerständen Reduzierung von Leerständen, gezielte Fortentwicklung und einzelfallbezogene Optimierung des Immobilienbestands); Handeln im Interesse von Aktionären und sonstigen Stakeholdern; nachhaltige Erreichung von operativen und langfristigen und nachhaltigen Zielen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats</li> <li>▪ Zu berücksichtigende Faktoren: Einhaltung des Budgets des betreffenden Tantiemejahres; Steigerung des Nettobetriebsergebnisses (NOI); Eigenkapitalzuwachs für das betreffende Tantiemejahr</li> </ul>
Sondertantieme	Incentivierung der Erbringung von Leistungen, die über das erwartbare Maß hinausgehen und zu besonderem Erfolg der Gesellschaft führen	Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats; begrenzt auf 50 % des Grundgehalts
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>		
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Vermeidung unkontrolliert hoher Auszahlungen	Deckelung der Gesamtvergütung einschließlich sämtlicher festen Vergütungsbestandteile, wie Grundgehalt und Nebenleistungen, und variablen Vergütungsbestandteile wie Tantieme und Sondertantieme. Maximalbetrag pro Vorstandsmitglied gemeinsam: EUR 750.000,00

## 1. Vergütungskomponenten, Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung

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 werden. Daneben kann für besondere Leistungen des Vorstandsmitglieds und bei entsprechendem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme gewährt werden, die der Ziel-Gesamtvergütung bei Berechnung der Anteile der Vergütungskomponenten untereinander jedoch nicht zuzurechnen ist.

Des Weiteren sollen die Vorstands-Anstellungsverträge auch regeln, ob und welche Zahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen.

## 2. Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung) und relative Anteile der Vergütungskomponenten

Das Grundgehalt bildet zusammen mit der Tantieme bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % zuzüglich des Werts der Nebenleistungen die Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied der Gesellschaft für dessen Gesamtvergütung eine auf ihre Angemessenheit geprüfte Begrenzung (Maximalvergütung) in Höhe von EUR 750.000,00 für jedes Geschäftsjahr festgelegt. Die maximale Gesamtvergütung schließt sämtliche festen Vergütungsbestandteile, wie Grundgehalt und Nebenleistungen, und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich etwaiger Sondertantiemen mit ein. Sofern eine Maximalvergütung in den Anstellungsverträgen für die Vorstandsmitglieder nicht explizit festgeschrieben wird, ist sicherzustellen, dass die unter dem Anstellungsvertrag erreichbare Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr die Maximalvergütung nicht überschreitet.

Die erfolgsunabhängige Vergütung ist betragsmäßig begrenzt und bewegt sich in einer Bandbreite von EUR 130.000,00 p.a. bis EUR 500.000,00 p.a. und liegt damit bei 50 % bis 75 % der Ziel-Gesamtvergütung. Die maximale variable Zielvergütung für das Vorstandsmitglied macht entsprechend bis zu 50 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Die Sondertantieme kann bis zu 50% des Grundgehalts betragen und ist nicht Teil der Ziel-Gesamtvergütung.

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 Zuschüsse zu Versicherungen und sonstige marktübliche Kostenübernahmen, einschließlich des Abschlusses einer D&O-Versicherung durch die Gesellschaft mit einem Selbstbehalt für das Vorstandsmitglied gemäß Aktiengesetz (AktG). Steuerpflichtige Nebenleistungen werden von den Vorstandsmitgliedern individuell versteuert. Die Höhe der Nebenleistungen wird dienstvertraglich begrenzt und durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft.

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).

## **V. Die Vergütungsbestandteile im Detail**

### **1. Feste Vergütungsbestandteile**

#### **a. Grundgehalt**

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. Bei unvollständigen Kalenderjahren steht dem Vorstandsmitglied das Grundgehalt zeitanteilig (*pro rata temporis*) zu.

#### **b. Nebenleistungen**

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem marktübliche Sach- und sonstige Bezüge als Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen die Erstattung angemessener Auslagen, insbesondere angemessene Aufwendungen im Zusammenhang mit Dienstreisen sowie Bewirtungs- und Telekommunikationsleistungen, sowie die Einbeziehung in die von der Gesellschaft abgeschlossenen 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 auf einen Höchstbetrag in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen Höchstsatzes der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung begrenzt, aus Sicht des Vorstandsmitglieds steuerneutral.



Ferner kann nach eigenem Ermessen 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 (Grundgehalt, Tantieme und einzelne im Anstellungsvertrag vorgesehene Nebenleistungen, wie die steuerneutrale Erstattung der Hälfte der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung – maximal in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen Höchstsatzes der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung) im Krankheitsfall beträgt drei (3) bis sechs (6) Monate (je nach Vorstandsmitglied), längstens jedoch bis zum Ende des Dienstvertrags. Im Todesfall wird das Gehalt (Grundgehalt und Tantieme) an die Hinterbliebenen (Witwe(r) und unterhaltsberechtigten Kinder) noch für sechs (6) bis zwölf (12) Monate (je nach Vorstandsmitglied), beginnend mit dem Ablauf des Sterbemonats, fortgezahlt.

