



Vergütungsbericht für das Jahr 2021

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 gibt Auskunft über die individuelle Vergütung der gegenwärtigen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft (die „**Gesellschaft**“ oder „Deutsche Real Estate AG“). Es finden sich 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. Ehemaligen Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat wurden im Geschäftsjahr 2021 keine Leistungen gewährt oder geschuldet.

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung der Deutsche Real Estate AG am 19. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt.

Detaillierte Informationen zu den von der Hauptversammlung 2021 beschlossenen 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. Der Vergütungsbericht 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 leichteren 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. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht

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

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgend beschriebene Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Real Estate AG für das Geschäftsjahr 2021 basiert nur zum Teil auf dem vom Aufsichtsrat am 16. April 2021 beschlossenen, seit dem 16. April 2021 gültigen Vorstandsvergütungssystem. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Das von der Hauptversammlung beschlossene Vorstandsvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2021 erst auf die Anstellungsverträge vom 26. Juli 2021 (Herr Boaz Rosen) bzw. vom 29. Juli 2021 (Herr Matthias Kobek) Anwendung; gemäß § 26j Abs. 1 S. 3 EGAktG findet das erstmalig beschlossene Vergütungssystem erstmals Anwendung auf Vergütungen, die nach dem Ablauf von zwei Monaten nach der über das Vergütungssystem beschließenden Hauptversammlung gewährt wurden. Dies war bei den vorher geltenden Altverträgen nicht der Fall, so dass die bis zum 26./29. Juli 2021 geltenden Verträge nicht vom neuen Vergütungssystem umfasst waren.

B.1 Überblick über die Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 orientierte sich die Vergütung der Mitglieder des Vorstands daher zunächst noch an dem von dem Aufsichtsrat der Gesellschaft beschlossenen, bis zur Implementierung des Vergütungssystems nach § 87a AktG geltenden Vergütungssystem, welches nachfolgend dargestellt wird:

Das Vergütungssystem des Vorstands einschließlich der wesentlichen Vertragsbestandteile besteht aus nachfolgenden Komponenten:

1. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie eventuellen Nebenleistungen.
2. Die fixen Vergütungsbestandteile sollen in angemessener Höhe unter Berücksichtigung der Aufgaben des Vorstandsmitglieds und seines Vergleichsumfeldes festgelegt werden.
3. Die Kriterien für die variablen Vergütungsbestandteile sollen sich insbesondere nach der persönlichen Leistung des Vorstandsmitgliedes sowie der wirtschaftlichen Lage, der Erfolge und der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens richten. Dabei sind Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter nicht vorgesehen. Höchst- und Mindestbeträge für die variablen Vergütungsbestandteile sind möglich. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, außerordentliche Erträge / Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf eine Steigerung des operativen Geschäftes zurückzuführenden Mehrerlösen geführt haben, bei der Bemessung herauszurechnen.
4. Versorgungszusagen sind nicht vorgesehen.

5. Nebenleistungen können im Abschluss von Lebens-, Unfall-, Haftpflicht- und Vermögensschadenhaftpflicht (D&O)-Versicherungen bestehen. Die D&O-Versicherung berücksichtigt den gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt und umfasst eine Strafrechtsschutzversicherung. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung werden bis zur Hälfte des durchschnittlichen Höchstsatzes der gesetzlichen Krankenkasse übernommen. Die Privatnutzung von Dienstwagen der Mittelklasse und Gestellung eines Stellplatzes kann unter der Bedingung vereinbart werden, dass das jeweilige Vorstandsmitglied den privaten Nutzungsvorteil einschließlich des geldwerten Vorteils für Fahrten zwischen der Wohnung und dem Arbeitsplatz nach den jeweiligen geltenden steuerlichen Vorschriften zu seinen Lasten versteuert.
6. Die Vorstandsdienstverträge enthalten Regelungen über die Gewährung von Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund. Die Bemessung der Abfindungszahlungen erfolgt anhand der Dauer der Bestellung als Vorstand.
7. Angemessene Aufwendungen der Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit der Tätigkeit und im Interesse der Gesellschaft werden gegen Vorlage entsprechender Belege erstattet.
8. Die Dauer der Dienstverträge soll die Interessen der Gesellschaft berücksichtigen. Situationsabhängig können sowohl eine kurze Vertragsdauer von unter drei Jahren wie auch eine lange Vertragsdauer von über drei Jahren für die Gesellschaft interessengerecht sein.

