



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 58

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 94

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 193

### WESENTLICHE VEREINBARUNGEN DER GESELLSCHAFT, DIE UNTER DER BEDINGUNG EINES KONTROLLWECHSELS INFOLGE EINES ÜBERNAHME- ANGEBOTS STEHEN, UND DIE HIERAUS FOLGENDEN WIRKUNGEN

Der überwiegende Teil der bestehenden Fremdkapitalfinanzierungsverträge (unter anderem die Anleihe 2019/24) sehen im Fall eines Kontrollwechsels bei den betroffenen Konzerngesellschaften ein außerordentliches Kündigungsrecht der Gläubiger vor.

### ENTSCHÄDIGUNGSVEREINBARUNGEN DER GESELLSCHAFT, DIE FÜR DEN FALL EINES ÜBERNAHMEANGEBOTS MIT DEM VORSTAND ODER ARBEIT- NEHMERN GETROFFEN SIND

Keiner der Vorstände oder Arbeitnehmer hat im Falle des direkten oder indirekten Erwerbs der Kontrolle der Stimmrechte der Gesellschaft von mindestens 50 % der Stimmrechte oder einer vergleichbaren Situation, die die Leitungsbefugnis des Vorstands der Gesellschaft vergleichbar einschränkt, ein außerordentliches Sonderkündigungsrecht.

## Erklärung zur Unternehmensführung

Der Vorstand der Gesellschaft hat mit Datum vom 22. Mai 2024 eine Erklärung zur Unternehmensführung nach § 315d und § 289f HGB abgegeben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft [www.demire.ag](https://www.demire.ag) im Bereich Unternehmen unter der Rubrik Corporate Governance allgemein und dauerhaft zugänglich gemacht.

### SCHLUSSERLÄRUNG ZUM ABHÄNGIGKEITSBERICHT GEMÄß § 312 AKTG

Gemäß § 312 AktG gibt der Vorstand folgende zusammenfassende Schlussklärung ab: „Unsere Gesellschaft hat nach den Umständen, die uns in dem Zeitpunkt bekannt waren, in dem die Rechtsgeschäfte vorgenommen wurden, bei jedem Rechtsgeschäft eine angemessene Gegenleistung erhalten. Maßnahmen im Sinne des § 312 AktG wurden im Berichtsjahr weder getroffen noch unterlassen.“

## Vergütungsbericht 2023

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 2023.

Im Vergütungsbericht finden sich detaillierte Informationen zum Vergütungssystem, die für das Verständnis der Angaben notwendig sind, zur Vergütung der Leistungen der 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 2023

### BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS FÜR DAS VORANGEGANGENE GESCHÄFTSJAHR 2022

Der von der DEMIRE nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der DEMIRE Deutsche Mittelstand Real Estate AG im vorangegangenen Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 98,72 % des vertretenen Kapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Aufgrund der Billigung bestand mithin auch keine Veranlassung, die Berichterstattung anzupassen.

### VERGÜTUNGSSYSTEM DER VORSTÄNDE IM GESCHÄFTSJAHR 2023

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 ([www.demire.ag/hauptversammlung](https://www.demire.ag/hauptversammlung)).



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns	28
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	58
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	94

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 193

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

Da Herr Ingo Hartlief zum 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, betreffen die nachfolgenden Erläuterungen zum „Vergütungssystem alt“ nur noch Herrn Brückner. Die Vorstandsdienstverträge für Herrn Prof. Dr. Alexander Goepfert (Vorsitzender seit 1. Januar 2023) und Herrn Ralf Bongers (seit 1. April 2023) beinhalten nur noch das „Vergütungssystem neu“.

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

Komponenten der Vergütung, die sich auf den Performance-Zeitraum vor dem 1. Januar 2022 beziehen – wie etwa das im Geschäftsjahr 2021 erdiente STI (Short-Term Incentive) – richten sich demgegenüber nach dem vorangegangenen Vergütungssystem (hier als „**Vergütungssystem alt**“ bezeichnet). Die diesbezüglichen, wesentlichen Eckpunkte des „Vergütungssystems alt“ werden aus diesem Grunde an entsprechender Stelle in diesem Vergütungsbericht dargestellt (siehe unten).

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

Ab dem Geschäftsjahr 2022 wurden auf Basis der Verlängerungsvereinbarungen vom 26. Mai 2021 die Grundvergütung, der jährliche Zuteilungsbetrag des LTI (Long-Term Incentive) und der vertraglich festgelegte Zielbetrag des STI von Ingo Hartlief und Tim Brückner erhöht. Die Grundvergütung von Herrn Tim Brückner wurde von EUR 240.000,00 brutto (im GJ 2021) auf EUR 252.000,00 brutto (ab GJ 2022) erhöht. Der jährliche Zuteilungsbetrag des LTI wurde für Herrn Brückner zu Beginn des Jahres 2022 von EUR 185.000,00 brutto (im GJ 2021) auf EUR 192.000,00 brutto (im GJ 2022) erhöht. Ferner fand eine Erhöhung des vertraglich festgelegten Zielbetrags der Tantieme auf EUR 132.000,00 für Herrn Brückner ab dem Geschäftsjahr 2022 statt.

