



Vergütungsbericht für das Jahr 2022

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2022

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 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. Ehemaligen Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat wurden im Geschäftsjahr 2022 für ihre Leistungen als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied für Zeiträume nach ihrem Ausscheiden keine Leistungen gewährt oder geschuldet.

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG wird die Gesellschaft der ordentlichen Hauptversammlung der Deutsche Real Estate AG am 15. Mai 2023 vorschlagen, den aufgestellten und geprüften Vergütungsbericht zu billigen. Die Hauptversammlung vom 19. Mai 2022 hat mit 98,89% den Vergütungsbericht gebilligt, so dass insoweit keine Anpassung in der Form der Vergütungsberichtserstattung notwendig war.

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 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 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 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 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 Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 99,46 % gebilligt. Die für das Geschäftsjahr 2022 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 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

Das von der Hauptversammlung 2021 beschlossene Vorstandsvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2022 auf die Anstellungsverträge vom 26. Juli 2021 und 1. März 2022 einschließlich der Ergänzungsvereinbarung vom 18. Mai 2022 (Herr Boaz Rosen) bzw. vom 29. Juli 2021 und 11. Mai 2022 (Herr Matthias Kobek) sowie vom 30. Juni 2022 (Frau Maya Miteva) Anwendung.

Die Vorstandsmitglieder Herr Boaz Rosen und Herr Matthias Kobek sind mit Auslaufen ihrer Vorstands-Anstellungsverträge zum 31. Juli 2022 aus der Gesellschaft ausgeschieden. Frau Maya Miteva wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2022 zum Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt.

B.1 Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 orientierte sich die Vergütung der Mitglieder des Vorstands an dem von der Hauptversammlung der Gesellschaft beschlossenen Vergütungssystem, welches nachfolgend dargestellt wird:

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.

Vergütungsstruktur und Vergütungsbestandteile

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Anforderungen des § 87a AktG in der Fassung des ARUG II. Da Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft in ihrer jährlichen Entsprechenserklärung, zuletzt am 15. Dezember 2022, erklären, den Empfehlungen des DCGK insgesamt nicht zu entsprechen, entspricht das Vergütungssystem nicht den Empfehlungen des DCGK in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 bzw. in der ab dem 28. Juni 2022 gültigen 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 gewähren.

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

Die erfolgsunabhängige Vergütung ausgehend von zwei Vorstandsmitgliedern zusammen ist 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 Aktiengesetz (AktG).

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 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.

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).

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 des Abschlusses 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 und unterhaltsberechtigten Kinder) noch für sechs (6) bis zwölf (12) Monate (je nach Einzelfall), längstens jedoch bis zum Enddatum des Vorstands-Anstellungsvertrages fortgezahlt.

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.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder 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 jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie den Marktverhältnissen; angemessenes Grundeinkommen als Basis eines wettbewerbsfähigen und marktüblichen Vergütungspakets, das das Eingehen unangemessener Risiken verhindern soll.	▪ jährliche Grundvergütung ▪ monatliche Auszahlung in 12 gleichen Raten
Nebenleistungen		Auslagenerstattung, 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	▪ Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats ▪ Zu berücksichtigende Faktoren: Ergebnis, wirtschaftliche Lage, nachhaltige Entwicklung, individuelle Leistung; bei Frau Maya Miteva: ▪ Einhaltung des Budgets des entsprechenden Tantiemejahres – TEUR 30; ▪ Steigerung des Nettobetriebsergebnisses (NOI) um mind. 10 % im Vergleich

		zum vorangegangenen Tantiemejahr – TEUR 30; ▪ Eigenkapitalzuwachs um mind. 5 % im Vergleich zum vorangegangenen Tantiemejahr – TEUR 30; sowie ▪ Eigenkapitalzuwachs um mind. Weitere 5 % im Vergleich zum vorangegangenen Tantiemejahr (d.h. insgesamt 10 %) – TEUR 30 Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2022 ▪ Herr Matthias Kobek: TEUR 41 ▪ Herr Boaz Rosen: TEUR 51 ▪ Frau Maya Miteva: TEUR 120 ▪ 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 ▪ 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: ▪ Maximalbetrag für zwei Vorstandsmitglieder gemeinsam: EUR 1.000.000,00

B.2 Zielvergütung und Maximalvergütung

Unter dem aktuellen Vorstandsvergütungssystem 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 ist im Geschäftsjahr 2022 eingehalten, sofern man berücksichtigt, dass (i) im Juli 2022 drei Vorstandsmitglieder bestellt waren und (ii) es sich bei der Abfindungsleistung an Herrn Rosen um eine Vergütung der Tätigkeit über einen längeren Zeitraum handelt. Bereinigt um die Abfindungsleistung an Herrn Rosen betrug die Gesamtvergütung TEUR 695 und die Maximalvergütung im Hinblick auf die zeitweise dreiköpfige Vorstandsbesetzung TEUR 1.042.