Unter Beibehaltung der bisherigen Systematik soll die Frist, vor deren Ablauf eine Einigung über die Verlängerung des Vertrages erzielt oder die fristgemäße Beendigung des Vertrages erklärt werden muss, bei längerfristigen Verträgen (ab drei Jahre) sechs Monate betragen. Bei einer automatischen Verlängerung der Verträge wegen Verstreichens der Frist kann die Vertragsdauer auf ein Jahr begrenzt werden.

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

Beide maßgeblichen Vergütungssysteme für den Vorstand der Deutsche Real Estate AG im Geschäftsjahr 2021 sind auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und orientieren sich an der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie der persönlichen Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich unter beiden Vergütungssystemen aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen sowie sonstigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dazu gehören:

- erfolgsunabhängig: Grundvergütung und Nebenleistungen;
- erfolgsabhängig: kurzfristige variable Vergütung; Sondertantieme
- sonstige Bestandteile: Abfindungen / Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile der für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

Altes Vorstandsvergütungssystem 2021

Vergütungsbestandteile	Ziel	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	orientiert sich an Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds und Vergleichsumfeld; 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		Kostenübernahme für branchenübliche Versicherungen
Erfolgsabhängige Vergütung		
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	Sicherung und Erhöhung des unternehmerischen Erfolgs und Unternehmenswerts; langfristige Stärkung der Ertragskraft und Marktposition; Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands; Unterstützung der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats ▪ Zu berücksichtigende Faktoren: Ergebnis, wirtschaftliche Lage, nachhaltige Entwicklung, individuelle Leistung ▪ Auszahlung in bar
Sondertantieme	Incentivierung der Erbringung von Leistungen, die über das erwartbare Maß hinausgehen und zu besonderem Erfolg der Gesellschaft führen	Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats
Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit		
Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund	Planbarkeit der Abfindungshöhe; Vermeidung von Streitigkeiten über Konditionen einer Beendigung	Aufnahme von ausverhandelten Abfindungsklauseln

Vorstandsvergütungssystem 2021 gemäß § 87a AktG

Vergütungsbestandteile	Ziel	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	orientiert sich an Rolle, Erfahrung und Verantwortungsbereich des jeweiligen 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 (Jahresbonus)	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 ▪ Auszahlung in bar
Sondertantieme	Incentivierung der Erbringung von Leistungen, die über das erwartbare Maß hinausgehen und zu besonderem Erfolg der Gesellschaft führen	Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats
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 für beide Vorstandsmitglieder gemeinsam: 1.000.000,00 EUR

B.2 Zielvergütung und Maximalvergütung

Unter dem neuen Vorstandsvergütungssystem ist eine Maximalvergütung im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG von EUR 1.000.000,00 festgelegt. Diese Maximalvergütung wurde im Geschäftsjahr 2021 eingehalten.

Auf Grundlage der im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vorstands-Anstellungsverträge konnte Herr Boaz Rosen bei vollständiger Zielerreichung der regulären Tantieme eine Vergütung von bis zu TEUR 76 erzielen. Darüber hinaus bestanden zu Gunsten von Herrn Rosen eine nicht auf einen Maximalbetrag beschränkte Sondertantieme für erfolgreich begleitete Grundstückstransaktionen durch die DRESTATE Services GmbH sowie eine im ausschließlichen Ermessen des Aufsichtsrats stehende, nicht auf einen Maximalbetrag beschränkte Ermessenstantieme, deren Einfluss auf die Zielvergütung nicht bezifferbar ist.