Zudem wurden durch den Aufsichtsrat Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt.

Der Vorstandsvorsitzende Herr Ingo Hartlief ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Untenstehend werden nähere Ausführungen zur Höhe der Abfindung gemacht.

**VERGÜTUNGSSYSTEM DER AUFSICHTSRÄTE IM GESCHÄFTSJAHRE 2023**

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 Betrags. 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, Änderung vom 17. Mai 2023) niedergelegt – zur Anwendung gebracht.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28  
Wirtschaftsbericht 37  
Weitere rechtliche Angaben 58  
Chancen und Risiken 82  
Prognosebericht 94

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 193

## Die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023 im Detail

### ÜBERSICHT „VERGÜTUNGSSYSTEM NEU“

Das „Vergütungssystem neu“ 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 neu“ 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 „Vergütungssystems neu“ zusammenfasst.

### Wesentliche Eckpunkte des Vergütungssystems ab dem 01.01.2022 („Vergütungssystem neu“)

#### 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.
Versorgungsaufwand	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.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT**

<b>ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT</b>	<b>27</b>
Grundlagen des Konzerns	28
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	58
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	94

**KONZERNABSCHLUSS 98**

**WEITERE ANGABEN 193**

**VERGÜTUNGSBESTANDTEIL**

<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>Bemessungsgrundlage/Parameter</b>
Tantieme (Short-Term Incentive)	<p>Begrenzung/Cap: das Doppelte des Zielbetrags</p> <p>Leistungskriterien: – 25%–50% Unternehmenskennzahlen – 25%–50% Operative Leistungskriterien – 10%–30% Nichtfinanzielle Leistungskriterien (Strategische Unternehmensziele, Environmental, Social, Governance-Ziele)</p> <p>Auszahlung: Am Ende des Monats, in dem der Jahresabschluss der Gesellschaft des Vorjahres festgestellt wird.</p>
Virtuelles Aktienoptionsprogramm (Long-Term Incentive)	<p>Begrenzung/Cap: Wird durch einen im Vertrag festgeschriebenen jährlichen Zuteilungsbetrag begrenzt. 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. Der Maximalwert und die Hürde der Aktienkurssteigerung werden durch den Aufsichtsrat im Vorfeld festgelegt. Ebenso werden der Maximalwert und die Hürde für die „Relative Total Shareholder Return“-Performance im Vorfeld durch den Aufsichtsrat festgelegt.</p> <p>Leistungskriterien: – 50% jährliche Aktienkurssteigerung – 50% Relative Total Shareholder Return</p> <p>Auszahlung: Am 31. März des Jahres nach Vesting (Vesting erfolgt vier Jahre nach dem Tag der Gewährung in Abhängigkeit von dem Erreichen vorab festgelegter Performance-Ziele)</p>

**VERGÜTUNGSBESTANDTEIL**

<b>Sonstige Vergütungsregelungen</b>	<b>Bemessungsgrundlage/Parameter</b>
Maximalvergütung	<p>Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: – Vorstandsvorsitzende: EUR 1.580.000,00 brutto p. a. – Ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 960.000,00 brutto p. a.</p>
Abfindungs-Cap	<p>Die Abfindung darf den Betrag von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags vergüten („Abfindungs-Cap“). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelauenen Geschäftsjahres sowie gegebenenfalls die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.</p>
Malus- und Clawback-Regelung	<p>Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung ist möglich.</p> <p>Etwaige für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate bezogene Vergütungsleistungen werden auf die Vergütung gemäß diesem Vergütungssystem angerechnet. Entsprechendes gilt für die Übernahme konzerninterner Vorstandsmandate. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine für diese gezahlte Vergütung anzurechnen ist.</p>
Vergütung für weitere Mandate innerhalb und außerhalb der DEMIRE-Gruppe	



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns	28
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	58
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	94

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 193

**DIE ERFOLGSUNABHÄNGIGEN VERGÜTUNGSELEMENTE IM DETAIL  
IM GESCHÄFTSJAHR 2023**

**Grundvergütung im Geschäftsjahr 2023**

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 2023 betrug für den Vorstandsvorsitzenden Prof. Dr. Alexander Goepfert (ab 1. Januar 2023) EUR 420.000,00 brutto per annum, für den CFO Tim Brückner EUR 252.000,00 brutto per annum und für den CIO Ralf Bongers (ab 1. April 2023) EUR 235.000,00 brutto per annum (für 2023 entsprechend EUR 176.250,00 brutto).

**Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2023**

Zusätzlich zur Grundvergütung stehen den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen zu. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang die 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.

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-Unfallversicherungsvertrags 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 wurde dem Vorstandsmitglied Tim Brückner die Übernahme der Kosten einer privaten Altersvorsorge bis zur Höhe des maximalen freiwilligen monatlichen Beitrags in der gesetzlichen Rentenversicherung vertraglich zugesagt. Ferner wurde dem Vorstandsmitglied Tim Brückner das Recht eingeräumt, den Verzicht auf die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens zu erklären und stattdessen eine Car Allowance als zusätzlichen Gehaltsbestandteil in Höhe von EUR 1.500 brutto monatlich zu erhalten. Mit diesem Gehaltsbestandteil sind dann auch alle Reisekosten des Vorstandsmitglieds (zum Beispiel Dienstreisen mit dem Privat-Pkw, Taxifahrten, Fahrten mit Mietwagen oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln) abgegolten, soweit bei Zurverfügungstellung eines Dienstwagens dieser genutzt worden wäre.

In näherer Ausgestaltung der Regelungen des Vergütungssystems ist in den Vorstandsdienstverträgen geregelt, dass bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen vom Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, das feste Jahresgehalt für die Dauer von bis zu sechs Monaten seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit weiter gewährt wird, längstens jedoch bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags. Das Vorstandsmitglied muss sich auf diese Zahlungen anrechnen lassen, was es von Kranken- und Rentenkassen oder sonstigen Versicherungen oder Versorgungswerken an Krankengeld oder Renten erhält, soweit die Leistungen nicht ausschließlich auf den Beiträgen des Vorstandsmitglieds beruhen.

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



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 58

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 94

**KONZERNABSCHLUSS 98**

**WEITERE ANGABEN 193**

**Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2023**

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.

**DIE ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNGSELEMENTE IM DETAIL  
IM GESCHÄFTSJAHR 2023**

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 2023  
ausgezahlt wurde (Tantieme 2022 nach dem „Vergütungssystem neu“)**

**Grundsätzliche Ausgestaltung (hier anzuwenden das „Vergütungssystem neu“)**

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 (das heißt 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 % nichtfinanzielle Leistungskriterien sein müssen.

**Finanzielle Leistungskriterien**


Finanzielle Leistungskriterien sind unter anderem die wesentlichen Unternehmenskennzahlen und operative Leistungskriterien. Die Unternehmenskennzahlen beinhalten die im jeweiligen Prognosebericht der Gesellschaft veröffentlichten Kennzahlen (zum Beispiel 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 vorgeschriebenen Leitungskriterien 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.

**Nichtfinanzielle Leistungskriterien**

Zu den nichtfinanziellen 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 vorgeschriebenen Leitungskriterien 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 % nichtfinanzielle Leistungskriterien sind.

Hiernach betrug die vertraglich vereinbarte Zieltantieme, also die Tantieme bei 100 % Zielerreichung, bei Herrn Brückner EUR 132.000 brutto.

---



<b>UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE</b>	<b>2</b>
<b>ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT</b>	<b>27</b>
Grundlagen des Konzerns	28
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	58
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	94
<b>KONZERNABSCHLUSS</b>	<b>98</b>
<b>WEITERE ANGABEN</b>	<b>193</b>

### FÜR HERRN INGO HARTLIEF:

#### Finanzielle Leistungskriterien/Nichtfinanzielle Leistungskriterien

Bezüglich der Erreichung der finanziellen und der nichtfinanziellen Leistungskriterien wurde im Rahmen der geschlossenen Abfindungsvereinbarung festgelegt, dass 142 % der Grundtantieme zur Auszahlung kommen sollen.

### FÜR HERRN TIM BRÜCKNER:

#### Finanzielle Leistungskriterien

Die quantitativen Ziele bezogen sich auf das Erreichen der an den Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensziele, die Höhe der Mieterträge (Prognose vom 17. März 2022: EUR 78 bis 80 Millionen) und Funds from Operations (FFO I) (Prognose vom 17. März 2022: EUR 38,5 bis 40,5 Millionen).

#### Nichtfinanzielle Leistungskriterien

Die qualitativen Ziele bezogen sich insbesondere auf das interne und externe Reporting des Compliance- und Risikomanagementbereichs, des ESG-Systems und des Nachhaltigkeitsberichts, der Dienstleisterstruktur und der Gesellschafterstrukturen der Tochtergesellschaften sowie die Verbesserung der Tätigkeiten der Fondsbeteiligungen.

