



Vergütungsbericht für das Jahr 2025

**Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der
Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft, Berlin,
für das Geschäftsjahr 2025**

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 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. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 wurde durch PKF Wulf Gruppe KG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Stuttgart, im Hinblick auf die Angaben nach § 162 Abs. 1, Abs. 2 AktG gemäß § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 beigelegt.

Entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG werden Vorstand und Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung der Deutsche Real Estate AG am 12. Mai 2026 vorschlagen, den aufgestellten und geprüften Vergütungsbericht zu billigen.

Detaillierte Informationen zu den von der Hauptversammlung 2025 beschlossenen, für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutsche Real Estate AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter https://www.drestate.de/corporate_governance_de verfügbar. Die Hauptversammlung vom 13. Mai 2025 hat mit 96,04 % der abgegebenen Stimmen den Vergütungsbericht 2024 gebilligt, so dass insoweit keine Anpassung in der Form der Vergütungsberichtserstattung notwendig war. Der Vergütungsbericht 2024 sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die durchgeführte Prüfung auf Vollständigkeit der Angaben nach § 162 Abs. 1, Abs. 2 AktG sind auf der Internetseite der Deutsche Real Estate AG https://www.drestate.de/corporate_governance_de abrufbar.

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

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

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

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

Der Aufsichtsrat hat am 10. Dezember 2024 ein Vergütungssystem nach §§ 87, 87a AktG für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Dieses Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 13. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 geltende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 95,93 % gebilligt. Die für das Geschäftsjahr 2025 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 seitdem mehrfach gemäß § 113 Abs. 3 S. 1 AktG durch die Hauptversammlung gebilligt, zuletzt durch Beschluss der Hauptversammlung vom 13. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 96,39 % des vertretenen Kapitals.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Das vom Aufsichtsrat am 10. Dezember 2024 beschlossene, von der Hauptversammlung 2025 gebilligte Vorstandsvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2025 auf den Anstellungsvertrag vom 21. Juni 2023 von Frau Maya Miteva, als einzigem Vorstandsmitglied Anwendung.

Frau Maya Miteva wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2022 zum Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt. Ihre Bestellung wurde für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 verlängert. Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 24. März 2025 wurde die Bestellung bis Ablauf des 30. Juni 2027 erneut verlängert.

B.1 Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit festgelegt und ist auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Der Aufsichtsrat gestaltet das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) in seiner jeweils gültigen Fassung sowie aufsichtsrechtlicher Vorgaben. Vorstand und Aufsichtsrat haben jedoch entschieden, angesichts der Größe der Gesellschaft den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 hinsichtlich der Vergütung des Vorstands nicht zu entsprechen. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe, unabhängige Berater hinzuziehen.

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich neben den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds an der Größe, Komplexität und Lage des Unternehmens sowie an der Leistung des Gesamtvorstands. Durch ihre Ausgestaltung soll sie einen Beitrag für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Erreichung strategischer Unternehmensziele leisten. Sie setzt sich aus

erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen sowie aus erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen.

Grundzüge des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder

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

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

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

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

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

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

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.

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.

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.

Vergütungsstruktur und Vergütungsbestandteile

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Da Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft in ihrer jährlichen Entsprechenserklärung, zuletzt am 9. Dezember 2025,

erklärten, den Empfehlungen des DCGK insgesamt nicht zu entsprechen, entspricht das Vergütungssystem nicht den Empfehlungen des DCGK in seiner Fassung vom 28. April 2022.

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

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

Die variable Vergütung umfasst im Wesentlichen eine variable, erfolgsabhängige einjährige (Bar-)Vergütung („**Tantieme**“), die jeweils in Abhängigkeit vom Erreichen bestimmter Ziele gewährt wird. 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.

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 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 im Vergütungssystem 2025 betragsmäßig begrenzt und bewegt sich in einer Bandbreite von EUR 130.000,00 p.a. bis EUR 500.000 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 Zuschüssen zu Versicherungen und sonstigen marktüblichen 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).