Auf Grundlage der im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vorstands-Anstellungsverträge konnte Herr Matthias Kobek bei vollständiger Zielerreichung der regulären Tantieme eine Vergütung von bis zu TEUR 60 erzielen. Darüber hinaus bestand zu Gunsten von Herrn Kobek eine im ausschließlichen Ermessen des Aufsichtsrats stehende, nicht auf einen Maximalbetrag beschränkte Ermessenstantieme, deren Einfluss auf die Zielvergütung nicht bezifferbar ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuelle Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung. Die nicht bezifferbaren Sonderzahlungen werden für die Ziel-Gesamtvergütung nicht berücksichtigt:

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021 in TEUR (in %)	Boaz Rosen	Matthias Kobek
(Vergütungsbestandteil)		
Grundvergütung	228 (74 %)	186 (70%)
Nebenleistungen	4 (1%)	19 (7 %)
einjährige variable Vergütung	76 (25 %)	60 (23 %)
Zielgesamtvergütung	308 (100 %)	265 (100 %)

B.3 Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021

B.3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Die festen, erfolgsunabhängigen Bestandteile der Vergütung beinhalten die Grundvergütung und Nebenleistungen.

Zu den Nebenleistungen zählen insbesondere die Übernahme von Aufwendungen im Zusammenhang mit Dienstreisen sowie Bewirtungs- und Telekommunikationskosten sowie der Kosten einer D&O-Versicherung, die allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zustehen, jedoch in der Höhe je nach der persönlichen Situation variieren können.

Die erfolgsunabhängige Vergütung der beiden Vorstandsmitglieder 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 entspricht insofern sowohl dem alten, als auch dem neuen Vergütungssystem.

B.3.2 Variable Vergütung

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht aus der kurzfristigen variablen Vergütung und Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit. Eine Vergütung auf Basis von Aktien oder Aktienoptionen ist nicht vorgesehen. Unter den im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vorstands-Anstellungsverträgen war ein Rückforderungsvorbehalt hinsichtlich der variablen Vergütung nicht vorgesehen; insofern konnten solche Rückforderungen nicht durchgeführt werden. Es bestand hierzu indes auch kein Anlass.

B.3.2.1 Kurzfristige variable Vergütung

Die variable Vergütung 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.

Es bestehen ferner für die Vorstandsmitglieder folgende Tantiemeregungen:

- Herr Rosen erhält eine Sondertantieme in Höhe von 0,3 % des jeweiligen Transaktionsvolumens für durch die DRESTATE Services GmbH begleitete Immobilientransaktion;
- beide Vorstandsmitglieder können von dem Aufsichtsrat eine Ermessenstantieme erhalten.

B.3.2.2. Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit

Soweit ein Vorstands-Anstellungsvertrag gekündigt wird, erfolgt jedenfalls eine Fortzahlung der Vorstandsvergütung bis zum Ablauf einer etwaigen Kündigungsfrist.

Abfindungszusagen

Die im Geschäftsjahr 2021 für Herrn Boaz Rosen geltenden Vorstands-Anstellungsverträge sehen eine Abfindungsregelung vor, nach welcher für jedes Jahr der Tätigkeit für die Gruppe der Gesellschaft ein Monats-Grundgehalt sowie die anteilig auf einen Monat entfallende vollständige Tantieme gezahlt werden. Unter dem im zweiten Halbjahr 2021 geltenden Vorstands-Anstellungsvertrag entsteht so auf Grundlage einer Beschäftigung von 14 Beschäftigungsjahren ein Abfindungsanspruch in Höhe von EUR 373.338,00. Diese Abfindungsregelung gilt für alle Formen der Beendigung des Vorstands-

Anstellungsvertrags, insbesondere auch im Hinblick auf die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (sogenannte »change of control«-Regelungen).

Herrn Matthias Kobek steht im Falle eines change-of-control ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von drei Monaten unter Beibehaltung der Vergütung zu.

