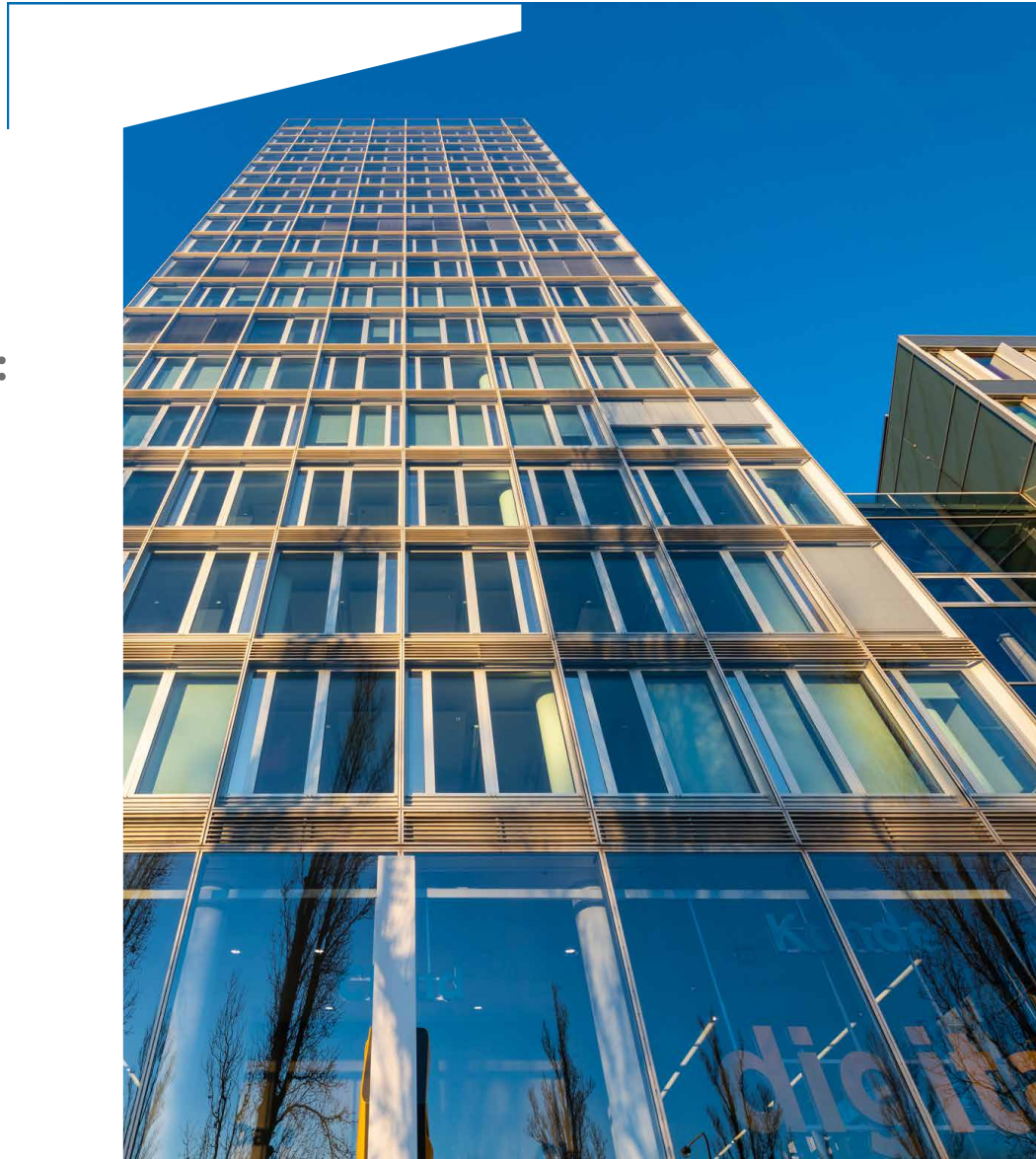




VERGÜTUNGSBERICHT
2021





VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1

KONTAKTE & IMPRESSUM 19

Vergütungsbericht 2021

Der Vergütungsbericht im Sinne des § 162 Aktiengesetz (AktG) enthält Erläuterungen hinsichtlich der individuellen Vergütungen der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der DEMIRE Deutsche Mittelstand Real Estate AG („DEMIRE AG“) im Geschäftsjahr 2021.

Im Vergütungsbericht finden sich detaillierte Informationen zum Vergütungssystem, die für das Verständnis der Angaben notwendig sind, zur Vergütung der und Leistungen an die Vorstandsmitglieder, zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und Erläuterungen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der DEMIRE AG fördert. Die Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Überblick über das Geschäftsjahr 2021

VERGÜTUNGSSYSTEM DER VORSTÄNDE IM GESCHÄFTSJAHRE 2021

Im Rahmen der Hauptversammlung vom 28. April 2021 wurde ein neues Vergütungssystem („**Vergütungssystem neu**“) für die Mitglieder des Vorstands der DEMIRE AG mit einer Mehrheit von 99,71% des vertretenen Kapitals gebilligt (siehe: www.demire.ag/hauptversammlung).

Die Vorstandsdienstverträge der Vorstände Ingo Hartlief und Tim Brückner wurde per Verlängerungsvereinbarungen vom 26. Mai 2021 bis zum 31. Dezember 2024 verlängert.

Da die vereinbarten Änderungen der Vergütung des Vorstands entsprechend den Verlängerungsvereinbarungen vom 26. Mai 2021, ebenso wie die Vereinbarungen selbst, erst ab dem **1. Januar 2022** in Kraft getreten sind, wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 Vergütungen ausschließlich nach den Vorgaben des vorangegangenen Vergütungssystems („**Vergütungssystem alt**“) gewährt. Dieses „Vergütungssystem alt“ wird mithin untenstehend dargestellt.

Eine regelmäßige Überprüfung der Vergütung des Vorstands erfolgt durch den Aufsichtsrat.

Anpassungen der Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Vorjahr haben nicht stattgefunden.

Zudem wurden durch den Aufsichtsrat Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt. Erläuterungen hinsichtlich der Tantieme der Vorstände, welche im Geschäftsjahr 2021 verdient wurde, sind dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 vorbehalten. Auf deren Darstellung wird mithin im hiesigen Vergütungsbericht verzichtet.