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 Bewertung der Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse durch den Aufsichtsrat wider. Der Aufsichtsrat achtet 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.

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

Zusätzlich zum Grundgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder marktübliche Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen die Erstattung angemessener Auslagen, insbesondere angemessener Aufwendungen im Zusammenhang mit Dienstreisen sowie Bewirtungs- und Telekommunikationsleistungen, sowie die Einbeziehung in die von der Gesellschaft abgeschlossene 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.

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.

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

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.

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

Versorgungszusagen

Ferner kann die Gesellschaft nach eigenem Ermessen 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 Vorstands-Anstellungsvertrages. 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.

Vertragslaufzeiten der Vorstands-Anstellungsverträge

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

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 Vorstands-Anstellungsvertrages 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 2025 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 2025 geltenden Vergütungssystems des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

Vergütungsbestandteile	Ziel	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundgehalt	orientiert sich an Rolle, Erfahrung und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds sowie den Marktverhältnissen; angemessenes Grundeinkommen als Basis eines wettbewerbsfähigen und marktüblichen Vergütungspakets, das das Eingehen unangemessener Risiken verhindern soll.	- 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 -sicherung des Immobilienbestands, Reduzierung und Vermeidung von Leerständen, gezielte Fortentwicklung und einzelfallbezogene Optimierung des Immobilienbestands); Handeln im Interesse von Aktionären und sonstigen Stakeholdern; nachhaltige Erreichung von operativen und langfristigen Zielen	Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats Zu berücksichtigende Faktoren: Einhaltung des Budgets des entsprechenden Tantiemejahres; Steigerung des Nettobetriebsergebnisses (NOI); Eigenkapitalzuwachs für das betreffende Tantiemejahr
Sondertantieme	Incentivierung der Erbringung von Leistungen, die über das erwartbare Maß hinausgehen und zu besonderem Erfolg der Gesellschaft führen	Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats; 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 Gesamtvergütung einschließlich sämtlicher festen Vergütungsbestandteile, wie Grundgehalt und Nebenleistungen, und variablen Vergütungsbestandteile wie Tantieme und Sondertantieme. Maximalbetrag pro Vorstandsmitglied gemeinsam: EUR 750.000

B.2 Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Frau Maya Miteva wurde zum 1. Juli 2022 zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bestellt. Anschließend wurde die Bestellung für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 verlängert. Mit Beschluss vom 24. März 2025 hat der Aufsichtsrat beschlossen, Frau Maya Miteva erneut, befristet bis zum Ablauf des 30. Juni 2027, zum Vorstandsmitglied zu bestellen.

Am 21. Juni 2023 wurde ein neuer Vorstands-Anstellungsvertrag mit Frau Maya Miteva abgeschlossen, der seit dem 1. Juli 2023 gilt und bis zum 30. Juni 2025 befristet ist. Durch die erneute Bestellung von Frau Miteva durch den Aufsichtsrat am 24. März 2025 hat sich der bestehende Vorstands-Anstellungsvertrag bis zum Ablauf der Bestellung am 30. Juni 2027 automatisch verlängert.

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

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

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

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde im Berichtsjahr keine variable Vergütung (Tantieme) ausgezahlt.

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

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde im Berichtsjahr eine Sondertantieme beschlossen und tatsächlich ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde im Geschäftsjahr 2024 die Auszahlung eines Teils einer Sondertantieme beschlossen und auch an Frau Miteva ausgezahlt (s. hierzu Ziffer B.2.3). Der zweite Teil dieser Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2023 wurde erst im Berichtsjahr ausgezahlt, da im Berichtsjahr die im Gewährungsbeschluss geregelten Voraussetzungen für die Restauszahlung eingetreten waren, insbesondere weil sich die Portfolio-Performance deutlich verbessert hat.

