



## **DEMIRE Deutsche Mittelstand Real Estate AG**

**Frankfurt am Main**

**ISIN: DE000A0XFSF0 / WKN: A0XFSF**

---

### **I.**

#### **Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 7)**

##### **A. Grundsätze des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und damit als relevanter Baustein für die Umsetzung der Unternehmensstrategie der DEMIRE Deutsche Mittelstand Real Estate AG („**DEMIRE AG**“) ausgestaltet. Daher wird etwa die Höhe der variablen Vergütung an die Erreichung wesentlicher Konzernziele geknüpft. Zu diesen Zielen zählt nicht zuletzt ein nachhaltiges Wachstum des DEMIRE-Konzerns.

Neben den wirtschaftlichen Kennzahlen zieht die DEMIRE zudem auch nichtfinanzielle Faktoren zur Bemessung der Vergütung des Vorstands heran. Die gewählte Ausgestaltung soll die Interessen der Aktionäre, Konzern-Mitarbeiter und der Vorstandsmitglieder harmonisieren.

Relevanter Maßstab ist hierbei auch die Angemessenheit der Vergütung, welche der Aufsichtsrat bei Festlegung derselben zu beachten hat. Kriterien für die Angemessenheit der Gesamtbezüge bilden dabei die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds, die wirtschaftliche Lage und der Erfolg der Gesellschaft sowie die Nachhaltigkeit der Unternehmensentwicklung. Die Gesamtvergütung darf dabei die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Hierbei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft, insbesondere das Verhältnis von Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung.

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

## **B. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung**

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der DEMIRE AG wird unter Einhaltung der Vorgaben der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Hierzu entwickelt der Aufsichtsrat die Struktur und diskutiert die einzelnen Aspekte des Vergütungssystems, um es letztlich zu beschließen. Der Aufsichtsrat kann in diesem Zusammenhang externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung dieser Berater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Ebenso achtet der Aufsichtsrat im Zuge dieses Verfahrens auf die Beachtung der Bestimmungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex zur Behandlung von Interessenkonflikten, sofern solche in seinen Reihen auftreten sollten.

Nach Festlegung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat wird dieses der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Sofern die Hauptversammlung das zur Beschlussfassung vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen sollte, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt.

Basierend auf dem gebilligten Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest.

Im Weiteren überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem regelmäßig.

Das vorliegende Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder gilt für alle ab dem 28. April 2021 neu abzuschließenden, zu ändernden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der DEMIRE AG. Vergütungsansprüche, einschließlich etwaiger variabler Vergütungen, aufgrund von bestehenden Dienstverträgen mit Vorstandsmitgliedern bleiben hiervon unberührt.

## C. Vergütungsbestandteile

### 1. Die Vergütung im Überblick

Vergütungs-komponenten	Bemessungsgrundlage / Parameter	
<b>Erfolgsunabhängige Komponenten</b>		
Grundvergütung	- Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird	
Nebenleistungen	- Bereitstellung eines Dienstwagens, die Beteiligung an Beiträgen zu einer gesetzlichen oder angemessenen privaten Krankenversicherung und der Pflegeversicherung in entsprechender Anwendung des § 257 SGB V und § 61 SGB XI, die Fortführung der bestehenden Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), der Abschluss einer Unfall- und Invaliditätsversicherung im Rahmen einer Gruppenunfallversicherung sowie eine Vergütungsfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und ein Sterbegeld.	
<b>Erfolgsabhängige Komponenten</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)		
	Begrenzung / Cap	- das Doppelte des Zielbetrags
	Leistungskriterien	- 25 % – 50 % Unternehmenskennzahlen - 25 % – 50 % Operative Leistungskriterien - 10 % – 30 % Nicht-finanzielle Leistungskriterien (Strategische Unternehmensziele, Environmental, Social, Governance-Ziele)
	Auszahlung	- Am Ende des Monats, in dem der Jahresabschluss der Gesellschaft des Vorjahres festgestellt wird
Langfristige variable Vergütung		

(Performance Share Plan)		
	Begrenzung / Cap	- Wird durch einen im Vertrag festgeschriebenen, jährlichen Zuteilungsbetrag begrenzt
	Leistungskriterien	- 50 % jährliche Aktienkurssteigerung - 50 % Relative Total Shareholder Return
	Auszahlung	- Am 31. März des Jahres nach Vesting (Vesting erfolgt 4 Jahre nach dem Tag der Gewährung in Abhängigkeit von dem Erreichen vorab festgelegter Performance-Ziele)
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>		
Malus/Clawback		- Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung ist möglich

## 2. Die Komponenten des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten zählt die Grundvergütung, einschließlich der Nebenleistungen.