## **2. 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. Durch die Gewährung der variablen Vergütungen soll der Vorstand incentiviert werden, die finanziellen Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr zu erreichen und die Unternehmensstrategie zu fördern.

### **a. Tantieme**

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 (erfolgsabhängige) Tantieme für das vorangegangene Geschäftsjahr gezahlt wird.

Die Anstellungsverträge für den Vorstand sehen in der Regel einen Maximalbetrag für die Tantieme vor. Die 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.

Der Aufsichtsrat hat insbesondere das Ergebnis und die wirtschaftliche Lage sowie die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft während des Geschäftsjahres sowie die individuellen Leistungen des Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen.

Bei der Bemessung der Tantieme können in den Anstellungsverträgen insbesondere folgende Kriterien und Leistungsziele festgelegt werden:

- a) Einhaltung des vom Aufsichtsrat (im Anstellungsvertrag) festgelegten Budgets für das betreffende Tantiemejahr;
- b) Steigerung des Nettobetriebsergebnisses (NOI) für das betreffende Tantiemejahr im Vergleich zum vorangegangenen Tantiemejahr um einen vom Aufsichtsrat (im Anstellungsvertrag) festgelegten Prozentsatz;
- c) Eigenkapitalzuwachs für das betreffende Tantiemejahr im Vergleich zum vorangegangenen Tantiemejahr um einen vom Aufsichtsrat (im Anstellungsvertrag) festgelegten Prozentsatz.

Auch nichtfinanzielle Vergütungskriterien sind zulässig.

Die Gewichtung der einzelnen Kriterien (im Anstellungsvertrag) sowie die Entscheidung über die Erreichung der einzelnen Kriterien erfolgt durch den Aufsichtsrat als Ermessensentscheidung.

Bei einer Zielerreichung von 100 % wird der dem betreffenden Ziel vom Aufsichtsrat (im Anstellungsvertrag) zugewiesene (Teil-)Betrag mit 100 % innerhalb der Tantieme angesetzt. Unterschreitet das jeweilige Ziel die Zielerreichung, wird der betreffende (Teil-)Betrag mit EUR 0 angesetzt.

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 Unternehmensanteilen, Beteiligungsverkäufe, Hebung stiller Reserven, Buchgewinne und vergleichbare externe Einflüsse) bei der Bemessung der Tantieme herauszurechnen.

**b. Sondertantieme**

Der Aufsichtsrat kann dem Vorstandmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen für besondere Leistungen und bei entsprechendem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme gewähren. Dies gilt insbesondere für besondere Leistung zur Förderung der Unternehmensziele, zur Abwendung von Unternehmenskrisen oder in Anerkennung eines besonderen wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft.

**c. Zahlung der Tantiemen**

Die Tantieme (und ggf. die Sondertantieme) ist mit der Gehaltszahlung für den auf die Beschlussfassung für die (betreffende) Tantieme folgenden Monat zur Zahlung fällig.

## **VI. Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Für die Dauer einer erneuten Bestellung gelten die Vorstands-Anstellungsverträge vorbehaltlich neu abgeschlossener, abweichender oder ergänzender Vereinbarungen fort. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand beträgt 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.

### **Abfindungs-Cap**

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

### **Kontrollwechsel**

Sondervergütungen für Vorstandsmitglieder infolge eines Kontrollwechsels („*Change of Control*“) werden zukünftig 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.

### **Arbeitsunfähigkeit und Todesfall**

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit werden den Vorstandsmitgliedern die vertraglich festgelegten Bezüge (Grundgehalt, Tantieme und einzelne im Anstellungsvertrag vorgesehene Nebenleistungen, wie die steuerneutrale Erstattung der Hälfte der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung – maximal in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen Höchstsatzes der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung) für bis zu drei (3) bis sechs (6) Monate (je nach Vorstandsmitglied), jedoch längstens für die Dauer des Vorstands-Anstellungsvertrages, weiterbezahlt. Der Aufsichtsrat kann den Vorstands-Anstellungsvertrag vorzeitig beenden, wenn das Vorstandsmitglied ununterbrochen mindestens sechs (6) Monate arbeitsunfähig und voraussichtlich auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen (dauernde Arbeitsunfähigkeit).

Scheidet ein Vorstandsmitglied aus den Diensten der Gesellschaft durch Tod aus, so haben seine Hinterbliebenen (Witwe(r) und unterhaltsberechtigzte Kinder) Anspruch auf das Grundgehalt und Tantieme für sechs (6) bis zwölf (12) Monate (je nach Vorstandsmitglied), beginnend mit dem Ablauf des Sterbemonats.

\* \* \* \*