Dementsprechend werden im Vergütungsbericht 2025 folgende Vergütungsbestandteile als gewährte Vergütung ausgewiesen:

- Grundgehalt für das Geschäftsjahr 2025
- Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2025
- Anteil der Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2023, der im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt wurde
- Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2024, die im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt wurde

Eine Vergütung ist geschuldet, wenn sie zur Auszahlung fällig ist, aber trotz Fälligkeit noch nicht ausgezahlt wurde. Da sich die Gesellschaft mit der Auszahlung von Vergütungsbestandteilen nicht in Verzug befand, sind für das Geschäftsjahr 2025 keine geschuldeten Vergütungsbestandteile auszuweisen.

B.2.1 Zielvergütung und Einhaltung der Maximalvergütung

Auf Grundlage des im Geschäftsjahr 2025 geltenden Vorstands-Anstellungsvertrages konnte Frau Maya Miteva bei vollständiger Zielerreichung der regulären Tantieme eine Ziel-Gesamtvergütung von bis zu TEUR 256 erzielen. Darüber hinaus bestand zu Gunsten von Frau Miteva Aussicht auf eine im ausschließlichen Ermessen des Aufsichtsrats stehende, auf einen Maximalbetrag von 50 % des Grundgehalts (TEUR 66) beschränkte Ermessenstantieme (Sondertantieme), die nicht Teil der Ziel-Gesamtvergütung ist.

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

Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 in TEUR (in %)	Maya Miteva
(Vergütungsbestandteil)	
Grundgehalt	132 (51,5 %)
Nebenleistungen	4 (1,6 %)
einjährige variable Vergütung (Tantieme)*	120 (46,9 %)
Ziel-Gesamtvergütung	256 (100 %)

* Zielbetrag der einjährigen variablen Vergütung (Tantieme) für das Geschäftsjahr 2025. Zur Klarstellung: Dieser Betrag beinhaltet nicht die gegebenenfalls auszuzahlende Sondertantieme. Der Zufluss erfolgt erst im folgenden Geschäftsjahr 2026.

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

Unter dem für das Berichtsjahr geltenden Vorstandsvergütungssystem 2025 ist eine Maximalvergütung im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in Höhe von EUR 750.000,00 für jedes Vorstandsmitglied der Gesellschaft festgelegt. Diese Maximalvergütung wurde im Geschäftsjahr 2025 eingehalten; Frau Miteva war einziges Vorstandsmitglied und erhielt eine Gesamtvergütung (unter Einrechnung aller gewährten erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungen) i.H.v. TEUR 201.

B.2.2 Erfolgsunabhängige Vergütung

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

Der mit Frau Maya Miteva abgeschlossene Vorstands-Anstellungsvertrag vom 21. Juni 2023, der seit dem 1. Juli 2023 gilt und aktuell bis zum 30. Juni 2027 befristet ist, sieht ein jährliches Grundgehalt von TEUR 132 vor.

Die Gesellschaft erstattet dem Vorstandsmitglied monatlich die Hälfte der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch auf einen Höchstbetrag in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen Höchstsatzes der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung begrenzt, steuerneutral. Dieser Zuschuss belief sich im Berichtsjahr auf TEUR 4.

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

Frau Miteva erhielt Sachbezüge im Wert von TEUR 5.

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

B.2.3 Variable, erfolgsabhängige Vergütung

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

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

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

Bei Frau Miteva richtete sich die Zielerreichung für die einjährige variable Vergütung (Tantieme) im Geschäftsjahr 2025 auf Grundlage ihres Vorstands-Anstellungsvertrages nach den folgenden Kriterien:

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

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

Für das Berichtsjahr wurde in der Sitzung des Aufsichtsrats am 18. März 2026 keine einjährige variable Vergütung (Tantieme) beschlossen. Für das Berichtsjahr wird somit keine Tantieme ausgezahlt. Entsprechende Rücklagen sind nicht erforderlich.

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

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde Frau Miteva im Berichtsjahr eine Sondertantieme in Höhe von TEUR 40 gewährt und in voller Höhe ausgezahlt.