In Bezug auf Herrn Brückner kam der Aufsichtsrat einhellig zu dem Ergebnis, dass die Ziele teilweise erreicht, teilweise aber auch deutlich übertroffen wurden. Die geplanten Verkäufe konnten aufgrund des schwierigen Marktes nicht in vollem Umfang umgesetzt werden, sodass hier die Ziele nur teilweise erreicht wurden. Insbesondere wurden die Ziele zur Vorbereitung und Umsetzung der Rückkäufe von Teilen des Bonds deutlich übertroffen. Auch die quantitativen Ziele wurden nicht unerheblich übertroffen: Die Unternehmenskennzahlen wie Mieteinnahmen und FFO wurden auch im schwierigen Vermietungsmarkt übertroffen, sodass hier die Ziele deutlich erreicht wurden.

Die Gesellschaftsstrukturen in den Tochtergesellschaften wurden weiter optimiert und die Ziele deutlich übertroffen. Hier konnte ein weiterer erheblicher Abbau von Komplexitäten erzielt werden, die sich auch in einer entsprechenden Reduktion der Verwaltungsaufwendungen niederschlugen, sodass der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis gelangte, dass Herr Tim Brückner eine Tantieme in Höhe von 150% der Grundtantieme zustehen solle.

### VIRTUELLES AKTIENOPTIONSPROGRAMM (LONG-TERM INCENTIVE)

#### IM GESCHÄFTSJAHR 2023

#### Auszahlung Tranche 2019/2023

Für Herrn Brückner kam die Tranche 2019 im Jahr 2023 zur Auszahlung. 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 Performance-Periode.

Bezogen auf die Komponente Aktienkurssteigerung ergab sich eine Zielerreichung von 0%, für die Komponente relativer TSR eine Zielerreichung von 88%, entsprechend eine Gesamtzielerreichung von 44%. Die maximale Anzahl PSU („Performance Share Units“) für die Tranche 2019 betrug für Herrn Brückner 11.877, sodass insgesamt 5.240,31 PSU erdient wurden. Die Höhe der Auszahlung ermittelt sich aus der Anzahl der erdienten PSUs multipliziert mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der DEMIRE AG 60 Handelstage vor Vesting („Zeitpunkt der etwaigen Erdienung“, auch als „Vesting“ bezeichnet). Dieser betrug EUR 2,15, entsprechend ergibt sich der Auszahlungsbetrag von EUR 11.267.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28  
Wirtschaftsbericht 37  
Weitere rechtliche Angaben 58  
Chancen und Risiken 82  
Prognosebericht 94

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 193

BERECHNUNG TRANCHE 2019

zum 31.12.2022	Tim Brückner
Zuteilungsbeträge	EUR 50.000
Durchschnittliche Aktienkurse	EUR 4,21
Anzahl PSUs	11.876,48
Zielerreichung Aktienperformance	0%
Zielerreichung relativer TSR	88%
Zielerreichung gesamt	44%
Erdiente PSUs	5.240,31
60 Handelstage Durchschnittsaktienkurs	EUR 2,15
Auszahlungsbetrag	EUR 11.267

**Grundsätzliche Ausgestaltung (Tranche 2023/2027)**

Den Vorstandsmitgliedern der DEMIRE AG sollen im Zuge einer langfristigen, aktienbasierten variablen Vergütung in Form eines virtuellen Aktienplans (Performance Share Plan) jährlich virtuelle Aktienoptionen (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 Performance-Periode von vier Jahren nach dem Tag der Gewährung 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 %–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 Unternehmenswerts 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 Plan für die Tranche 2023/2027**

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 Performance-Periode.

Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode 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.





**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 58

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 94

**KONZERNABSCHLUSS 98**

**WEITERE ANGABEN 193**

Jede Plantranche unterliegt einer Performance-Periode von vier Jahren. Die jährliche Aktienkurssteigerung wird als „Compound Annual Growth Rate“ über die vierjährige Performance-Periode 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 (siehe oben) – werden der Maximalwert und die Hürde für die jährliche Aktienkurssteigerung der DEMIRE AG durch den Aufsichtsrat festgelegt. Für die Tranche 2023 beträgt der Maximalwert 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 beträgt für die Tranche 2023 10 Prozentpunkte, 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 %–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.

In näherer Ausgestaltung der LTI-Regelung hat der Aufsichtsrat Ausführungen zum Verwässerungsschutz in das LTI-Programm aufgenommen. Führt die DEMIRE AG hiernach 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. die 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.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28  
Wirtschaftsbericht 37  
Weitere rechtliche Angaben 58  
Chancen und Risiken 82  
Prognosebericht 94

**KONZERNABSCHLUSS 98**

**WEITERE ANGABEN 193**

**Gewährte PSUs im Geschäftsjahr 2022 (Tranche 2022/2026)**

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 294.288 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“ siehe oben)):

**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
Prof. Dr. Alexander Goepfert	EUR 325.000 brutto	EUR 2,147	151.374
Tim Brückner	EUR 192.000 brutto	EUR 2,147	89.427
Ralf Bongers	EUR 135.000 brutto	EUR 2,524 <sup>1</sup>	53.487

<sup>1</sup> Durch den unterjährigen Eintritt von Herrn Bongers ist zum 1. April 2023 ergibt sich ein anderer Zuteilungskurs.