Von Vorgaben des „Vergütungssystems alt“ ist der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 nicht abgewichen.

VERGÜTUNGSSYSTEM DER AUFSICHTSRÄTE IM GESCHÄFTSJAHRE 2021

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, welches in § 16 der Satzung niedergelegt ist, wurde von der Hauptversammlung am 28. April 2021 mit einer Mehrheit von 99,99% des vertretenen Kapitals ebenfalls gebilligt. Im Rahmen der Hauptversammlung vom 28. April 2021 wurde beschlossen, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit Wirkung zum Beginn des Geschäftsjahres 2021 von EUR 30.000 auf EUR 40.000,00 je ordentliches Aufsichtsratsmitglied erhöht wird. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache und der stellvertretende Vorsitzende erhält das Doppelte des vorgenannten Betrages. Eine gegebenenfalls anfallende Mehrwertsteuer auf diese Beträge wird ebenfalls vergütet.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig – wie in § 16 der Satzung (in der Version vom 22. September 2020) niedergelegt – zur Anwendung gebracht.



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1

KONTAKTE & IMPRESSUM 19

Die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 im Detail

ÜBERSICHT „VERGÜTUNGSSYSTEM ALT“

Das „Vergütungssystem alt“ für die Vorstandsmitglieder ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet und damit als relevanter Baustein für die Umsetzung der Unternehmensstrategie der DEMIRE AG ausgestaltet.

In diesem Zusammenhang ist das „Vergütungssystem alt“ unterteilt in erfolgsabhängige und nicht erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile. Die Vergütung des Vorstands besteht aus Grundvergütung, Versorgungsaufwand, Nebenleistungen, sowie einjähriger variabler Vergütung (Short Term Incentive (STI) = Tantieme) und mehrjähriger variabler Vergütung (Long Term Incentive (LTI) = virtuelles Aktienoptionsprogramm).

Die Höhe der variablen Vergütung bemisst sich hierbei an der Erreichung bestimmter vorab festgelegter Ziele.

Zur besseren Übersicht findet sich untenstehend eine entsprechende Tabelle, welche die wesentlichen Eckpunkte des „Vergütungssystem alt“ zusammenfasst.

Wesentliche Eckpunkte des im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssystems („Vergütungssystem alt“)

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Erfolgsunabhängige Vergütung	Bemessungsgrundlage/Parameter
Grundvergütung	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.
Nebenleistungen	Bereitstellung eines Dienstwagens, 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. Zudem erstattet die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied Kosten einer privaten Altersvorsorge bis zur Höhe des maximalen freiwilligen monatlichen Beitrages in der gesetzlichen Rentenversicherung.
Versorgungsaufwand	Der Versorgungsaufwand setzt sich aus einer Beteiligung an Beiträgen zu einer freiwilligen gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung und der Pflegeversicherung in entsprechender Anwendung des § 257 SGB V und § 61 SGB XI zusammen.

	
VERGÜTUNGSBERICHT 2021	1
KONTAKTE & IMPRESSUM	19

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Erfolgsabhängige Vergütung	Bemessungsgrundlage/Parameter
	Die einjährige, variable Vergütung besteht aus einem Zielbetrag, der abhängig von der Erfüllung bestimmter Leistungskriterien ausbezahlt wird.
	Begrenzung/Cap: das Doppelte des Zielbetrags
	Leistungskriterien: Für Herrn Tim Brückner:
	1. Qualitative Ziele
	– Ausbau der Digitalisierung im Unternehmen, auch in Bezug auf Reporting und Treasury Management System
	– Weitere Stabilisierung des Teams auch unter COVID-19 Bedingungen;
	– Start des EPRA Sustainability Rating Projekts mit dem Ziel, in Zukunft ein Nachhaltigkeitsrating zu erhalten
	– Optimierung der Dienstleister- und Kostenstruktur
	– Optimierung des Accountings
	– Optimierung der Gesellschafterstrukturen
	2. Quantitative Ziele
	– Steigerung des FFO gegenüber 2019 um mind. 10%
Tantieme (Short-Term Incentive)	– Reduzierung der Finanzierungskosten der DEMIRE AG

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Erfolgsabhängige Vergütung	Bemessungsgrundlage/Parameter
	Leistungskriterien: Für Herrn Ingo Hartlief:
	1. Qualitative Ziele
	– Implementierung eines wirksamen COVID-19 Krisen-Managements (z. B. konstantes Monitoring der Mietverhältnisse)
	– Optimierung Kostenstruktur (Immobilien-, Finanzierungs-, Struktur- und Verwaltungskostenebene)
	– Weiterentwicklung des Forderungsmanagements
	– Verbesserung des Risikomanagements und Zertifizierung nach ICG
	– Erfolgreiche Repositionierung von Single-Tenant-Objekten
	2. Quantitative Ziele
	– Steigerung des FFO gegenüber 2019 um mind. 10%
	– Weiterentwicklung des Unternehmens mit dem Ziel einer Dividendenfähigkeit
	– Schaffung von Liquidität i. H. v. mind. EUR 200 Mio.
	– Vermietungen in einer Größenordnung von mind. 100.000 qm (Neuabschlüsse und Verlängerung von Altmietverträgen)
	Auszahlung: Am Ende des Monats, in dem der Jahresabschluss der Gesellschaft des Vorjahres festgestellt wird.
Tantieme (Short-Term Incentive)	



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1

KONTAKTE & IMPRESSUM 19

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Erfolgsabhängige Vergütung	Bemessungsgrundlage/Parameter
Virtuelles Aktienoptionsprogramm (Long-Term Incentive)	<p>Tranche 2019 (LTI 2019/2023) Begrenzung/Cap: Wird durch einen im Vertrag festgeschriebenen jährlichen Zuteilungsbetrag begrenzt.</p> <p>Zudem ist der tatsächliche Auszahlungsbetrag von der langfristigen Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft abhängig und wird auf einen für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell festgelegten Maximalbetrag begrenzt (für Herrn Ingo Hartlief auf einen Maximalbetrag von EUR 220.000 brutto und für Herrn Tim Brückner auf einen Maximalbetrag von EUR 75.000 brutto).</p> <p>Leistungskriterien: Für das Teilziel jährliche Aktienkurssteigerung gilt eine Hürde von 7 % p. a. und ein Maximalwert von 14 % p. a.</p> <p>Für das Teilziel relativer Total Shareholder Return ein Maximalwert von 10 Prozentpunkten und eine Hürde von Minus 10 Prozentpunkten.</p> <p>Auszahlung: Nach Ablauf von vier Jahren in Abhängigkeit von dem Erreichen vorab festgelegter Performance-Ziele und des Aktienkurses.</p>