Mit Beschluss vom 24. März 2025 beschloss der Aufsichtsrat außerdem die Auszahlung einer am 20. März 2024 für das Geschäftsjahr 2023 beschlossenen Sondertantieme in Höhe von EUR 20.000, die im Berichtsjahr gewährt und in voller Höhe ausbezahlt wurde. Hierbei handelt es sich um die zweite Hälfte der für das Geschäftsjahr 2023 beschlossenen Sondertantieme in Höhe von EUR 40.000, die der Aufsichtsrat Frau Miteva als Anerkennung für herausragende Leistungen unter anspruchsvollen Marktbedingungen gewährt hat. Die Auszahlung der zweiten Hälfte erfolgte erst im Berichtsjahr, da diese zweite Hälfte laut Beschlussfassung erst ausgezahlt werden sollte, wenn sich die Performance des Portfolio deutlich verbessert hat. Diese Voraussetzung hat der Aufsichtsrat mit dem Beschluss vom 24. März 2025 festgestellt, weswegen die Voraussetzungen der Auszahlung des Restbetrages der Sondertantieme für 2023 gegeben waren. Auf die Ausführungen des Vorjahresbericht zur Auszahlung der Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2023 (dort. B.2.3.) wird verwiesen.

Der Aufsichtsrat hat in seiner heutigen Bilanzsitzung keine Auszahlung einer Sondertantieme beschlossen. Sofern der Aufsichtsrat nach Beschlussfassung über diesen Vergütungsbericht im Geschäftsjahr 2026 beschließen sollte, Frau Miteva eine Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2025 zu gewähren, wird diese bisher weder gewährte noch ausgezahlte Vergütung in dem Vergütungsbericht des folgenden Geschäftsjahres, in dem sie tatsächlich ausgezahlt wird, als gewährte Vergütung ausgewiesen werden.

Unter dem für Frau Miteva im Geschäftsjahr 2025 geltenden Vorstands-Anstellungsvertrag war ein Rückforderungsvorbehalt hinsichtlich der variablen Vergütung nicht vorgesehen.

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

B.3 Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Tabelle enthält alle Beträge, die dem im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglied, Frau Miteva, von der Gesellschaft im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind („*gewährte Vergütung*“) und alle im Berichtsjahr rechtlich entstandenen, aber noch nicht zugeflossenen Vergütungen („*geschuldete Vergütung*“).

Im Berichtsjahr wurde eine Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2024 in Höhe von TEUR 40 gewährt und mit dem Aprilgehalt 2025 ausgezahlt.

Im Berichtsjahr wurde ein Anteil der Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2023 in Höhe von TEUR 20 tatsächlich gewährt und mit dem Aprilgehalt 2025 ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat hat in seiner heutigen Bilanzsitzung keine Auszahlung einer Sondertantieme beschlossen. Sofern der Aufsichtsrat nach Beschlussfassung über diesen Vergütungsbericht im Geschäftsjahr 2026 beschließen sollte, Frau Miteva eine Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2025 zu gewähren, wird diese bisher weder gewährte noch ausgezahlte Vergütung in dem Vergütungsbericht des folgenden Geschäftsjahres, in dem sie tatsächlich ausgezahlt wird, als gewährte Vergütung ausgewiesen werden.

Die in der nachstehenden Tabelle ausgewiesenen Beträge der variablen Bestandteile der Vergütung entsprechen den Zahlungen für das Geschäftsjahr 2025, da die zugrundeliegenden Leistungen vollständig im Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 erbracht wurden. Die einjährige variable Vergütung (Tantieme) sowie die Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2025 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 (sowie die Sondertantieme) und der Entwicklung des Unternehmens im Geschäftsjahr 2025 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 des Mitglieds des Vorstands

Vergütungsbestandteil	Maya Miteva Betrag (Anteil an der Gesamtvergütung)
Grundgehalt	132 (65,7 %)
Nebenleistungen inkl. Sachbezüge	9 (4,4 %)
einjährige variable Vergütung (Tantieme)	0 (0 %)
Sondertantieme für das Berichtsjahr	0 (0 %)
Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2024	40 (19,9 %)
Teil der Sondertantieme für das Geschäftsjahr 2023	20 (10 %)
Summe	201 (100 %)

Dem Mitglied des Vorstands sind von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft weder Leistungen zugesagt noch im Geschäftsjahr 2025 gewährt worden. Nimmt das Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft vollumfänglich abgegolten.