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

**WEITERE VERGÜTUNGSREGELUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2023**

**Details zu festgelegten Maximalvergütungen der Vorstände und deren Einhaltung im Geschäftsjahr 2023**

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 Tranche 2022/2026 wird nicht nur der Zuteilungsbetrag durch eine im Vertrag festgeschriebene, jährliche Größenordnung begrenzt. Es ist zudem auch keine Erdienung von mehr als 100 % der gewährten PSUs 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 2023 gewährten und geschuldeten variablen Vergütungen sämtlich eingehalten wurden:

**EINHALTUNG DER VORGEGEBENEN MAXIMALBETRÄGE HINSICHTLICH DER VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM GESCHÄFTSJAHR 2023**

**PROF. DR. ALEXANDER GOEPFERT – VORSTANDSVORSITZENDER SEIT 01.01.2023**

in EUR brutto		Zielvergütung (für das GJ 2022)	Max. (für das GJ 2022)	Auszahlung (für das GJ 2022)
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2023 (STI)	n/a	n/a	n/a
	LTI (Tranche 2023/2027)		812.500	
Mehrjährige variable Vergütung	Wert der gewährten PSUs (Tranche 2023/2027) = 325.000	325.000	(Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung)	keine Auszahlung im Jahr 2023



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28  
Wirtschaftsbericht 37  
Weitere rechtliche Angaben 58  
Chancen und Risiken 82  
Prognosebericht 94

**KONZERNABSCHLUSS 98**

**WEITERE ANGABEN 193**

**TIM BRÜCKNER – FINANZVORSTAND SEIT 01.02.2019**

in EUR brutto		Zielvergütung (für das GJ 2022)	Max. (für das GJ 2022)	Auszahlung (für das GJ 2022)
Einjährige variable Vergütung	Tantieme ausgezahlt 2023 (STI)	132.000	264.000	198.000 (für das GJ 2022 s. o.)
	LTI (Tranche 2023/2027)		480.000	Auszahlung Tranche 2019/2023 in Höhe von 11.267
Mehrfährige variable Vergütung	Wert der gewährten PSUs (Tranche 2023/2027) = 192.000	192.000	(Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung)	

Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe sämtlicher Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen in einem Geschäftsjahr resultieren. Diese Maximalvergütung kann stets erst rückblickend überprüft werden, wenn die Auszahlung aus der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTI-Tranche feststeht.

Im Geschäftsjahr 2023 endete die Laufzeit der LTI-Tranche 2019/2023. Herr Brückner erhielt eine Auszahlung in Höhe von EUR 11.267,00. Mit einer Gesamtvergütung von EUR 513.716,76 wurde die Maximalvergütung eingehalten.

Ansonsten kann im hiesigen Vergütungsbericht keine abschließende Beurteilung über die Einhaltung der Maximalvergütung erfolgen.

**RALF BONGERS – VORSTAND SEIT 01.04.2023**

in EUR brutto		Zielvergütung (für das GJ 2022)	Max. (für das GJ 2022)	Auszahlung (für das GJ 2022)
Einjährige variable Vergütung	Tantieme ausgezahlt 2023 (STI)	n/a	n/a	n/a
	LTI (Tranche 2023/2027)		337.500	keine Auszahlung im Jahr 2023
Mehrfährige variable Vergütung	Wert der gewährten PSUs (Tranche 2023/2027) = 135.000	135.000	(Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung)	

**VERGÜTUNGEN BEI VERTRAGSBEENDIGUNG**

**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 Vorstandsdienstvertrags 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 jährliche Grundgehalt
- 100 % der Tantieme (STI)
- 100 % des Zuteilungsbetrags des virtuellen Aktienoptionsprogramms (LTI).

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt. Die Maximalvergütungen (Summe aus Grundvergütung, Nebenleistungen, einschließlich Versorgungsaufwand, sowie der kurz- und langfristigen Variablen) stellen sich vorliegend wie folgt dar:

- Vorstandsvorsitzende: EUR 1.580.000,00 brutto per annum
- Ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 960.000,00 brutto per annum



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 58

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 94

**KONZERNABSCHLUSS 98**

**WEITERE ANGABEN 193**

Sollte das jeweilige Vorstandsmitglied aus „guten/wichtigen Gründen“ gekündigt haben, keine Verlängerung seines Vorstandsdienstvertrags 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 Erdienerung 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.