Auf Grundlage der im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vorstands-Anstellungsverträge konnte Herr Boaz Rosen auf *pro-rata-temporis*-Basis bei vollständiger Zielerreichung der regulären Tantieme eine Vergütung von bis zu TEUR 203 erzielen. Darüber hinaus bestanden zu Gunsten von Herrn Rosen (i) eine vom aktuellen Vergütungssystem abweichende, nicht auf einen Maximalbetrag beschränkte Sondertantieme für erfolgreich begleitete Grundstückstransaktionen durch die DRESTATE Services GmbH sowie (ii) eine im ausschließlichen Ermessen des Aufsichtsrats stehende, nicht auf einen Maximalbetrag beschränkte Ermessenstantieme (Sondertantieme), deren Einfluss auf die Zielvergütung nicht bezifferbar ist und (iii) eine vom aktuellen Vergütungssystem abweichende Abfindungsregelung.

Auf Grundlage der im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vorstands-Anstellungsverträge konnte Herr Matthias Kobek *pro-rata-temporis*-Basis bei vollständiger Zielerreichung der regulären Tantieme eine Vergütung von bis zu TEUR 153 erzielen. Darüber hinaus bestand zu Gunsten von Herrn Kobek eine im ausschließlichen Ermessen des Aufsichtsrats stehende, nicht auf einen Maximalbetrag beschränkte Ermessenstantieme (Sondertantieme), deren Einfluss auf die Zielvergütung nicht bezifferbar ist.

Auf Grundlage der im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vorstands-Anstellungsverträge konnte Frau Maya Miteva auf *pro-rata-temporis*-Basis bei vollständiger Zielerreichung der regulären Tantieme eine Vergütung von bis zu TEUR 180 erzielen. Darüber hinaus bestand zu Gunsten von Frau Miteva eine im ausschließlichen Ermessen des Aufsichtsrats stehende, auf einen Maximalbetrag von 50 % des Grundgehalts (TEUR 60) beschränkte Ermessenstantieme (Sondertantieme), 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 im Ermessen des Aufsichtsrats werden erst im Zeitpunkt der Gewährung festgelegt. Da diese Sondertantiemen im Ermessen des Aufsichtsrats stehen und nicht an Ziele gebunden sind, erfolgt keine Berücksichtigung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung:

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022 in TEUR (in %)	Boaz Rosen 1.1.-31.7.2022	Matthias Kobek 1.1.-31.7.2022	Maya Miteva Seit 1.7.2022
(Vergütungsbestandteil)			
Grundgehalt	152 (74%)	112 (68 %)	60 (33 %)*
Nebenleistungen	2 (1 %)	11 (7 %)	2 (1 %)
einjährige variable Vergütung	51 (25 %)*	41 (25 %)*	120 (66 %)
Zielgesamtvergütung	205 (100 %)	164 (100 %)	184 (100 %)

- anteilig bis zum 31. Juli 2022
- anteilig vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2022

B.3 Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022

B.3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Die festen, erfolgsunabhängigen Bestandteile der Vergütung beinhalten das Grundgehalt 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 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 dem aktuellen Vergütungssystem.

Die im Vorstands-Anstellungsvertrag von Frau Miteva festgelegte erfolgsunabhängige Vergütung liegt derzeit unterhalb der im Vergütungssystem vorgesehenen Bandbreiten.