B.4 Abweichungen vom Vergütungssystem

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

- Der Vorstands-Anstellungsvertrag enthält angesichts der Gesamthöhe der Zielvergütung mangels wirtschaftlicher Erforderlichkeit keine rechtliche Regelung zur Sicherstellung der Einhaltung der im Vergütungssystem 2021 vorgesehenen Maximalvergütung. Die Gesamthöhe der Zielvergütung blieb erheblich hinter der Maximalvergütung zurück.
- Die im Vorstands-Anstellungsvertrag festgelegte erfolgsabhängige Vergütung konnte bei vollständiger Zielerreichung oder bei einer zusätzlichen Gewährung einer Sondertantieme oberhalb der im Vergütungssystem 2021 festgelegten Bandbreite von 40 % der Ziel-Gesamtvergütung liegen.
- Die im Vorstands-Anstellungsvertrag festgelegte erfolgsunabhängige Vergütung lag im Geschäftsjahr 2024 unterhalb der im Vergütungssystem 2021 vorgesehenen Bandbreiten.

- Der Vorstands-Anstellungsvertrag enthält Regelungen, wonach im Falle des Todes von Frau Miteva ihre Hinterbliebenen (Witwe(r) und unterhaltsberechtigten Kinder) das Grundgehalt und die Tantieme, einschließlich der Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, noch für die Dauer von sechs (6) Monaten, beginnend mit dem Ablauf des Sterbemonats, erhalten, ohne dass eine Begrenzung auf die Restlaufzeit des Vorstands-Anstellungsvertrags vereinbart wurde, wie dies das Vergütungssystem 2021 vorsah.

Mit Wirksamwerden der durch den Aufsichtsrat am 10. Dezember 2024 beschlossenen, von der Hauptversammlung 2025 gebilligten Anpassung des aktuellen Vergütungssystems sind diese Abweichungen vollständig entfallen, da die entsprechenden Vorgaben im aktuellen Vergütungssystem nicht mehr vorgesehen sind.

B.5 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der von der Gesellschaft nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung am 13. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 96,04 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses klare Votum ebenfalls als Bestätigung des beim Vergütungsbericht 2021 erstmals angewendeten, zwischenzeitlich leicht angepassten Formats.

B.6 Ausblick Geschäftsjahr 2026

In die variable Vergütung fließen auch im Geschäftsjahr 2026 die Parameter Einhaltung des Budgets des betreffenden Tantiemejahres, Steigerung des Nettobetriebsergebnisses (NOI) und Eigenkapitalzuwachs für das betreffende Tantiemejahr. Über die Gewichtung der Parameter und die zur Erreichung der Parameter anzuwendenden Kriterien entscheidet der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen.

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

C.1 Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die für das Geschäftsjahr 2025 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 13. Mai 2025 bestätigt. Sie ist in § 10 der Satzung der Gesellschaft enthalten.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist nach § 10 der Satzung der Deutsche Real Estate AG als reine Festvergütung ausgestaltet. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält pro Geschäftsjahr eine Festvergütung von EUR 15.000,00. Seinem Stellvertreter werden EUR 11.250,00 gewährt. Die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats bekommen eine jährliche Festvergütung von EUR 7.500,00.

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

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

C.2 Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2025 auf EUR 48.750,00 EUR (Vorjahr: EUR 48.750,00; 2023, 2022 und 2021 jeweils: EUR 48.750,00). Es gab keine Abweichungen vom Vergütungssystem.