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Erfolgsabhängige Vergütung	Bemessungsgrundlage/Parameter
Virtuelles Aktienoptionsprogramm (Long-Term Incentive)	<p>Tranchen ab 2020 (LTI 2020/2024) (LTI 2021/2025) Begrenzung/Cap: Wird durch einen im Vertrag festgeschriebenen jährlichen Zuteilungsbetrag begrenzt.</p> <p>Eine Erdienung von mehr als 100% der gewährten Aktienoptionen (= auch als Performance Share Units (PSUs) bezeichnet) ist nicht vorgesehen.</p> <p>Unabhängig von der Zielerreichung bzw. der Anzahl an erdienten PSUs ist die maximale Auszahlung pro PSU auf 250% des Kurses bei Gewährung begrenzt.</p> <p>Leistungskriterien: — 50% jährliche Aktienkurssteigerung — 50% Relative Total Shareholder Return</p> <p>Für das Teilziel jährliche Aktienkurssteigerung gilt eine Hürde von 7 % p. a. und ein Maximalwert von 14 % p. a.</p> <p>Für das Teilziel relativer Total Shareholder Return ein Maximalwert von 10 Prozentpunkten und eine Hürde von minus 10 Prozentpunkten.</p> <p>Auszahlung: Nach Ablauf von vier Jahren in Abhängigkeit von dem Erreichen vorab festgelegter Performance-Ziele und des Aktienkurses.</p>



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1
KONTAKTE & IMPRESSUM 19

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Erfolgsabhängige Vergütung	Bemessungsgrundlage/Parameter
Virtuelles Aktienoptionsprogramm (Long-Term Incentive)	Tranchen ab 2020 (LTI 2020/2024) (LTI 2021/2025) Begrenzung/Cap: Wird durch einen im Vertrag festgeschriebenen jährlichen Zuteilungsbetrag begrenzt.
	Eine Erdienung von mehr als 100% der gewährten Aktienoptionen (=auch als Performance Share Units (PSUs) bezeichnet) ist nicht vorgesehen.
	Unabhängig von der Zielerreichung bzw. der Anzahl an erdienten PSUs ist die maximale Auszahlung pro PSU auf 250% des Kurses bei Gewährung begrenzt.
	Leistungskriterien: – 50% jährliche Aktienkurssteigerung – 50% Relative Total Shareholder Return Für das Teilziel jährliche Aktienkurssteigerung gilt eine Hürde von 7% p. a. und ein Maximalwert von 14% p. a. Für das Teilziel relativer Total Shareholder Return ein Maximalwert von 10 Prozentpunkten und eine Hürde von minus 10 Prozentpunkten.
	Auszahlung: Nach Ablauf von vier Jahren in Abhängigkeit von dem Erreichen vorab festgelegter Performance-Ziele und des Aktienkurses.

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Sonstige Vergütungsregelungen	Bemessungsgrundlage/Parameter
Maximalvergütung	Erst im Rahmen der Änderungsvereinbarungen vom 26. Mai 2021 vorgesehen.
Abfindungs-Cap	Die Abfindung darf den Betrag von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages 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.
Malus- und Clawback Regelung	Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung ist möglich.
Vergütung für weitere Mandate innerhalb und außerhalb der DEMIRE-Gruppe	Etwaige für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate oder ähnlichen Ämtern bezogene Vergütungsleistungen werden auf das feste Jahresgehalt angerechnet. Eine gesonderte Vergütung für die Übernahme eines Vorstandsmandats bei der Fair Value REIT-AG ist nicht vorgesehen.



VERGÜTUNGSBERICHT 2021	1
KONTAKTE & IMPRESSUM	19

DIE ERFOLGSUNABHÄNGIGEN VERGÜTUNGSELEMENTE IM DETAIL IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Grundvergütung im Geschäftsjahr 2021

Die Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird in zwölf gleichen Teilbeträgen am Schluss eines jeden Kalendermonats gezahlt und stellt für die Vorstandsmitglieder ein fixes Einkommen dar. Die jährliche Grundvergütung 2021 betrug für den Vorstandsvorsitzenden Ingo Hartlief EUR 400.000,00 brutto p.a. und für den Finanzvorstand Tim Brückner EUR 240.000,00 brutto p.a.

Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2021

Zusätzlich zur Grundvergütung stehen den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen zu. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung.

Die Gesellschaft führt zudem für die Vorstände eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) fort. Die D&O-Versicherung enthält den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestselbstbehalt von 10% des Schadens bis jährlich zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung im Sinne des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG.

Zudem unterhält die Gesellschaft eine Unfallversicherung im Rahmen eines Gruppen-Unfallversicherungsvertrages und zwar mit Versicherungsleistungen in Höhe von EUR 500.000 für den Todesfall und EUR 500.000 für den Invaliditätsfall. Die Versicherungsprämien werden von der Gesellschaft getragen. Im Todesfall stehen die Versicherungsleistungen entsprechend den Versicherungsbedingungen entweder einer vom Vorstand benannten Person oder den Erben zu.

Zudem erstattet die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied Tim Brückner Kosten einer privaten Altersvorsorge bis zur Höhe des maximalen freiwilligen monatlichen Beitrages in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, wird das feste Jahresgehalt für die Dauer von bis zu sechs Monaten seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit weitergewährt, längstens jedoch bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrages. Das Vorstandsmitglied muss sich auf diese Zahlungen anrechnen lassen, was es von Kranken-, Rentenkassen oder sonstigen Versicherungen oder Versorgungswerken an Krankengeld, Krankentagegeld oder Renten erhält, soweit die Leistungen nicht ausschließlich auf den Beiträgen des Vorstandsmitglieds beruhen.

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.

Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2021

Der Versorgungsaufwand setzt sich aus einer Beteiligung an Beiträgen zu einer freiwilligen gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung und der Pflegeversicherung in entsprechender Anwendung des § 257 SGB V und § 61 SGB XI zusammen.



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1

KONTAKTE & IMPRESSUM 19

DIE ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNGSELEMENTE IM DETAIL IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Die variable Vergütung setzt sich aus einem einjährigen erfolgsabhängigen Bonus (Short Term Incentive) sowie einem mehrjährigen erfolgsabhängigen Bonus (Long Term Incentive) zusammen.

Einjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt wurde (Tantieme 2020)

Grundsätzliche Ausgestaltung

Die Tantieme (Short Term Incentive) dient als variables Vergütungselement mit kurzfristiger Anreizwirkung. Die Laufzeit ist daher auf ein Jahr begrenzt. Wie ausgeführt, wird im Rahmen dieses Vergütungsberichts ausschließlich auf die im Geschäftsjahr 2020 erdiente Tantieme abgestellt, welche im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt wurde.

Das Short Term Incentive Programm enthält eine Regelung hinsichtlich des auszahlenden Maximalbetrages, wonach der Betrag der Auszahlung auf jeweils insgesamt 200 % des Zielwerts begrenzt ist. Bei Nichterfüllung der Leistungskriterien kann dieses variable Vergütungselement auch vollständig entfallen.

Leistungskriterien

Das Inaussichtstellen der Tantieme, geknüpft an für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Zielvorgaben soll eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung fördern.

Diese stehen im Einklang mit den Interessen der Stakeholder der DEMIRE AG. Für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung hat die Gesellschaft sich sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele gesetzt. Die strategischen Ziele des Unternehmens bilden die Grundlage für die Auswahl der Leistungskriterien für die variable Vergütung.

Für das Vorstandsmitglied Ingo Hartlief wurde hierbei im Geschäftsjahr 2020 in Bezug auf die Tantieme eine Zielvergütung in Höhe von EUR 190.000 brutto festgesetzt. Für das Vorstandsmitglied Tim Brückner wurde im Geschäftsjahr 2020 in Bezug auf die Tantieme eine Zielvergütung in Höhe von EUR 115.000 brutto festgesetzt.

Über die wirtschaftlichen Aspekte hinaus sollen diese weiteren Leistungskriterien auch für die Mitarbeiter des Unternehmens als sinnstiftendes Element dienen. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Unternehmensinteressen von Seiten der Führungsebene vollumfänglich gewahrt und verfolgt werden.

Der Aufsichtsrat hat die Zielvorgaben für das laufende Geschäftsjahr zu beschließen.

Die im Geschäftsjahr 2020 erdiente Tantieme wurde am Ende des Monats, in dem der Jahresabschluss des Geschäftsjahres 2020 festgestellt wurde, an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt – namentlich Ende April 2021. Daher ist sie der gewährten Vergütung des Geschäftsjahres 2021 im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG zuzurechnen.

Die Tantieme für das Geschäftsjahr 2020 basiert auf dem „Vergütungssystem alt“. Im Zuge der Beurteilung der Zielerreichung wurden im Geschäftsjahr 2020 unter anderem folgende Leistungskriterien herangezogen:



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1

KONTAKTE & IMPRESSUM 19

FÜR HERRN TIM BRÜCKNER:

1. Qualitative Ziele

- Ausbau der Digitalisierung im Unternehmen, auch in Bezug auf Reportings und Treasury Management System
- Weitere Stabilisierung des Teams auch unter COVID-19 Bedingungen
- Start des EPRA Sustainability Rating Projekts mit dem Ziel, in Zukunft ein Nachhaltigkeitsrating zu erhalten
- Optimierung der Dienstleister- und Kostenstruktur
- Optimierung des Accountings
- Optimierung der Gesellschafterstrukturen

2. Quantitative Ziele

- Steigerung des FFO gegenüber 2019 um mind. 10 %
- Reduzierung der Finanzierungskosten der DEMIRE

FÜR HERRN INGO HARTLIEF:

1. Qualitative Ziele

- Implementierung eines wirksamen COVID-19 Krisen-Managements (z. B. konstantes Monitoring der Mietverhältnisse)
- Optimierung Kostenstruktur (Immobilien-, Finanzierungs-, Struktur- und Verwaltungskostenebene)
- Weiterentwicklung des Forderungsmanagements

- Verbesserung des Risikomanagements und Zertifizierung nach ICG

- Erfolgreiche Repositionierung von Single-Tenant-Objekten

2. Quantitative Ziele

- Steigerung des FFO gegenüber 2019 um mind. 10 %
- Weiterentwicklung des Unternehmens mit dem Ziel einer Dividendenfähigkeit
- Schaffung von Liquidität i. H. v. mind. EUR 200 Mio.
- Vermietungen in einer Größenordnung von mind. 100.000 qm (Neuabschlüsse und Verlängerung von Altmietverträgen)

Die Zielerreichung wurde von dem Aufsichtsrat in einer Gesamtschau festgelegt. Die Geschäftsentwicklung der DEMIRE AG war im Geschäftsjahr 2020 von den Auswirkungen der Corona-Pandemie mit bestimmt. Ungeachtet dessen wurden die seinerzeit vereinbarten Ziele nicht nur erfüllt, sondern sogar deutlich übertroffen, was insbesondere die Steigerung der FFO, die Vermietungsleistung sowie die deutlich gesenkten Finanzierungskosten betrifft. Nach Auffassung des Aufsichtsrats ist es dem Vorstand hervorragend gelungen, das Unternehmen erfolgreich weiterzuentwickeln, was gerade in ungewöhnlichen Pandemiezeiten eine außerordentliche Herausforderung dargestellt hatte. Alle gesetzten Ziele wurden daher nicht nur erreicht, sondern weit übertroffen, die daraus erzielte Zielerrechnung beläuft sich somit auf 200 %. Die Vorstandsmitglieder haben daher im April 2021 eine Tantiemeauszahlung zu 200 % für das Geschäftsjahr 2020 erhalten.

Sowohl die gewährte Tantieme als auch die gewährten PSU entsprechen dem maßgeblichen Vergütungssystem, das den Vorstand sowohl kurz wie langfristig incentiviert. Es trägt dabei dazu bei, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern, Wachstum zu generieren, operative und finanzielle Kennzahlen zu verbessern und den Unternehmenswert langfristig zu steigern.