Die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vorstandsverträge von Herrn Matthias Kobek und Herrn Boaz Rosen enthalten, insofern abweichend von den jeweils anwendbaren Vergütungssystemen, Abfindungsregelungen.

B.4 Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle enthält alle Beträge, die den im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) und alle im Berichtsjahr rechtlich entstandenen, aber noch nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Ehemalige Vorstandsmitglieder erhielten im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung.

Die in der Tabelle ausgewiesenen Beträge der variablen Vergütung entsprechen den Zahlungen für das Geschäftsjahr 2021, soweit die zugrundeliegenden Leistungen vollständig im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 erbracht wurden. Die kurzfristig variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird demnach als „geschuldete Vergütung“ betrachtet, auch soweit die diesbezügliche Auszahlung erst nach Ablauf des Berichtsjahrs erfolgt. Hiermit wird transparent und verständlich die Verbindung zwischen der kurzfristigen variablen Vergütung und der Entwicklung des Unternehmens im Geschäftsjahr 2021 hergestellt.

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 der Mitglieder des Vorstands

Gegenwärtige Vorstandsmitglie- der	Feste Bestandteile			Anteil der fes- ten Vergütung an der Ge- samtvergü- tung	Variable Be- standteile	Anteil der vari- ablen Vergü- tung an der Gesamtvergü- tung	Gesamt- vergütung
	Festgehalt	Neben- leistun- gen	Summe				
	in TEUR	in TEUR	in TEUR				
Boaz Rosen	228	4	232	56	180	44	412
Matthias Kobek	186	19	205	77	60	23	265
Summe	414	23	437	65	240	35	677

Die variable Vergütung von Herrn Boaz Rosen betrifft mit TEUR 21 eine in 2021 gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2020. Die weitere variable Vergütung sowohl für Herrn Boaz Rosen als auch für Herrn Matthias Kobek betreffen kurzfristig fällige Tantiemen, über die der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 entschieden hat.

Den Mitgliedern des Vorstands sind von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft weder Leistungen zugesagt noch im Geschäftsjahr 2021 gewährt worden. Nimmt das Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft vollumfänglich abgegolten.

B.5 Abweichungen vom Vergütungssystem

Vor der Erneuerung des Vorstandsmandats von Herrn Rosen am 24. Juni 2021 gingen der Aufsichtsrat und Herr Rosen davon aus, dass mit Ablauf der damals vorgesehenen Bestelldauer zum 30. Juni 2021 Herr Rosen als Vorstand der Gesellschaft ausscheiden und durch ein neues Vorstandsmitglied ersetzt werden würde.

Es war dem Aufsichtsrat indes nicht gelungen, einen geeigneten Ersatz für das ursprünglich freiwerdende Amt anzuwerben, weshalb die Verlängerung der Bestellung und Anstellung von Herrn Rosen als Vorstand aus der Sicht des Aufsichtsrats alternativlos war.

Der Aufsichtsrat hatte sich daher im kurzfristigen und langfristigen Interesse der Gesellschaft entschlossen, Herrn Rosen die erneute Verlängerung des Mandats sowie der Anstellung anzubieten. Herr Rosen war hierzu nur unter der Maßgabe bereit, dass bei angemessener Anpassung des Grundgehalts die Vereinbarungen des zuletzt abgeschlossenen Anstellungsvertrages im Übrigen fortgelten.

Der Aufsichtsrat kam im Rahmen einer Abwägung, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsanfall für den Vorstand, Außenwirkung und der geringen Wahrscheinlichkeit von finanziellen Konsequenzen für die Gesellschaft, zu dem Ergebnis, dass die – teilweise dem Vergütungssystem widersprechende – Verlängerung für einen begrenzten Zeitraum für die Gesellschaft gegenüber dem ersatzlosen Verlust eines Vorstandsmitglieds vorzugswürdig war. Er entschloss sich daher, die Ermächtigung des Vergütungssystems zur Abweichung zu nutzen und den Anstellungsvertrag von Herrn Rosen unter Wahrung des Besitzstands von Herrn Rosen zu verlängern. Abweichend von dem anwendbaren Vergütungssystem