Der Vorstandsvorsitzende Herr Ingo Hartlief ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Herrn Hartlief wurde in diesem Zusammenhang eine Abfindung in Höhe von EUR 1.080.000,00 brutto zugesagt. Diese Abfindung wurde mit dem üblichen Gehaltslauf im Januar 2023 zur Zahlung fällig. Zudem wurde vereinbart, dass Herr Hartlief eine Tantieme für das abgelaufene Geschäftsjahr 2022 in Höhe von EUR 270.000 brutto erhält, welche mit dem üblichen Gehaltslauf im Januar 2023 fällig wurde. Die Vereinbarung einer konkreten Höhe der Tantieme geschah im Interesse einer Gesamtbereinigung und beiderseitiger Rechtssicherheit. Darüber hinaus sind mit der Abfindung alle derzeit bestehenden und/oder zukünftigen Ansprüche, inklusive eventueller Ansprüche aus dem LTI, abgegolten. Die oben dargestellten Vorgaben des „Abfindungs-Caps“ wurden in diesem Zusammenhang eingehalten. Die Abfindung übersteigt nicht zwei Jahresvergütungen (Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie gegebenenfalls die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr).

**Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Es sind keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vorgesehen. 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](#)).

Weitere Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sind nicht vorgesehen.

**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 dem „Vergütungssystem neu“ 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.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns	28
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	58
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	94

**KONZERNABSCHLUSS 98**

**WEITERE ANGABEN 193**

Die Vorstandsdienstverträge in der bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Fassung sahen eine entsprechende Regelung vor, allerdings bezogen auf nachweislich wesentliche grobe Verstöße gegen wesentliche Pflichten. Im Rahmen der Verlängerung der Vorstandsstellungsverträge wurden die bisherigen Regelungen beibehalten. Diese Verengung gegenüber dem Wortlaut des Vergütungssystems war notwendig, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass die entsprechenden Klauseln einer Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB standhalten und damit im Streitfall auch tatsächlich durchsetzbar sind.

In näherer Ausgestaltung der Malus/Clawback-Regelung des „Vergütungssystems neu“ hat der Aufsichtsrat im Rahmen der Vorstandsstellungsverträge weitere Regelungen zu der seinerseits vorzunehmenden Ermessensentscheidung vorgenommen. Hiernach sind bei der von dem Aufsichtsrat zu treffenden Ermessensentscheidung die Schwere des Verstoßes, dessen Folgen für die Gesellschaft (insbesondere finanzielle Schäden und Reputationsschäden) sowie der Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds zu 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 („Anhörungsfrist“) 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 Anhörungsfrist sind die Fristen im vorstehenden Satz gehemmt (§ § 209 BGB analog).

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.

In näherer Ausgestaltung der Malus/Clawback-Regelung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat im Rahmen der Vorstandsstellungsverträge klargestellt, dass 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 von den entsprechenden Regelungen unberührt bleiben.

Im Jahr 2023 ist dem Aufsichtsrat kein Fall bekannt geworden, der Anlass gegeben hätte, von den Rückforderungsmöglichkeiten Gebrauch zu machen. Eine Rückforderung ist daher auch nicht erfolgt.

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.

**Leistungen Dritter**

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten hinsichtlich seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns	28
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	58
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	94

**KONZERNABSCHLUSS 98**

**WEITERE ANGABEN 193**

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

Etwaige für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate bezogene Vergütungsleistungen werden auf die Vergütung gemäß dem Vergütungssystem angerechnet. Entsprechendes gilt für die Übernahme konzerninterner Vorstandsmandate.

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

Herr Prof. Dr. Alexander Goepfert ist seit dem 1. Januar 2023 Mitglied des Aufsichtsrats der Fair Value REIT-AG.

Es wurde im Rahmen eines Umlagevertrags mit der Fair Value REIT-AG vereinbart, dass die Gehaltsaufwendungen (fixe Vergütung) inklusive Personalnebenkosten sowie etwaige Zusatzvergütungen wie beispielsweise Firmenwagen von Herrn Tim Brückner anteilig der Fair Value REIT-AG weiterbelastet werden. Eine Umlage erfolgte hierbei im Verhältnis von 30%. Eine gesonderte Vergütung erhielt das Vorstandsmitglied Tim Brückner für seine Tätigkeit als Vorstand der Fair Value REIT-AG nicht.

Eine gesonderte Vergütung der Organstellung als Aufsichtsrat der Fair Value-REIT AG erhielt Prof. Dr. Alexander Goepfert, entsprechend dem Vergütungssystem, nicht.

Herr Prof. Dr. Goepfert ist Mitglied des Aufsichtsrats der PROXIMUS Real Estate AG, Köln.

Konzernfremde Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate wurden ansonsten von den Herren Prof. Dr. Alexander Goepfert, Tim Brückner und Ralf Bongers im Geschäftsjahr 2023 nicht begleitet.

**Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 im Detail**

**Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung (einschließlich des jeweiligen relativen Anteils) der Vorstandsmitglieder Prof. Dr. Alexander Goepfert, Tim Brückner und Ralf Bongers im Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG** Nachfolgend werden im Rahmen der untenstehenden Tabellen die gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstände Prof. Dr. Alexander Goepfert, Tim Brückner und Ralf Bongers im Geschäftsjahr 2023 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 2023 ausbezahlte Tantieme, welche im Geschäftsjahr 2022 erdient wurde.

Zudem werden Zahlungen im Rahmen des virtuellen Aktienoptionsprogramms dargestellt.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT

27  
28  
37  
58  
82  
94

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 193

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2023**

Prof. Dr. Alexander Goepfert – Vorstandsvorsitzender seit 01.01.2023

		in EUR brutto	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten</b>			
	Grundvergütung 2023	420.000	94,6
	Nebenleistungen 2023	18.343	4,1
Erfolgsunabhängige Vergütung	Versorgungsaufwand 2023	5.578	1,3
<b>Summe</b>		<b>443.921</b>	<b>100,0</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten</b>			
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2022 (Auszahlung im März 2023)	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2023/2027	-	-
<b>Summe</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamt</b>			
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>443.921</b>	<b>100,0</b>

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2023**

Tim Brückner – Finanzvorstand seit dem 01.02.2019

		in EUR brutto	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten</b>			
	Grundvergütung 2023	252.000	49,1
	Nebenleistungen 2023	18.343	3,6
Erfolgsunabhängige Vergütung	Versorgungsaufwand 2023	34.107	6,6
<b>Summe</b>		<b>304.450</b>	<b>59,3</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten</b>			
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2022 (Auszahlung im März 2023)	198.000	38,5
	LTI 2019/2023	11.267	2,2
	LTI 2020/2024	-	-
	LTI 2021/2025	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2022/2026	-	-
	LTI 2023/2027	-	-
<b>Summe</b>		<b>209.267</b>	<b>40,7</b>
<b>Gesamt</b>			
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>513.717</b>	<b>100,0</b>



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 58

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 94

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 193

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2023**

Ralf Bongers – Vorstand seit dem 01.04.2023

		in EUR brutto	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten</b>			
	Grundvergütung 2023	176.250	87,1
	Nebenleistungen 2023	13.843	6,9
Erfolgsunabhängige Vergütung	Versorgungsaufwand 2023	12.220	6,0
<b>Summe</b>		<b>202.313</b>	<b>100,0</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten</b>			
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2022 (Auszahlung im März 2023)	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2023/2027	-	-
<b>Summe</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamt</b>			
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>202.313</b>	<b>100,0</b>

**Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger  
Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023**

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2023**

Ingo Hartlief – Vorstandsvorsitzender bis zum 31.12.2022

		in EUR brutto	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten</b>			
	Abfindung (Auszahlung im Januar 2023)	1.080.000	80,0
	Nebenleistungen 2023	-	-
Erfolgsunabhängige Vergütung	Versorgungsaufwand 2023	-	-
<b>Summe</b>		<b>1.080.000</b>	<b>80,0</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten</b>			
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2022 (Auszahlung im Januar 2023)	270.000	20,0
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2023/2027	-	-
<b>Summe</b>		<b>270.000</b>	<b>20,0</b>
<b>Gesamt</b>			
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.350.000</b>	<b>100,0</b>

Der Vorstandsvorsitzende Ingo Hartlief ist mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Herrn Hartlief wurde in diesem Zusammenhang eine Abfindung in Höhe von EUR 1.080.000,00 brutto zugesagt. Diese Abfindung wurde mit dem üblichen Gehaltslauf im Januar 2023 zur Zahlung fällig. Zudem wurde vereinbart, dass Herr Hartlief eine Tantieme für das abgelaufene Geschäftsjahr 2022 in Höhe von EUR 270.000 brutto erhält, welche mit dem üblichen Gehaltslauf im Januar 2023 fällig wurde. Die Vereinbarung einer konkreten Höhe der Tantieme geschah im Interesse einer Gesamtbereinigung und beiderseitiger Rechtssicherheit. Darüber hinaus sind mit der Abfindung alle derzeit bestehenden





**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 58

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 94

**KONZERNABSCHLUSS 98**

**WEITERE ANGABEN 193**

und/oder zukünftigen Ansprüche, inklusive eventueller Ansprüche aus dem LTI, abgegolten. Die oben dargestellten Vorgaben des „Abfindungs-Caps“ wurden in diesem Zusammenhang eingehalten. Die Abfindung übersteigt nicht zwei Jahresvergütungen (Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie gegebenenfalls die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr).

Aktuell läuft für das ehemalige Vorstandsmitglied Herrn Andreas Steyer noch eine Long-Term-Incentivierung fort, und zwar in Form eines Aktienoptionsplans. 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.