B.3.2 Variable Vergütung

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

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 2022 auf Grundlage ihrer Vorstands-Anstellungsvertrages nachfolgenden Kriterien:

- Einhaltung des Budgets des entsprechenden Tantiemejahres – TEUR 30;
- Steigerung des Nettobetriebsergebnisses (NOI) um mindestens 10 % im Vergleich zum vorangegangenen Tantiemejahr – TEUR 30;
- Eigenkapitalzuwachs um mindestens 5 % im Vergleich zum vorangegangenen Tantiemejahr – TEUR 30; sowie
- Eigenkapitalzuwachs um mindestens weitere 5 % im Vergleich zum vorangegangenen Tantiemejahr (d.h. insgesamt 10 %) – TEUR 30.

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.

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

Die im Vorstands-Anstellungsvertrag von Fr. Miteva festgelegte erfolgsabhängige Vergütung kann bei vollständiger Zielerreichung oder bei einer zusätzlichen Gewährung einer Sondertantiemen oberhalb der im Vergütungssystem festgelegten Bandbreite von 40 % der Ziel-Gesamtvergütung liegen.

Es bestanden ferner für die Vorstandsmitglieder Herrn Boaz Rosen und Herrn Matthias Kobek folgende, vom aktuellen Vergütungssystem abweichende, Regelungen über variable Vergütungen:

- Herr Rosen erhielt eine Sondertantieme in Höhe von 0,3 % des jeweiligen Transaktionsvolumens für jede durch die DRESTATE Services GmbH begleitete Immobilientransaktion;
- Die Beschlussfassung des Aufsichtsrates über die Tantieme für die Herren Rosen und Kobek für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte bereits durch den Aufsichtsrat, die Tantieme wurde bereits zur Zahlung fällig.

Unter den im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vorstands-Anstellungsverträgen war ein Rückforderungsvorbehalt hinsichtlich der variablen Vergütung nicht vorgesehen; jedoch hat der Aufsichtsrat die (Vorab-)Auszahlung der Tantieme für die Herren Boaz Rosen und Matthias Kobek für das Geschäftsjahr 2022 in seiner Beschlussfassung am 18. Mai 2022 zunächst unter den Vorbehalt der Rückforderung gestellt, diesen aber mit Beschluss vom 15. Dezember 2022 aufgehoben. Im Übrigen bestand zur Vereinbarung von Rückforderungsvorbehalt indes auch kein Anlass.

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

B.3.3 Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit

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.

Abfindungszusagen

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 Vorstandsvertragsvergüten.

Die im Geschäftsjahr 2022 für Herrn Boaz Rosen geltenden Vorstands-Anstellungsverträge sehen eine variable 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. Der zuletzt geltende Vertrag begründete so auf Grundlage einer Beschäftigung von 14,5 Beschäftigungsjahren einen Abfindungsanspruch in Höhe von TEUR 425 (brutto). Diese Abfindungsregelung gilt für alle Formen der Beendigung des Vorstands-Anstellungsvertrags, insbesondere auch im Hinblick auf die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (sog. „*change of control*“-Regelungen).

Der im Geschäftsjahr 2022 geltende Vorstands-Anstellungsvertrag von Herrn Matthias Kobek enthielt abweichend von dem aktuellen Vergütungssystem keine Abfindungsregelungen.

Boaz Rosen und Matthias Kobek sind nach Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit weiterhin im Konzern der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft als Angestellte tätig.

Kontrollwechsel

Sondervergütungen für Vorstandsmitglieder infolge eines Kontrollwechsels („Change of Control“) werden zukünftig nach dem aktuellen Vergütungssystem 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. Insoweit wird auf die abweichenden Regelungen in den Vorstands-Anstellungsverträgen von Herrn Boaz Rosen und Herrn Matthias Kobek hingewiesen.

B.3.4 Leistungen im Zusammenhang mit Versorgungszusagen

Die Gesellschaft kann nach dem aktuellen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder 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 (Wi®(r) und unterhaltsberechtigte Kinder) noch für sechs (6) bis zwölf (12) Monate (je nach Einzelfall), längstens jedoch bis zum Enddatum des Vorstands-Anstellungsvertrages fortgezahlt.