Die erfolgsabhängige Vergütungskomponente beinhaltet sowohl die kurzfristig orientierte variable Vergütung in Form einer Tantieme als auch die langfristig orientierte aktienbasierte variable Vergütung mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der variablen Vergütung darauf, dass die langfristigen variablen Vergütungskomponenten die kurzfristigen übersteigen. Die kurz- und langfristigen Variablen unterscheiden sich zum einen durch ihren Bemessungs- und Leistungszeitraum, aber auch durch die zur Bemessung herangezogenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Eine nachträgliche Änderung der den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zugrunde gelegten Zielwerte oder Vergleichsparameter ist gemäß Empfehlung G.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex ausgeschlossen.

Die Leistungskriterien orientieren sich hierbei an der Konzern-Strategie, insbesondere an den Zielen Wachstum, Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit. Auch Aspekte der Nachhaltigkeit und Langfristigkeit finden durch die Leistungskriterien

Eingang in die Bemessung der Vergütung. Der Aufsichtsrat legt hierbei besonderes Augenmerk darauf, dass die Leistungskriterien messbar und transparent sind.

## **2.1 Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten**

### **a) Grundvergütung**

Die Grundvergütung ist die fixe auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird.

### **b) Nebenleistungen**

Jedes Vorstandsmitglied erhält vertragliche (Sach-)Nebenleistungen. Hierzu zählen die Bereitstellung eines Dienstwagens, die Beteiligung an Beiträgen zu einer gesetzlichen oder angemessenen privaten Krankenversicherung und der Pflegeversicherung in entsprechender Anwendung des § 257 SGB V und § 61 SGB XI, die Fortführung der bestehenden Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), der Abschluss einer Unfall- und Invaliditätsversicherung im Rahmen einer Gruppenunfallversicherung sowie eine Vergütungsfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und ein Sterbegeld.

## **2.2 Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)**

### **a) Grundzüge**

Den Vorstandsmitgliedern wird eine jährliche erfolgsabhängige variable Vergütung (Tantieme) gewährt, deren Höhe sich nach dem Erreichen konkreter, im Voraus festgelegter Zielvorgaben bestimmt. Bei der Festlegung der Zielvorgaben werden neben finanziellen Leistungskriterien auch nicht-finanzielle Leistungskriterien festgelegt, die bei der Ermittlung der Vergütungshöhe Berücksichtigung finden.

Die Höhe der Tantieme bemisst sich nach der Erreichung von bestimmten, vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Zielvorgaben. Die Zielvorgaben für das Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat im Voraus bis zum Ende des Monats Januar des jeweiligen Geschäftsjahres fest. Jede Zielvorgabe kann eine Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % haben, wobei der jeweilige Zielwert einer Zielerreichung von 100 % (Zielwert) entspricht und ein Zielerreichungswert von unter 100 % eine Zielunterschreitung und ein Zielerreichungswert von über 100 % eine Zielüberschreitung darstellen. Die Obergrenze bei einer Zielüberschreitung ist bei dem Doppelten des Zielwerts (d.h. dem Wert bei einer Zielerreichung von 200 %) festgesetzt.

Bei der Festlegung der Zielvorgaben wählt der Aufsichtsrat Ziele aus, von denen 25 % bis 50 % Unternehmenskennzahlen, 25 % bis 50 % operative Leistungskriterien und 10 % bis 30 % nicht-finanzielle Leistungskriterien sein müssen.

**b) Finanzielle Leistungskriterien der Tantieme**

Finanzielle Leistungskriterien sind unter anderem die wesentlichen Unternehmenskennzahlen und operative Leistungskriterien.

Die Unternehmenskennzahlen beinhalten die im jeweiligen Prognosebericht der Gesellschaft veröffentlichten Kennzahlen (z.B. Mieterträge oder Funds from Operations) sowie weitere Kennzahlen, die zur Beurteilung der finanziellen Entwicklung der Gesellschaft geeignet sind.

Die operativen Leistungskriterien konzentrieren sich im Wesentlichen auf immobilienpezifische Kennzahlen wie zum Beispiel Kennzahlen bezüglich der Mieten und der Vermietungssituation. Darüber hinaus werden operative Kennzahlen genutzt, die geeignet sind, die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft zu beurteilen. Dazu zählen etwa konkrete Ziele aus dem Personalbereich oder dem Beteiligungsmanagement der Gesellschaft.