VERGÜTUNGSBERICHT 2021	1
KONTAKTE & IMPRESSUM	19

VIRTUELLES AKTIENOPTIONSPROGRAMM (LONG-TERM INCENTIVE) 2021 IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Grundsätzliche Ausgestaltung (Tranche 2021/2025)

Den Vorstandsmitgliedern der DEMIRE AG sollen im Zuge einer langfristigen, aktienbasierten variablen Vergütung in Form eines virtuellen Aktienplans (Performance Share Plan) jährlich virtuelle Aktienoptionen (sogenannte „Performance Share Units“ „PSUs“) gewährt werden. Es ist hierbei vorgesehen, dass die Tranchen der virtuellen Aktienoptionen jeweils am 1. Januar eines Jahres gewährt werden. Die Anzahl der jährlich gewährten PSUs ermittelt sich aus einem im Vorhinein vertraglich vereinbarten, jährlichen Zuteilungsbetrag geteilt durch den durchschnittlichen Aktienkurs der DEMIRE AG 60 Handelstage vor dem 1. Januar eines jeden Jahres („Zeitpunkt der Gewährung“).

Die Anzahl der gewährten PSUs werden in einem Gewährungsschreiben innerhalb von vier Wochen nach Gewährung den Vorstandsmitgliedern durch den Aufsichtsrat mitgeteilt.

Die gewährten PSUs werden jeweils nach einer Performanceperiode von vier Jahren nach dem Tag der Gewährung („Zeitpunkt der etwaigen Erdienung“ auch als „Vesting“ bezeichnet) in Abhängigkeit von dem Erreichen vorab festgelegter Performance-Ziele erdient. 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 einer definierten Hürde in den jeweils beschriebenen Zielen, sollen 0 % der gewährten PSUs erdient werden. Ab Erreichung der jeweiligen Hürde erfolgt die Erdienung von 50 % bis 100 % der gewährten PSUs.

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“. Mithilfe 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.

Leistungskriterien des Performance-Share-Plans für die Tranche 2021/2025

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

Nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode erfolgt durch den Aufsichtsrat eine Überprüfung, inwiefern die Ziele erreicht wurden. An der individuellen Zielerreichung bemisst sich sodann, ob und wie viele virtuelle Aktien tatsächlich erdient wurden. 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.

Jede Plantranche unterliegt einer Performanceperiode von vier 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.

Zu Beginn eines jeden Jahres – zum Zeitpunkt der Gewährung (s. o.) – werden der Maximalwert und die Hürde für die jährliche Aktienkurssteigerung der DEMIRE AG durch den Aufsichtsrat festgelegt. Für die Tranche 2021 beträgt der Maximalwert 14 % per annum und die entsprechende Hürde 7 % per annum.



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1
KONTAKTE & IMPRESSUM 19

Ebenso werden der Maximalwert und die Hürde für die relative TSR-Performance im Vorfeld durch den Aufsichtsrat festgelegt. Der Maximalwert für den relativen TSR beträgt für die Tranche 2021 10 Prozentpunkten, die entsprechende Hürde beträgt minus 10 Prozentpunkte.

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

Innerhalb des Korridors zwischen Hürde und Maximalwert innerhalb des jeweiligen Ziels erfolgt die Erdienung von 50 % bis 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 bei Gewährung begrenzt.

Führt die DEMIRE AG während der Laufzeit des LTI Kapitalmaßnahmen durch, die einen Einfluss auf den Wert der realen Aktien haben, wird das Vorstandsmitglied hinsichtlich der ihm gewährten PSUs wie die Inhaber realer Aktien behandelt. Wird während der Laufzeit des LTI ein Aktiensplit durchgeführt oder werden Aktien zusammengelegt, erhöht oder mindert sich die Anzahl der PSUs entsprechend den jeweiligen Regeln für den Aktiensplit bzw. Aktienzusammenlegung. Werden während der Laufzeit des LTI aus Mitteln der Gesellschaft den Aktionären Aktien („Gratisaktien“) gewährt, erhöht sich die Anzahl der PSUs entsprechend den Bezugsregelungen für die realen Gratisaktien.

Die Einbeziehung einer an den Aktienkurs gekoppelten Vergütungskomponente harmonisiert die Ziele und Interessen der Führungskräfte und Aktionäre.

Der den Vorständen hiermit gesetzte Anreiz, den Unternehmenswert – auch im eigenen Interesse – solide und nachhaltig zu erhöhen, wirkt sich somit zum Vorteil aller aus.

Ferner trägt die Anwendung des relativen Total Shareholder Return zur Objektivierung bei, da dieses Leistungskriterium an den Kapitalmarkt anknüpft und auch einen Vergleich mit Peers ermöglicht.

Gewährte PSUs im Geschäftsjahr 2021 (Tranche 2021/2025)

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 121.027 (75.795 + 45.232) PSUs vorläufig gewährt (vertraglich vereinbarter jährlicher Zuteilungsbetrag, geteilt durch den durch den durchschnittlichen Aktienkurs 60 Handelstage vor dem Zeitpunkt der Gewährung [Erläuterung „Zeitpunkt der Gewährung“ s. o.]):

GEWÄHRTE PSUS IM DETAIL

	Vertraglich vereinbarter jährlicher Zuteilungsbetrag	Zuteilungskurs (Ø Kurs der DEMIRE-Aktie 60 Handelstage vor dem Zeitpunkt der Gewährung)	Anzahl vorläufig zugeteilter PSUs
Ingo Hartlief	EUR 310.000 brutto	EUR 4,09	75.795
Tim Brückner	EUR 185.000 brutto	EUR 4,09	45.232



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1
KONTAKTE & IMPRESSUM 19

WEITERE VERGÜTUNGSREGELUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2021
Details zu festgelegten Maximalvergütungen der Vorstände und deren Einhaltung im Geschäftsjahr 2021

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist der Höhe nach begrenzt. Die erfolgsabhängigen Bestandteile der Vergütung unterliegen Höchstgrenzen.

So ist für den STI (Tantieme) eine Höchstgrenze von 200 % des Zielbetrags vorgesehen.

Ferner sieht auch das LTI (virtuelles Aktienoptionsprogramm) diverse Cap-Regelungen vor.