Abweichend vom aktuellen Vergütungssystem enthalten bzw. enthielten die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vorstands-Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder Herrn Boaz Rosen, Herrn Matthias Kobek und Frau Maya Miteva Regelungen, wonach

- im Fall von Herrn Kobek und Frau Miteva 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, weitergezahlt werden, ohne dass eine Begrenzung auf die Restlaufzeit des Vorstands-Anstellungsvertrags vereinbart wurde.
- im Fall von Herrn Rosen das Grundgehalt und die Tantiemen, einschließlich der Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung noch für die Dauer von zwölf (12) Monaten, beginnend mit dem Ablauf des Sterbemonats, weitergezahlt werden, ohne dass eine Begrenzung auf die Restlaufzeit des Vorstands-Anstellungsvertrags vereinbart wurde. Zudem hatten die Hinterbliebenen einen Anspruch auf die Abfindungszahlung und die Sondertantieme in Höhe von 0,3 % des jeweiligen Transaktionsvolumens für jede durch die DRESTATE Service GmbH begleitete Immobilientransaktion, sofern letzter im Zeitpunkt des Ablebens bereits entstanden wäre.

B.4 Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgende Tabelle enthält alle Beträge, die den im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind („*gewährte Vergütung*“) und alle im Berichtsjahr rechtlich entstandenen, aber noch nicht zugeflossenen Vergütungen („*geschuldete Vergütung*“).

Die in der nachstehenden Tabelle ausgewiesenen Beträge der variablen Bestandteile der Vergütung entsprechen den Zahlungen für das Geschäftsjahr 2022, da die zugrundeliegenden Leistungen vollständig im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 erbracht wurden. Die einjährige variable Vergütung

(Tantieme) für das Geschäftsjahr 2022 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 einjährigen variablen Vergütung und der Entwicklung des Unternehmens im Geschäftsjahr 2022 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

Vorstandsmitglieder	Feste Bestandteile			Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung	Variable Bestandteile (Tantiemen, Sondertantiemen)	Abfindungen	Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
	Festgehalt	Nebenleistungen	Summe					
	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR		in %	in TEUR
Boaz Rosen ¹	152	2	154	18	265	425	82	844
Matthias Kobek ²	112	11	123	57	91	0	43	214
Maya Miteva ³	60	2	62	100	0	0	0	62
Summe	324	15	339	30	356	425	70	1.120

1 Zum Ablauf des 31. Juli 2022 aus der Gesellschaft ausgeschieden.

2 Zum Ablauf des 31. Juli 2022 aus der Gesellschaft ausgeschieden.

3 Zum 1. Juli 2022 in den Vorstand der Gesellschaft bestellt worden. Der Vertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2023.

Die variablen Vergütungsbestandteile von Herrn Kobek umfassen (i) eine Tantieme in Höhe von TEUR 41 sowie (ii) eine Sondertantieme in Höhe von TEUR 50.

Die variablen Vergütungsbestandteile von Herrn Rosen umfassen (i) eine Tantieme in Höhe von TEUR 52 und (ii) Sondertantiemen in Höhe von TEUR 213.

Frau Miteva erhielt für das Geschäftsjahr 2022 keine variable Vergütung.

Den Mitgliedern des Vorstands sind von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft weder Leistungen zugesagt noch im Geschäftsjahr 2022 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

Am 30. Juni 2021 endete die planmäßige Laufzeit der Vorstandsmandate von Herrn Rosen und Herrn Kobek. Nach reiflicher Überlegung kam der Aufsichtsrat zu der Entscheidung, dass es bei den aktuellen Aufgaben und der Art der Projekte, die das Unternehmen derzeit durchführt, kurz- und langfristig von

Nachteil für das Unternehmen wäre, Herrn Rosen und Herrn Kobek nicht als Vorstandsmitglieder zu behalten. Vor diesem Hintergrund wurde am 24. Juni 2021 beschlossen, Herrn Rosen und Herrn Kobek bis zum 31. Januar 2022 erneut zu Mitgliedern des Vorstands zu bestellen und die Bestellung durch Verlängerung des jeweiligen Vorstands-Anstellungsvertrages beizubehalten.

Da sich an der Situation in der Gesellschaft bis kurz vor Auslaufen der Bestellung der Herren Rosen und Kobek als Vorstandsmitglieder am 31. Januar 2022 nichts geändert hat, kam der Aufsichtsrat nach reiflicher Überlegung zu der Entscheidung, dass es bei den aktuellen Aufgaben und der Art der Projekte, die das Unternehmen derzeit durchführt, kurz- und langfristig von Nachteil für das Unternehmen wäre, Herrn Rosen und Herrn Kobek nicht als Vorstandsmitglieder zu behalten. Vor diesem Hintergrund wurde am 13. Januar 2022 beschlossen, Herrn Rosen und Herrn Kobek bis zum 31. Juli 2022 erneut zu Mitgliedern des Vorstands zu bestellen und die Bestellung durch Verlängerung des jeweiligen Vorstands-Anstellungsvertrages beizubehalten.