Dem Aufsichtsrat steht es offen, aus den vorbeschriebenen Leistungskriterien nach seinem billigen Ermessen einzelne oder alle Leistungskriterien bei der konkreten Bestimmung des Kriterienkatalogs für ein Geschäftsjahr zu wählen, vorausgesetzt, der Aufsichtsrat wählt bei der Festlegung der Zielvorgaben Ziele aus, von denen 25 % bis 50 % Unternehmenskennzahlen und 25 % bis 50 % operative Leistungskriterien sind.

**c) Nichtfinanzielle Leistungskriterien der Tantieme**

Zu den nicht-finanziellen Leistungskriterien zählen strategische Unternehmensziele sowie ESG-Ziele wie Gesundheit, Compliance, Arbeitnehmersicherheit, Energie und Umwelt oder Unternehmenskultur.

Auch hier steht es dem Aufsichtsrat offen, aus den vorbeschriebenen Leistungskriterien nach seinem billigen Ermessen einzelne oder alle Leistungskriterien bei der konkreten Bestimmung des Kriterienkatalogs für ein Geschäftsjahr zu wählen, vorausgesetzt, der Aufsichtsrat wählt bei der Festlegung der Zielvorgaben Ziele aus, von denen 10 % bis 30 % nicht-finanzielle Leistungskriterien sind.

## **2.3 Langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan)**

### **a) Grundzüge**

Den Vorstandsmitgliedern der DEMIRE AG sollen im Zuge einer langfristigen, aktienbasierten variablen Vergütung in Form eines virtuellen Aktienplans (Performance Share Plan) jährlich „Performance Share Units“ („PSUs“) gewährt werden.

Die Anzahl der gewährten PSUs ermittelt sich aus einem vertraglich vereinbarten, jährlichen Zuteilungsbetrag geteilt durch den durchschnittlichen Aktienkurs der DEMIRE AG 60 Handelstage vor dem Zeitpunkt der Gewährung („at grant“).

Die gewährten PSUs werden jeweils nach einer Performanceperiode von 4 Jahren nach dem Tag der Gewährung in Abhängigkeit von dem Erreichen vorab festgelegter Performance-Ziele erdient („Vesting“). Dabei kann sich die Anzahl der ursprünglich gewährten PSUs innerhalb eines Korridors von 0 % bis 100 % je nach erreichter Performance entwickeln.

Liegt die Performance unterhalb der definierten Hürde in den jeweils beschriebenen Zielen, sollen 0 % der gewährten PSUs erdient werden.

Ab Erreichung der jeweiligen Hürde erfolgt die Erdienung von 50 % - 100 %. Die Auszahlung der erdienten PSUs erfolgt in bar als Eurobetrag jeweils am 31. März des Jahres nach Vesting.

Die Höhe der Auszahlung ermittelt sich aus der Anzahl der erdienten PSUs multipliziert mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der DEMIRE AG 60 Handelstage vor „Vesting“.

Mit Hilfe der langfristigen variablen Vergütung in Form des Performance Share Plans sollen die Interessen der Mitglieder des Vorstands und der Anteilseigner im Hinblick auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes noch deutlicher aufeinander ausgerichtet werden. Zudem gewährleistet der Performance Share Plan eine langfristige Bindung des Vorstands an das Unternehmen und steigert dessen Motivation.

### **b) Leistungskriterien des Performance Share Plans**

Die Erfolgsziele des Performance Share Plans bilden zu 50 % die jährliche Aktienkurssteigerung sowie zu 50 % der „Relative Total Shareholder Return“ („relativer TSR“), jeweils gemessen über die vierjährige Performanceperiode.

Die Erdienung der maximal möglichen Anzahl an PSUs (100 % der gewährten Anzahl an PSUs) erfolgt bei der Erreichung des vom Aufsichtsrat für jede Tranche vorab definierten Maximalwerts des Kurssteigerungsziels und des Maximalwerts des relativen TSR-Ziels. Die Erdienung von mindestens 50 % der gewährten PSUs erfolgt bei Erreichung der vom Aufsichtsrat für jede Tranche vorab definierten Kurssteigerungshürde und der relativen TSR-Hürde.