In Bezug auf die Tranche 2019/2023 existiert eine Begrenzung durch einen im Vertrag festgeschriebenen jährlichen Zuteilungsbetrag. Zudem ist der tatsächliche Auszahlungsbetrag von der langfristigen Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft abhängig und wird auf einen für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell festgelegten Maximalbetrag begrenzt (für Herrn Ingo Hartlief auf einen Maximalbetrag von EUR 220.000 brutto und für Herrn Tim Brückner auf einen Maximalbetrag von EUR 75.000 brutto).

Hinsichtlich der Tranchen 2020/2024 und 2021/2025 wird nicht nur der Zuteilungsbetrag durch eine im Vertrag festgeschriebene jährliche Größenordnung begrenzt. Es ist zudem auch eine Erdienung von mehr als 100 % der gewährten PSUs nicht vorgesehen. Zum dritten ist die maximale Auszahlung pro PSU – unabhängig von der Zielerreichung bzw. der Anzahl an erdienten PSUs – auf 250 % des Kurses bei Gewährung begrenzt.

Im Rahmen der nachfolgenden Darstellung wird aufgezeigt, dass die hiesigen Höchstgrenzen in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten variablen Vergütungen sämtlich eingehalten wurden:

Einhaltung der vorgegebenen Maximalbeträge hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2021

INGO HARTLIEF – VORSTANDSVORSITZENDER SEIT 20.12.2018

in EUR brutto		Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2021 (STI)	190.000	380.000	380.000 (Tantieme für das GJ 2020 s. o.)
	Virtuelles APO (LTI) (Tranche 2021/2025)			
Mehrjährige variable Vergütung	Wert der gewährten PSUs (Tranche 2021/2025) = 310.000	310.000	775.000 (Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung)	-

TIM BRÜCKNER – FINANZVORSTAND SEIT 01.02.2019

in EUR brutto		Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2021 (STI)	115.000	230.000	230.000 (Tantieme für das GJ 2020 s. o.)
	Virtuelles APO (LTI) (Tranche 2021/2025)			
Mehrjährige variable Vergütung	Wert der gewährten PSUs (Tranche 2021/2025) = 185.000	185.000	462.500 (Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung)	-

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde keine Gesamt-Maximalvergütung für den Vorstand festgelegt.



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1

KONTAKTE & IMPRESSUM 19

Da auch eine Gesamt-Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 nicht festgelegt worden ist, kann eine solche Überprüfung für das Geschäftsjahr 2021 nicht erfolgen.

VERGÜTUNGEN BEI VERTRAGSBEENDIGUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Abfindungsregelungen

Im Falle des wirksamen Widerrufs der Bestellung zum Vorstandsmitglied im Sinne des § 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 einschließlich Nebenleistungen 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 jährliche Grundgehalt
- 100 % der Tantieme (STI)
- 100 % des Zuteilungsbetrages des virtuellen Aktienoptionsprogramms (LTI)

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 ratierte Erddienung 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.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

Change of Control

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 zugunsten 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 (siehe unter „Abfindungsregelungen“).



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1

KONTAKTE & IMPRESSUM 19

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

Malus/Clawback

Nach dem „Vergütungssystem alt“ hat der Aufsichtsrat nach Maßgabe des § 87 Abs. 2 AktG die Möglichkeit, die Bezüge oder sonstigen Leistungen herabzusetzen.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat auch nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) im Falle eines nachweislich wissentlichen groben Verstoßes des Vorstandsmitglieds in seiner Funktion als Mitglied des Vorstands gegen eine seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG oder eine seiner sonstigen wesentlichen dienstvertraglichen Pflichten 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.

Bei der von dem Aufsichtsrat zu treffenden Ermessensentscheidung sind die Schwere des Verstoßes, dessen Folgen für die Gesellschaft (insbesondere finanzielle Schäden und Reputationsschäden) sowie der Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds zur berücksichtigen. Der Aufsichtsrat wird bei seiner Ermessensentscheidung zudem den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied vor einer entsprechenden Entscheidung anzuhören und ihm hierzu unter Setzung einer angemessenen Frist („Anhørungsfrist“) Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine Reduktion der variablen Vergütung um mehr als 50 % kann nur bei Vorliegen eines vorsätzlichen groben Verstoßes des Vorstandsmitglieds oder bei der Verursachung eines substantiellen Schadens erfolgen. Eine etwaige Reduzierungsentscheidung kann der Aufsichtsrat nur innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt treffen ab dem der Vorsitzende des Aufsichtsrats von den für die Reduzierungsentscheidung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt hat (der Fristbeginn richtet sich nach § 626 Abs. 2 S. 2 BGB analog), in jedem Fall aber längstens bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem

Eintritt des groben Verstoßes. Bei Dauerverstößen ist auf den Beginn des Dauerverstoßes abzustellen. Während des Laufs der Anhørungsfrist sind die Fristen im vorstehenden Satz gehemmt (§ § 209 BGB analog).

Wurden die Tantieme oder der LTI 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.

Etwaige Schadenersatzansprüche der Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zum Ausspruch einer Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB bleiben hiervon unberührt.

Im Falle, dass das Vorstandsmitglied im jeweiligen Geschäftsjahr insgesamt länger als 90 Kalendertage arbeitsunfähig ist („Schwellenwert“), werden die Tantieme und der LTI 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.

Bestimmte Umstände des Ausscheidens können einen Verfall der PSUs nach sich ziehen. Im Falle von „Bad Leavers“ ist vorgesehen, dass alle gewährten PSUs ersatzlos entfallen. „Bad Leavers“ in diesem Sinne sind Vorstandsmitglieder deren Kündigung nicht auf „guten/wichtigen Gründen“ beruht oder deren Vorstandsvertrag aufgrund von wichtigen Gründen gekündigt wurde (z. B. § 626 BGB).



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1
KONTAKTE & IMPRESSUM 19

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten hinsichtlich seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Vergütung für Vorstands- und/oder Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb der DEMIRE-Gruppe

Vergütungsleistungen für die Wahrnehmung etwaiger, konzerninterner Aufsichtsratsmandate oder ähnlichen Ämtern werden auf das feste Jahresgehalt angerechnet. Eine gesonderte Vergütung für die Übernahme eines Vorstandsmandats bei der Fair Value REIT-AG ist nicht vorgesehen.