In Anbetracht der Arbeitsbelastung des Vorstands sowie der Gewissheit, dass Herr Rosen und Herr Kobek bereit waren, im derzeitigen Beschäftigungsrahmen zu bleiben, wurde daher beschlossen, Herrn Rosen und Herrn Kobek die erneute Verlängerung ihres Beschäftigungsverhältnisses auf der Grundlage ihrer derzeitigen Verträge anzubieten, der die meisten der bereits zwischen den Parteien bereits zuvor vereinbarten Konditionen enthält.

Der Aufsichtsrat hat bei seiner Abwägung insbesondere die geringe Wahrscheinlichkeit finanzieller Folgen für die Gesellschaft mit den negativen Auswirkungen abgewogen, die sich aus dem Verlust erfahrener Vorstandsmitglieder ergeben, für den kein gleichwertiger unmittelbarer Ersatz zur Verfügung steht. Der Aufsichtsrat kam dann zu dem Ergebnis, dass die angebotene befristete Verlängerungsvereinbarung, auch wenn sie in Teilen dem Vergütungssystem widerspricht, im besten Interesse der Gesellschaft liegt. Der Aufsichtsrat hat daher beschlossen, von seiner Ermächtigung zur Abweichung vom Vergütungssystem Gebrauch zu machen und die Vorstands-Anstellungsverträge von Herrn Rosen und Herrn Kobek zu verlängern.

Auch der Vorstands-Anstellungsvertrag von Frau Maya Miteva enthält Abweichungen von dem aktuellen Vergütungssystem, da der Aufsichtsrat anderenfalls keine geeignete Nachfolgerin für die ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Herrn Boaz Rosen und Herrn Matthias Kobek gefunden hätte.

Die vom Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 aus begründeten Anlässen beschlossenen Abweichungen von dem anwendbaren Vergütungssystem stellen sich wie folgt dar:

Boaz Rosen:

- Der Vorstands-Anstellungsvertrag enthielt in Ansehung der vereinbarten, an seine Betriebszugehörigkeit anknüpfende Abfindungsleistungen keine Regelung zur Sicherstellung der Einhaltung der im Vergütungssystem vorgesehenen Maximalvergütung.
- Über die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile – auch bei unterjährigem Ausscheiden – wurde bereits vor der letzten Aufsichtsratssitzung des Geschäftsjahres Beschluss gefasst, allerdings mit Vorläufigkeitsvorbehalt.

- Die Abfindung war weder auf höchstens zwei Jahresgehälter noch auf die bis zum Ende der Vertragslaufzeit ordentlich geschuldete Vergütung begrenzt.
- Ein Kontrollwechsel („*change of control*“) ermächtigte das Vorstandsmitglied zur Kündigung des Vorstands-Anstellungsvertrags unter Zahlung einer Abfindung.
- Die Zahlung einer Hinterbliebenenrente war nicht auf das Grundgehalt und auf die Restlaufzeit des Vorstands-Anstellungsvertrags begrenzt.
- Der Vorstands-Anstellungsvertrag enthielt eine Regelung über eine zusätzliche Sondertantieme in Höhe von 0,3 % des jeweiligen Transaktionsvolumens für jede durch die DRESTATE Service GmbH begleitete Immobilientransaktion.
- Der Vorstands-Anstellungsvertrag erneuerte sich bei Erneuerung der Bestellung nicht automatisch.

Matthias Kobek:

- Der Vorstands-Anstellungsvertrag enthielt angesichts der Gesamthöhe der Zielvergütung mangels wirtschaftlicher Erforderlichkeit keine rechtliche Regelung zur Sicherstellung der Einhaltung der im Vergütungssystem vorgesehenen Maximalvergütung.
- Über die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile – auch bei unterjährigem Ausscheiden – wurde bereits vor der letzten Aufsichtsratssitzung des Geschäftsjahres Beschluss gefasst, allerdings mit Vorläufigkeitsvorbehalt.
- Der Vorstands-Anstellungsvertrag enthielt keine Regelung zur etwaigen Abfindung.
- Die Zahlung einer Hinterbliebenenrente war nicht auf das Grundgehalt und auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt.
- Ein Kontrollwechsel („*change of control*“) ermächtigte das Vorstandsmitglied zur Kündigung des Vorstands-Anstellungsvertrags unter Zahlung einer Abfindung.
- Der Vorstands-Anstellungsvertrag erneuerte sich bei Erneuerung der Bestellung nicht automatisch.