Innerhalb des Korridors zwischen Hürde und Maximalwert innerhalb des jeweiligen Ziels erfolgt die Erdienung von 50 % - 100 % der gewährten PSUs linear. Bei einer Performance unterhalb der Hürde in den jeweiligen Zielen verfallen die gewährten PSUs jeweils. Eine Erdienung von mehr als 100 % der gewährten PSUs ist nicht vorgesehen.

Unabhängig von der Zielerreichung bzw. der Anzahl an erdienten PSUs ist die maximale Auszahlung pro PSU auf 250 % des Kurses der Aktien der DEMIRE AG im Zeitpunkt der Gewährung begrenzt.

Jede Plantranche unterliegt einer Performanceperiode von 4 Jahren. Die jährliche Aktienkurssteigerung wird als „Compound Annual Growth Rate“ über die vierjährige Performanceperiode berechnet. Der relative TSR vergleicht die Entwicklung des DEMIRE Total Shareholder Return mit der Entwicklung der Rendite des EPRA/NAREIT Developed Europe Index ex UK über die vierjährige Periode.

Der Maximalwert und die Hürde der Aktienkurssteigerung werden durch den Aufsichtsrat im Vorfeld festgelegt. Für die Tranche 2019 betrug der Maximalwert beispielsweise 14 % per annum und die entsprechende Hürde 7 % per annum.

Ebenso werden der Maximalwert und die Hürde für die relative TSR Performance im Vorfeld durch den Aufsichtsrat festgelegt. Der Maximalwert für den relativen TSR betrug beispielsweise für die Tranche 2019 10 Prozentpunkte, die entsprechende Hürde betrug -10 Prozentpunkte.

Die Erreichung des Maximalwerts sowohl des Kurssteigerungsziels als auch des relativen TSR-Ziels führt zur Erdienung von 100 % der gewährten Anzahl an PSUs. Die Erreichung der Hürde sowohl des Kurssteigerungsziels als auch des relativen TSR-Ziels führt zur Erdienung von 50 % der gewährten Anzahl an PSUs.



## **D. Bestimmung der Struktur und Höhe der Ziel-Gesamtvergütung**

### **1. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Basierend auf dem Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Festgelegt werden ferner die Zielwerte für die variablen Leistungskriterien.

Bemessen wird die Angemessenheit an den jeweiligen Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, an der wirtschaftlichen Lage und des Erfolgs des Unternehmens sowie an der Nachhaltigkeit der Unternehmensentwicklung.

In diesem Zusammenhang wird auch darauf geachtet, dass die Ziel-Gesamtvergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Der Aufsichtsrat zieht hierbei eine geeignete Vergleichsgruppe (horizontaler Vergleich) heran, um einen sogenannten Peer-Group-Vergleich anstellen zu können. Zudem erfolgt auch ein Vergleich mit dem oberen Führungskreis der DEMIRE AG und der Gesamtbelegschaft (vertikaler Vergleich).

#### **a) Horizontaler Vergleich**

Zur Beurteilung der Angemessenheit der Ziel-Gesamtvergütung zieht der Aufsichtsrat der DEMIRE AG eine geeignete Gruppe von Unternehmen heran, um einen diesbezüglichen Vergleich anstellen zu können.

Die DEMIRE AG ist im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse notiert. Der Aufsichtsrat der DEMIRE AG hat vor diesem Hintergrund grundsätzlich im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse notierte Unternehmen als Vergleichsgruppe ausgewählt. Zur Konkretisierung der Vergleichsgruppe achtet der Aufsichtsrat auf unterschiedliche Vergleichskriterien und nutzt den horizontalen Vergleich mit Bedacht, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt. Als Vergleichskriterien dienen zum einen Marktkapitalisierung, Mitarbeiterzahl und Umsatz.

Zum anderen wird aber auch die Vergütungsstruktur auf Vorstandsebene der Vergleichsunternehmen („Peers“) abgeglichen.

Zur vergleichenden Überprüfung werden die Peers zudem in Zusammenhang mit der relativen Performance-Messung in der Langfristvergütung herangezogen.

## **b) Vertikaler Vergleich**

Der vertikale Vergleich bezieht sich auf den oberen Führungskreis sowie auch auf die Gesamtbelegschaft der DEMIRE AG. Der Aufsichtsrat der DEMIRE AG hat zu diesem Zwecke einen oberen Führungskreis definiert.