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

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

	Feste Vergütung in Euro (in %)				
	2025	2024	2023	2022	2021
Dr. Markus Beer- mann (Vorsitzen- der)	15.000,00 (100 %)	15.000,00 (100 %)	15.000,00 (100 %)	15.000,00 (100 %)	15.000,00 (100 %)
Itay Barlev (stellv. Vorsitzender)	11.250,00 (100 %)	11.250,00 (100 %)	11.250,00 (100 %)	11.250,00 (100 %)	11.250,00 (100 %)
John Sinclair Lamb ¹	n.a.	n.a.	n.a.	2.856,16 (100 %)	7.500,00 (100 %)
Dr. Gabriele Lüft ²	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)	4.643,84 (100 %)	n.a.
Sharon Marckado- Erez	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)
Amir Sagy	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)	7.500,00 (100 %)
Gesamt	48.750,00 (100 %)	48.750,00 (100 %)	48.750,00 (100 %)	48.750,00 (100 %)	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 2025 im Vergleich zu dem Geschäftsjahr 2024 sowie anschließend mit den relativen Veränderungen der Geschäftsjahre 2024 im Vergleich zu 2023, 2023 im Vergleich zu 2022 und 2022 im Vergleich zu 2021, dar.

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

	2025 zu 2024	2024 zu 2023	2023 zu 2022	2022 zu 2021*	2021 zu 2020*
	Veränderung in % (Veränderung ab- solut)	Veränderung in % (Veränderung ab- solut)	Veränderung in % (Veränderung ab- solut)	Veränderung in % (Veränderung ab- solut)	Veränderung in % (Veränderung ab- solut)
Vergütung der Organmitglieder					
Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder					
Maya Miteva ³	+ 26 % (TEU 42)	+22 % (TEUR 29)	+100 % (TEUR 66)	+100 % (TEUR 60)	n.a.
Frühere Vorstandsmitglieder					
Boaz Rosen ¹	n.a.	n.a.	n.a.	+105 % (TEUR 432)	-11 % (TEUR -53)
Matthias Kobek ¹	n.a.	n.a.	n.a.	-19 % (TEUR -51)	+145 % (TEUR 157) ²
Aufsichtsratsmitglieder					
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Dr. Markus Beer- mann (Vorsitzender)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)
Itay Barlev (stellv. Vorsitzender)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)
Dr. Gabriele Lüft ⁵	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	+50 % (TEUR 2,5)	+100 % (TEUR 5)	n.a.
Sharon Marckado- Erez	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)
Amir Sagy	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)	0 % (TEUR 0)
Frühere Aufsichtsratsmitglieder					
John Sinclair Lamb ⁴	n.a.	n.a.	n.a.	-62 % (TEUR -5)	0 % (TEUR 0)
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Jahresergebnis vor Steuern, bereinigt um Bewertungs-, Einmal- und periodenfremde Effekte	-12,9 % (TEUR -733)	63,7 % (TEUR 2.204)	55,4 % (TEUR 1.233)	13 % (TEUR 264)	9 % (TEUR 166)
Jahresüberschuss nach § 275 Abs.2 Nr. 17 HGB	219 % (TEUR 10.431)	-90,6 % (TEUR - 45.731)	4.552,8 % (TEUR 49.382)**	-42 % (TEUR -796)	-66 % (TEUR -3.628)

* Auf Basis eines vollen Geschäftsjahres.

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

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

2 Zum 1. August 2020 zum Vorstandsmitglied bestellt.

3 Zum 1. Juli 2022 zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bestellt worden. Bestellung wurde für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 und zum 1. Juli 2025 bis zum 30. Juni 2027 verlängert.

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

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

E. Sonstiges

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

Berlin, den 18. März 2026

Für den Aufsichtsrat:
Dr. Markus Beermann

Für den Vorstand:
Maya Miteva

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

An die Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 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 beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

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

Stuttgart, 18.03.2026

PKF Wulf Gruppe KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Julian Wenninger
Wirtschaftsprüfer

Ines Thorwart
Wirtschaftsprüferin