Herr Tim Brückner ist seit dem 20. Mai 2019 als Vorstandsvorsitzender der Fair Value REIT-AG bestellt. Herr Ingo Hartlief ist seit dem 20. Mai 2019 als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Fair Value REIT-AG bestellt.

Es wurde im Rahmen eines Umlagevertrages mit der Fair Value REIT-AG vereinbart, dass die Gehaltsaufwendungen (fixe Vergütung) inkl. Personalnebenkosten sowie etwaige Zusatzvergütungen wie bspw. Firmenwagen von Herrn Tim Brückner anteilig der Fair Value REIT-AG weiterbelastet werden. Eine Umlage erfolgte hierbei im Verhältnis von 30 %.

Konzernfremde Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate wurden von den Herren Ingo Hartlief und Tim Brückner im Geschäftsjahr 2021 nicht begleitet.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 im Detail Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung (einschließlich des jeweiligen relativen Anteils) der Vorstandsmitglieder Ingo Hartlief und Tim Brückner im Geschäftsjahr 2021 nach § 162 AktG

Nachfolgend werden im Rahmen der untenstehenden Tabellen die gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstände Ingo Hartlief und Tim Brückner im Geschäftsjahr 2021 dargestellt. Die Darstellung enthält auch den jeweiligen relativen Anteil nach § 162 AktG. Es handelt sich dabei um

die im Geschäftsjahr ausbezahlte Grundvergütung, die angefallenen Nebenleistungen, den ausbezahlten Versorgungsaufwand und die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Tantieme, welche im Geschäftsjahr 2020 verdient wurde.

Zudem wird das virtuelle Aktienoptionsprogramm der Vollständigkeit halber dargestellt. Da der Vierjahreszeitraum noch nicht abgelaufen ist, sind aber im Geschäftsjahr 2021 keine diesbezüglichen Beträge gewährt oder geschuldet.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄß § 162 AKTG IM GJ 2021

Ingo Hartlief – Vorstandsvorsitzender seit 20. Dezember 2018

		in EUR brutto	in %
Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten			
	Grundvergütung 2021	400.000,00	50,66
	Nebenleistungen 2021	4.622,04	0,59
Erfolgsunabhängige Vergütung	Versorgungsaufwand 2021	4.976,88	0,63
Summe		409.598,92	51,88

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2020 (Auszahlung im März 2021)	380.000,00	48,13
	LTI 2019/2023	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2020/2024	–	–
	LTI 2021/2025	–	–
Summe		380.000,00	
Gesamt			
GESAMTVERGÜTUNG		789.598,92	100,00



GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄß § 162 AKTG IM GJ 2021

Tim Brückner – Finanzvorstand seit dem 1. Februar 2019

		in EUR brutto	in %
Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten			
	Grundvergütung 2021	240.000,00	46,25
	Nebenleistungen 2021	18.000,00	3,47
Erfolgsunabhängige Vergütung	Versorgungsaufwand 2021	30.905,28	5,96
Summe		288.905,28	55,68
Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten			
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2020 (Auszahlung im März 2021)	230.000,00	44,32
	LTI 2019/2023	-	-
	LTI 2020/2024	-	-
Mehrfürige variable Vergütung	LTI 2021/2025	-	-
Summe		230.000,00	
Gesamt			
GESAMTVERGÜTUNG		518.905,28	100,00

Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Aktuell läuft für das ehemalige Vorstandsmitglied Herrn Andreas Steyer noch eine Long-Term-Incentivierung fort, und zwar in Form eines Aktienoptionsplanes. Herrn Steyer steht hierbei eine Long-Term-Incentivierung aus dem Aktienoptionsplan 2015 zu. Im Geschäftsjahr 2015 wurden hierbei aktienbasierte Vergütungen in Form von Bezugsrechten (Aktienoptionen) an den Vorstand der DEMIRE AG sowie an einen ausgewählten Personenkreis innerhalb des DEMIRE-Konzerns ausgegeben. Bei dem Aktienoptionsprogramm handelt es sich um einen Optionsplan, der mit Eigenkapitalinstrumenten erfüllt wird (Equity-settled Share-Option-Plan). Der Optionsplan sieht ausschließlich die Möglichkeit vor, das Aktienoptionsprogramm in Aktien der DEMIRE AG zu erfüllen. Die Bilanzierung der ausgegebenen aktienkursorientierten Vergütungen erfolgt im Einklang mit IFRS 2. Voraussetzung für die Ausübung der Bezugsrechte ist, dass der Schlusskurs der Aktie im XETRA-Handel (oder in einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an dem der Ausübung des Bezugsrechts vorhergehenden Börsenhandelstag mindestens 10% höher ist als der Basispreis. An Herrn Steyer wurden 400.000 Aktienoptionen ausgegeben. Der beizulegende Zeitwert einer Option beträgt für die erste Tranche EUR 2,74. In der Berichtsperiode kam es zu keiner Änderung der ausgegebenen Aktien im Vergleich zu der Vorperiode. Die Optionslaufzeit beträgt neun Jahre ab dem Ausgabetag. Die ersten vier Jahre sind Wartezeit. In der Berichtsperiode ist aus diesem Aktienoptionsprogramm, wie auch im Vorjahr, kein Aufwand mehr entstanden.

Für das Vorstandsmitglied Herr Ralf Kind wurden seinerzeit im Jahr 2017 und 2018 virtuelle Aktienoptionsprogramme aufgesetzt. In Höhe der eventuell noch zustehenden Restvergütung wurde eine Rückstellung gebildet, da sich die Parteien diesbezüglich noch in einer streitigen Auseinandersetzung befinden.

Ehemalige Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütungen erhalten.