Dieser obere Führungskreis besteht aus den Abteilungsleitern der DEMIRE AG der Abteilungen Konzernrechnungswesen, Portfolio- und Asset Management, Treasury und Beteiligungsmanagement, Corporate Development, Corporate Finance und Investor Relations, Portfolio Controlling und Legal/HR. Deren Gehaltsgefüge wird hierbei auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

## **E. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung, d.h. eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Grundvergütung, Nebenleistungen, einschließlich Versorgungsaufwand, sowie der kurz- und langfristigen Variablen festgelegt.

Dieser Höchstbetrag beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 1.580.000,00 p.a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder EUR 960.000,00 p.a.

Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe sämtlicher Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen in einem Geschäftsjahr resultieren.

## **F. Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung**

Die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung (in %) soll (unter der Annahme einer 100 %-Zielerreichung für die kurzfristig und langfristig variable Vergütung) für alle Vorstandsmitglieder in etwa betragen:

- Erfolgsunabhängige Grundvergütung: ca. 40 - 45 %
- Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme): ca. 20 - 25 %
- Langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan): ca. 30 - 40 %.

Diese Relationen können durch funktionale Differenzierung und/oder im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung und Anpassung an die Marktüblichkeit variieren. Nichtsdestotrotz achtet der Aufsichtsrat u.a. stets darauf, dass die langfristigen variablen Vergütungskomponenten die kurzfristigen übersteigen und dass die variable Vergütung insgesamt die feste Vergütung übersteigt.

## **G. Angaben zu vergütungsbezogenen Rechtsgeschäften**

### **1. Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten**

Die Anstellungsverträge der Vorstände werden jeweils für die Dauer der Bestellungsperiode geschlossen. Das Recht auf ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen, die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt aber unberührt.

Die Vorstandsdienstverträge enden im Falle eines wirksamen Widerrufs der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG oder bei Amtsniederlegung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 3 AktG (analog) mit Ablauf der sich aus § 622 Abs. 1 und 2 BGB (analog) ergebenden Frist.

Zudem enden die Vorstandsdienstverträge drei Monate nach dem Ende des Monats, in dem eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit bei einem Vorstandsmitglied festgestellt wird, nicht aber vor Ablauf von acht Monaten seit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit.

### **2. Vorzeitige Beendigung**

Im Falle des wirksamen Widerrufs der Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 3 AktG, ohne dass zugleich ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorliegt, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, und ohne dass dem Widerruf eine grobe Pflichtverletzung oder die Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsleitung im Sinne des § 84 Abs. 3 AktG zugrunde liegt, können die Vorstandsdienstverträge eine Abfindung zur Abgeltung der Restvergütungsansprüche für die Zeit bis zum regulären Ende des Vorstandsdienstvertrages vorsehen. Dabei wird höchstens eine Vertragsrestlaufzeit von zwei Jahren berücksichtigt. Die Abfindung darf den Betrag von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit vergüten („Abfindungs-Cap“). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie gegebenenfalls die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Es werden hierbei ausschließlich die folgenden Komponenten zur Berechnung berücksichtigt:

- das feste Jahresgehalt
- 100 % der kurzfristigen variablen Vergütung (Tantieme)
- 100 % des Zuteilungsbetrages der langfristigen variablen Vergütung (Performance Share Plan).

Sollte das jeweilige Vorstandsmitglied aus „guten/wichtigen Gründen“ gekündigt haben, keine Verlängerung seines Vorstandsdienstvertrages erhalten haben oder sollte die Vorstandstätigkeit aufgrund von Behinderung (Invalidität), des Renteneintritts oder des Todes enden („Good Leaver“), so differenziert der Performance Share Plan wie folgt.

Im Falle der Behinderung (Invalidität) oder des Todes werden alle gewährten und erdienten PSUs unmittelbar zum dann gültigen Aktienkurs der DEMIRE AG ausbezahlt, unabhängig vom Grad der Zielerreichung. In den übrigen Fällen des „Good Leavers“ ist eine beschleunigte ratiellerische Erdienung der ausstehenden bzw. gewährten PSUs vorgesehen. Es erfolgen keine Gewährungen aus weiteren Tranchen. Die Auszahlung erfolgt zum ursprünglich vorgesehenen Zeitpunkt und unabhängig vom Grad der Zielerreichung. In berechtigten Einzelfällen kann der Aufsichtsrat von diesen Regelungen abweichen.