- enthielt der Anstellungsvertrag keine Regelung zur Sicherstellung der Einhaltung der im Vergütungssystem vorgesehenen Maximalvergütung;
- war die Abfindung weder auf höchstens zwei Jahresgehälter noch auf die bis zum Ende der Vertragslaufzeit ordentlich geschuldete Vergütung begrenzt;
- legitimierte ein „Change of Control“ das Vorstandsmitglied zur Kündigung des Anstellungsvertrags unter Zahlung einer Abfindung;
- war die Zahlung einer Hinterbliebenenrente nicht auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt;
- verlängerte der Anstellungsvertrag sich bei Erneuerung der Bestellung nicht automatisch.

Wie bereits dargestellt, weichen die Anstellungsverträge mit Herrn Kobek im Geschäftsjahr 2021 von den jeweils anwendbaren Vergütungssystemen ab, da sie keine Abfindungsregelung und keine Maximalvergütung vorsehen. Der seit dem 29. Juli 2021 geltende Anstellungsvertrag weicht darüber hinaus von dem Vergütungssystem ab, da er keine automatische Verlängerungsklausel enthält.

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

C.1 Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die für das Geschäftsjahr 2021 geltende Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung der Deutsche Real Estate AG am 18. Mai 2011 verabschiedet. Sie ist in § 10 der Satzung 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.

Auch die auf die Bezüge entfallende Umsatzsteuer wird erstattet.

Neben der Vergütung erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats Zahlungen zur Erstattung von Auslagen.

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

C.2. Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2021 auf EUR 48.750,00 (Vorjahr: EUR 47.658,27).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für alle Personen, die dem Aufsichtsrat in den Jahren 2021 und 2020 angehörten. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erfolgt im Kalenderjahr 2022. 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 EUR	
	2021 (%)	2020 (%)
Dr. Markus Beermann (Vorsitzender)	15.000,00 (100 %)	15.000,00 (100 %)
Itay Barlev (stellv. Vorsitzender)*	11.250,00 (100 %)	10.158,27 (88,3 %)
John Sinclair Lamb	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)
Sharon Marckado-Erez	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)
Amir Sagy	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)
Gesamt	48.750,00 (100 %)	47.658,27 (97,7%)

*Im Geschäftsjahr 2020 war die Aufsichtsratsposition unterjährig kurzzeitig vakant, aus diesem Grund ist die Aufsichtsratsvergütung nicht in voller Höhe angefallen.

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, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar, beginnend mit der relativen Veränderung des Geschäftsjahrs 2021 im Vergleich zu dem Geschäftsjahr 2020.

Die Ertragsentwicklung wird zum einen anhand des Jahresergebnisses vor Steuern, bereinigt um Bewertungs-, Einmal- und periodenfremde Effekte 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.

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

	2021 zu 2020 Veränderung in % (Veränderung absolut)	2020 zu 2019 Veränderung in % (Veränderung absolut)
Vergütung der Organmitglieder		
Vorstandsmitglieder		
Boaz Rosen	-11	-6
Matthias Kobek *	2	100
*unterjähriger Eintritt in 2020		
Aufsichtsratsmitglieder		
Dr. Markus Beermann (Vorsitzender)	0	0
Itay Barlev (stellv. Vorsitzender)	0	0
John Sinclair Lamb	0	0
Sharon Marckado-Erez	0	0
Amir Sagy	0	0
Ertragsentwicklung der Gesellschaft		
Jahresergebnis vor Steuern, bereinigt um Bewertungs-, Einmal- und periodenfremde Effekte	9	43

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.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft, Berlin

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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 gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat 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 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Deutsche Real Estate AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf Mio. € 4 für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hamburg, 22. März 2022

Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Florian Riedl
Wirtschaftsprüfer

Olaf Sackewitz
Wirtschaftsprüfer