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1
KONTAKTE & IMPRESSUM 19

DIE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Grundsätzliche Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 16 der Satzung geregelt. Insofern wird sichergestellt, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht. Im Sinne des § 16 der Satzung haben die Aufsichtsratsmitglieder entweder einen Anspruch auf eine feste Vergütungskomponente oder alternativ auf Sitzungsgeld. Darüber hinaus kann für Mitglieder von Ausschüssen ein Sitzungsgeld festgelegt werden. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats kann eine jährliche, zahlbare Vergütung festgelegt werden, über deren Höhe die Hauptversammlung entscheidet. Die zuletzt beschlossene Vergütung bleibt so lange gültig, bis die Hauptversammlung eine geänderte Vergütung beschließt. Für Mitglieder von Ausschüssen kann neben der jährlich zahlbaren Vergütung ein Sitzungsgeld festgelegt werden, über dessen Höhe die Hauptversammlung entscheidet. Alternativ zu der jährlich zahlbaren Vergütung kann für die Aufsichtsratsmitglieder ein Sitzungsgeld festgelegt werden, über dessen Höhe ebenfalls die Hauptversammlung entscheidet. Der Vorsitzende erhält den dreifachen, der Stellvertreter den doppelten Betrag der jährlich zahlbaren Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig.

Die Vergütung ist zahlbar binnen eines Monats nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ferner Ersatz aller ihnen durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen sowie Ersatz der etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtender Umsatzsteuer. Die Aufsichtsratsmitglieder werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft. Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung vom 28. April 2021 wurde wegen des deutlich gestiegenen Arbeitsumfangs der Aufsichtsratsmitglieder, der insbesondere auf die komplexen regulatorischen Rahmenbedingungen zurückzuführen ist, sowie der damit einhergehenden zeitlichen Belastung

die Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung zum Beginn des Geschäftsjahres 2021 von bislang EUR 30.000,00 auf EUR 40.000,00 je ordentliches Aufsichtsratsmitglied festgesetzt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält hierbei das Dreifache und der stellvertretende Vorsitzende das Doppelte des vorgenannten Betrages. Eine gegebenenfalls anfallende Mehrwertsteuer auf diese Beträge wird ebenfalls gezahlt.

Details hinsichtlich der konkreten Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Nachfolgend wird im Rahmen der untenstehenden Tabelle die den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dargestellt. Auf eine Einbeziehung ehemaliger Aufsichtsratsmitglieder wird verzichtet, da diese im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung erhalten haben. Im Sinne des § 16 Abs. 3 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung binnen eines Monats nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Die untenstehende Darstellung umfasst die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte feste jährliche Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2020. Die Zahlung von Sitzungsgeld ist nach der hiesig gewählten Vergütungsalternative nur für Mitglieder von Ausschüssen vorgesehen. Ein Sitzungsgeld ist weder im Geschäftsjahr 2020 noch im Geschäftsjahr 2021 angefallen.

GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2021

	Festvergütung		Gesamtvergütung	
	in EUR	in %	in EUR	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats				
Prof. Dr. Alexander Goepfert	90.000	100	90.000	100
Frank Hölzle	60.000	100	60.000	100
Dr. Kerstin Hennig	30.000	100	30.000	100
INSGESAMT	180.000	100	180.000	100



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1

KONTAKTE & IMPRESSUM 19

Vergleichende Darstellung nach § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Nachfolgend wird im Rahmen der untenstehenden Tabelle die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter der DEMIRE AG im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird, und zwar einschließlich von etwaigen Sachbezügen, Boni, PkW, DRV-Zuschuss, Mutterschaftsgeld, Wohnkostenzuschuss usw.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG NACH § 162 ABS. 1 NR. 2 AKTG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020	Veränderung 2021 gegenüber 2020		Veränderung 2020 gegenüber 2019		Veränderung 2019 gegenüber 2018		Veränderung 2018 gegenüber 2017	
	in EUR	in EUR	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands										
Ingo Hartlief	789.598,92	1.104.221,36	-314.622,44	-28	770.027	230	323.727,17	-	-	-
Tim Brückner	518.905,28	339.143,18	179.762,10	53	111.213	49	-	-	-	-
Frühere Mitglieder des Vorstands										
Ralf Kind	-	-	-	-	-3.418,08	-100	-667.207,76	-99	146.625,84	28
Arbeitnehmer										
Ø Arbeitnehmer	106.702,89	95.656,46	11.046,43	12	-10.662,43	-10	5.628,61	6	-9.233,38	-8
Ertragsentwicklung										
Jahresüberschuss der DEMIRE-Gruppe (in TEUR)	61.587	9.167	52.420	572	-70.571	-89	10.685	15	49.621	255
Jahresüberschuss der DEMIRE AG (in TEUR)	32.843	29.168	3.675	13	26.472	982	-90.630	-97	139.095	n.a.



VERGÜTUNGSBERICHT 2021 1

KONTAKTE & IMPRESSUM 19

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG NACH § 162 ABS. 1 NR. 2 AKTG FÜR DIE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS



	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021		Gewährte und geschuldete Vergütung 2020		Veränderung 2021 gegenüber 2020		Veränderung 2020 gegenüber 2019		Veränderung 2019 gegenüber 2018		Veränderung 2018 gegenüber 2017	
	in EUR	in EUR	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats												
Alexander Goepfert	90.000	90.000	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	-	-
Frank Hölzle	60.000	60.000	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Kerstin Hennig	30.000	30.000	0,00	0	0,00	0	-	-	-	-	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats												
Hermann Wagner	-	-	-	-	-	-	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Thomas Wetzel	-	-	-	-	-	-	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Arbeitnehmer												
Ø Arbeitnehmer	106.702,89	95.656,46	11.046,43	12	-10.662,43	-10	5.628,61	6	-9.233,38	-8		
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss der DEMIRE-Gruppe (in TEUR)	61.587	9.167	52.420	572	-70.571	-89	10.685	15	49.621	255		
Jahresüberschuss der DEMIRE AG (in TEUR)	32.843	29.168	3.675	13	26.472	982	-90.630	-97	139.095	n.a.		



VERGÜTUNGSBERICHT 2021	1
KONTAKTE & IMPRESSUM	19

KONTAKTE & IMPRESSUM

UNTERNEHMENSKONTAKT

DEMIRE Deutsche Mittelstand Real Estate AG
Robert-Bosch-Straße 11
D – 63225 Langen
T + 49 (0) 6103 – 372 49 – 0
F + 49 (0) 6103 – 372 49 – 11
ir@demire.ag 
www.demire.ag 



HERAUSGEBER

Der Vorstand der
DEMIRE Deutsche Mittelstand Real Estate AG

Konzeption und Layout

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Stand

16. März 2022