Maya Miteva:

- 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 erheblich hinter der Maximalvergütung zurück.
- Die im Vorstands-Anstellungsvertrag festgelegte erfolgsabhängige Vergütung kann bei vollständiger Zielerreichung oder bei einer zusätzlichen Gewährung einer Sondertantiemen 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.
- Die Zahlung einer Hinterbliebenenrente ist nicht auf das Grundgehalt und auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt.

B.6 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der von der Gesellschaft nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2021 wurde von der Hauptversammlung am 19. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 98,89 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses klare Votum als Bestätigung des beim Vergütungsberichts 2021 erstmals angewendeten Formats.

B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2023

In die variable Vergütung fließen auch im Geschäftsjahr 2023 die Parameter erzielter Ergebnis, wirtschaftliche Lage, nachhaltige Entwicklung und persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder ein. Über die Gewichtung der Parameter und die zur Erreichung der Parameter anzuwendenden Kriterien entscheidet der Aufsichtsrat.

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

C.1 Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die für das Geschäftsjahr 2022 geltende Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung der Deutsche Real Estate AG am 18. Mai 2011, verabschiedet und 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.

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

C.2 Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2022 auf EUR 48.750,00 EUR (Vorjahr: EUR 48.750,00).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für alle Personen, die dem Aufsichtsrat in den Jahren 2022 und 2021 angehörten. Die Auszahlung der

Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt in Höhe von EUR 45.893,84 im Kalenderjahr 2023. 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 %)	
	2022	2021
Dr. Markus Beermann (Vorsitzender)	15.000,00 (100 %)	15.000,00 (100 %)
Itay Barlev (stellv. Vorsitzender)	11.250,00 (100 %)	11.250,00 (100 %)
John Sinclair Lamb ¹	2.856,16 (100 %)	7.500,00 (100 %)
Dr. Gabriele Lüft ²	4.643,84 (100 %)	n.a.
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 %)	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, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, beginnend mit der relativen Veränderung des Geschäftsjahrs 2022 im Vergleich zu dem Geschäftsjahr 2021.

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

	2022 zu 2021*	2021 zu 2020*
	Veränderung in % (Veränderung absolut)	Veränderung in % (Veränderung absolut)
Vergütung der Organmitglieder		
Vorstandsmitglieder		
Boaz Rosen ¹	+ 105 % (TEUR 432)	-11 % (TEUR -53)
Matthias Kobek ¹	-19 % (TEUR -51)	145 % (TEUR 157)*
Maya Miteva ²	+100 % (TEUR 60)	n.a.
*zum 1. August 2020 zum Vorstandmitglied bestellt		
Aufsichtsratsmitglieder		
Dr. Markus Beermann (Vorsitzender)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)
Itay Barlev (stellv. Vorsitzender)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)
John Sinclair Lamb ³	- 62 % (TEUR -5)	0 % (TEUR 0)
Dr. Gabriele Lüft ⁴	+ 100 % (TEUR 5)	n.a.
Sharon Marckado-Erez	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)
Ertragsentwicklung der Gesellschaft		
Jahresergebnis vor Steuern, bereinigt um Bewertungs-, Einmal- und periodenfremde Effekte	13 % (TEUR 264)	9 % (TEUR 166)
Jahresüberschuss nach § 275 Abs.2 Nr. 17	-42 % (TEUR -796)	-66 % (TEUR -3.628)

* Auf Basis eines vollen Geschäftsjahres.

1 Zum 31. Juli 2022 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden.

2 Zum 1. Juli 2022 zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bestellt worden.

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

4 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.

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 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des *IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1)* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Hamburg, den 23. März 2023

Ebner Stolz GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Florian Riedl
Wirtschaftsprüfer

Olaf Sackewitz
Wirtschaftsprüfer