



**Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft,
Berlin**

Ordentliche Hauptversammlung am 19. Mai 2021

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Real Estate Aktiengesellschaft (Vorstands-Vergütungssystem 2021)
(Tagesordnungspunkt 7)

Vorbemerkung

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

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich dabei neben den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds an der Größe, Komplexität und Lage des Unternehmens sowie an der Leistung des Gesamtvorstands. Durch ihre Ausgestaltung soll sie einen Beitrag für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und die Erreichung strategischer Unternehmensziele leisten. Sie setzt sich aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen sowie aus erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen.

1.1 Grundsätze des Vergütungssystems

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

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

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

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

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

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

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Anforderungen des § 87a AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie, entspricht jedoch nicht den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

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

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

1.2 Verfahren zur Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat festgesetzt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen.

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

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

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

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

1.3 Festlegung der konkreten Vergütungshöhen

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

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

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

1.3.1 Horizontal- und Vertikalvergleich

Im Rahmen des horizontalen – externen – Vergleichs wird eine Gruppe vergleichbarer Unternehmen mit Börsennotierung in Deutschland herangezogen.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im vertikalen – internen – Vergleich zur Vergütung der

oberen Führungsebene (unterhalb des Vorstands) und der Gesamtbelegschaft der Gesellschaft, dies auch in der zeitlichen Entwicklung.

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

1.3.2 Differenzierung nach unterschiedlichen Anforderungen an die einzelnen Vorstandsressorts

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

1.4 Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung

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

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

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

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

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

1.5 Struktur der Ziel-Gesamtvergütung

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

1.6 Betragsmäßige Höchstgrenzen und maximale Gesamtvergütung

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

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

Aus der begrenzten variablen Vergütung in Form der Tantieme, dem Grundgehalt sowie den Nebenleistungen lässt sich eine rechnerische maximale Gesamtvergütung ableiten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Wert für die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung definiert. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für die beiden 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.

1.7 Die Vergütungsbestandteile im Detail

1.7.1 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.

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. 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 Dienstvertrags. Im Todesfall wird das Gehalt an die Hinterbliebenen (Witwe(r) und unterhaltsberechtigten Kinder) noch für sechs (6) bis zwölf (12) Monate (je nach Einzelfall) fortgezahlt.

1.7.2 Variable Vergütungsbestandteile

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

1.7.2.1 Tantieme

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

Dabei hat der Aufsichtsrat insbesondere das Ergebnis und die wirtschaftliche Lage sowie die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft während des Geschäftsjahres sowie die individuellen Leistungen des Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Angesichts der am Verkehrswert orientierten Bilanzierung der Gesellschaft nach IFRS ist bereits durch die Berücksichtigung der Bilanzkernziffer, insb.

der hierbei abgebildeten Wertsteigerung des Immobilienbestands, ist die Incentivierung des Vorstands auf eine nachhaltigere Entwicklung der Gesellschaft gerichtet.

Der Aufsichtsrat ist zudem berechtigt, außerordentliche Erträge/Entwicklungen, die zu einmaligen, nicht auf eine Steigerung des operativen Geschäftes zurückzuführenden Mehrerlösen geführt haben (z.B. Veräußerung von Unternehmens-teilen, Beteiligungsverkäufe, Hebung stiller Reserven, Buchgewinne und vergleichbare externe Einflüsse) bei der Bemessung der Tantieme herauszurechnen.

1.7.2.2 Sondertantieme

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

1.8 Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Für die Dauer einer erneuten Bestellung gelten die Vorstands-Anstellungsverträge vorbehaltlich 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.

Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, werden die Zusagen aus den Vorstandsdiens-verträgen 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) Jahres-vergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags vergüten.

1.9 Kontrollwechsel:

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

1.10 Arbeitsunfähigkeit und Todesfall:

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit werden den Vorstandsmitgliedern die vertraglich festgelegten Bezüge für bis zu drei (3) bis sechs (6) Monate, jedoch längstens für die Dauer des Vorstands-Anstellungsvertrages, weiterbezahlt. Der Aufsichtsrat kann den Vorstands-Anstellungsvertrag vorzeitig beenden, wenn das Vorstandsmitglied ununterbrochen mindestens sechs (6) Monate arbeitsunfähig und voraussichtlich auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen (dauernde Arbeitsunfähigkeit).

Scheidet ein Vorstandsmitglied aus den Diensten der Gesellschaft durch Tod aus, so haben seine Hinterbliebenen (Witwe(r) und unterhaltsberechtigten Kinder) Anspruch auf das Grundgehalt für den Monat, in dem der Dienstvertrag endet, sowie für sechs (6) bis zwölf (12) folgende Monate, längstens jedoch bis zum Enddatum des Vorstands-Anstellungsvertrages.