Im Falle (a) des direkten oder indirekten Erwerbs der Kontrolle der Stimmrechte der Gesellschaft von mindestens 50 % der Stimmrechte oder (b) einer vergleichbaren Situation, die die Leitungsbefugnis des Vorstands der Gesellschaft vergleichbar einschränkt, kann der Aufsichtsrat über das Fortlaufen oder die vorzeitige Beendigung des virtuellen Aktienplans sowie die Abwicklung dieser vorzeitigen Beendigung nach eigenem Ermessen entscheiden. Entscheidet der Aufsichtsrat zu Gunsten einer vorzeitigen Auszahlung der PSUs im Zuge eines Kontrollwechsels erfolgt diese wenn möglich unmittelbar, jedoch in keinem Fall später als drei Monate nach der Meldung des Kontrollwechsels oder einer vergleichbaren Situation. Kommt es innerhalb von zwölf Monaten nach einem Kontrollwechsel und bei Fortlaufen des virtuellen Aktienplans zu einer Einschränkung der Leitungsbefugnisse des Vorstandsmitglieds oder zu einer Reduzierung der dem Vorstandsmitglied vertraglich zugesagten Leistungen, so wird das Vorstandsmitglied im Falle einer Kündigung innerhalb von zwölf Monaten nach dem Kontrollwechsel hinsichtlich der Abgeltung gewährter und noch zu erdienender Instrumente als „Good Leaver“ behandelt.

### **3. Keine weiteren Abfindungsregeln**

Weitere Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (change of control) werden nicht vereinbart.

In den Anstellungsverträgen werden keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vereinbart. Daher ist die Zahlung einer Karenzentschädigung im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

#### **4. Unterjähriger Ein- bzw. Austritt**

Im Falle des unterjährigen Ein- und Austritts eines Vorstandsmitglieds reduziert sich die Gesamtvergütung, einschließlich der jährlichen Tantieme und des Zuteilungswert des Performance Share Plan pro rata temporis.

#### **5. Nebentätigkeit der Vorstandsmitglieder**

Etwaige für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate bezogene Vergütungsleistungen werden auf die Vergütung gemäß diesem Vergütungssystem angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine für diese gezahlte Vergütung anzurechnen ist. Entsprechendes gilt für die Übernahme konzerninterner Vorstandsmandate.

#### **H. Malus/Clawback**

Der Aufsichtsrat hat nach Maßgabe des § 87 Abs. 2 AktG die Möglichkeit, die Bezüge oder sonstigen Leistungen herabzusetzen.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) im Falle eines nachweislich vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstoßes des Vorstandsmitglieds die für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährte Tantieme und die für das Geschäftsjahr gewährten PSUs teilweise oder vollständig auf null reduzieren.

Wurden die Tantieme oder die PSUs zum Zeitpunkt der Reduzierungsentscheidung bereits ausgezahlt, hat das Vorstandsmitglied die zu viel erhaltenen Zahlungen zurückzugewähren. Die Rückzahlungspflicht beschränkt sich auf den an das Vorstandsmitglied ausgezahlten Nettobetrag. Außerdem ist die Gesellschaft in diesem Fall berechtigt, mit sonstigen Vergütungsansprüchen des Vorstandsmitglieds aufzurechnen. Die Einrede der Entreicherung im Sinne des § 818 Abs. 3 BGB ist insoweit ausgeschlossen.

Im Falle, dass das Vorstandsmitglied im jeweiligen Geschäftsjahr insgesamt länger als 90 Kalendertage arbeitsunfähig ist („Schwellenwert“), werden die Tantieme und die PSUs für das jeweilige Geschäftsjahr für jeden Tag einer im jeweiligen Geschäftsjahr über den Schwellenwert hinaus andauernden oder weiteren Arbeitsunfähigkeit um 1/365stel gekürzt. Sollte das Dienstverhältnis nicht während des gesamten Geschäftsjahres bestanden haben, wird der Schwellenwert von 90 Tagen entsprechend zeitanteilig gekürzt.

Stirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Vorstandsdienstvertrages, hat dessen Ehepartner/in bzw. Lebenspartner/in im Sinne von § 1

Lebenspartnerschaftsgesetz, ersatzweise die unterhaltsberechtigten Kinder als Gesamtgläubiger, Anspruch auf unverminderte Gewährung des festen Jahresgehalts für den Sterbemonat und die drei folgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der regulären Laufzeit des Vorstandsdienstvertrages.

Bestimmte Umstände des Ausscheidens können einen Verfall der PSUs, deren Performance Periode noch nicht abgelaufen ist, nach sich ziehen („Bad Leaver“).

## **I. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle weitreichender Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch Pandemien oder schwere Wirtschaftskrisen), die die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder Kennzahlen des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern die konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch die Grundvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.