**DIE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHRE 2023**

**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. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats kann eine jährlich 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. Der Vorsitzende erhält den dreifachen, dessen 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 Geschäftsjahres. 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 entrichtenden Umsatzsteuer. Die Aufsichtsratsmitglieder werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeitende 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 Betrags. Eine gegebenenfalls anfallende Mehrwertsteuer auf diese Beträge wird ebenfalls gezahlt.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 58

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 94

**KONZERNABSCHLUSS 98**

**WEITERE ANGABEN 193**

**Details hinsichtlich der konkreten Aufsichtsratsvergütung  
im Geschäftsjahr 2023**

Nachfolgend wird im Rahmen der untenstehenden Tabelle die den gegenwärtigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dargestellt. 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 2023 ausgezahlte feste jährliche Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit im Geschäftsjahr 2022. Die Zahlung von Sitzungsgeld ist nach der hiesig gewählten Vergütungsalternative nur für Mitglieder von Ausschüssen vorgesehen. Ein Sitzungsgeld ist weder im Geschäftsjahr 2022 noch im Geschäftsjahr 2023 angefallen.

**GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER  
IM GESCHÄFTSJAHR 2023**

	Festvergütung		Gesamtvergütung	
	in EUR	in %	in EUR	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>				
Prof. Dr. Alexander Goepfert (Vorsitzender bis 31.12.2022)	120.000	100	120.000	100
Frank Hölzle	80.000	100	80.000	100
Prof. Dr. Kerstin Hennig	40.000	100	40.000	100
<b>Insgesamt</b>	<b>240.000</b>	<b>100</b>	<b>240.000</b>	<b>100</b>

Herr Markus Hofmann (Vorsitzender seit dem 1. Januar 2023) erhält die Vergütung in Höhe von EUR 120.000,00 für seine Tätigkeit im Jahr 2023 im Geschäftsjahr 2024.

**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 Mitarbeitenden der DEMIRE AG im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird, und zwar einschließlich etwaiger Sachbezüge, Boni, Pkw, Sozialversicherungsbeiträge, Zuschuss Mutterchaftsgeld, Wohnkostenzuschuss usw. Zur vergleichenden Darstellung wurde ein Durchschnittsgehalt aus den Gehältern sämtlicher Arbeitnehmer der DEMIRE AG (ohne die Vorstände) gebildet.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28  
Wirtschaftsbericht 37  
Weitere rechtliche Angaben 58  
Chancen und Risiken 82  
Prognosebericht 94

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 193

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023		Veränderung 2023 gegenüber 2022		Veränderung 2022 gegenüber 2021		Veränderung 2021 gegenüber 2020		Veränderung 2020 gegenüber 2019	
	in EUR	in EUR	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>										
Prof. Dr. Alexander Goepfert (seit 01.01.2023)	443.921	0	443.921	100	-	-	-	-	-	-
Tim Brückner	513.717	473.406	40.311	8	45.498	53	179.762	49	111.213	49
Ralf Bongers	202.313	0	202.313	100	-	-	-	-	-	-
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>										
Ingo Hartlief	1.350.000	714.619	635.380	89	-74.970	-9	-314.622	-28	770.027	230
Ralf Kind	0	1.700.000	-1.700.000	- <sup>1</sup>	-	-	-	-	-3.418	-100
<b>Arbeitnehmer</b>										
Ø Arbeitnehmer	97.398	95.480	1.918	2	-11.222	-11	11.046	12	-10.662	-10
<b>Ertragsentwicklung</b>										
Jahresfehlbetrag der DEMIRE-Gruppe (in TEUR)	-151.966	-71.502	-80.464	113	-133.089	-216	52.420	572	-70.571	-89
Jahresfehlbetrag der DEMIRE AG (in TEUR)	-52.377	-25.964	-26.413	102	-58.807	-179	3.675	13	26.472	982

<sup>1</sup> Da im Geschäftsjahr 2023 keine Vergütung geflossen ist, ist die prozentuale Veränderung rechnerisch nicht darstellbar.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 58

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 94

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 193

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023		Veränderung 2023 gegenüber 2022		Veränderung 2022 gegenüber 2021		Veränderung 2021 gegenüber 2020		Veränderung 2020 gegenüber 2019	
	in EUR	in EUR	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>										
Prof. Dr. Alexander Goepfert (bis 31.12.2022)	120.000	120.000	0	0	30.000	33	0	0	45.000	100 <sup>2</sup>
Frank Hölzle	80.000	80.000	0	0	20.000	33	0	0	0	0
Prof. Dr. Kerstin Hennig	40.000	40.000	0	0	10.000	33	12.500	71 <sup>3</sup>	17.500	- <sup>4</sup>
<b>Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats</b>										
Thomas Wetzel	-	-	-	-	-	-	-	- <sup>5</sup>	30.000	0
<b>Arbeitnehmer</b>										
Ø Arbeitnehmer	97.398	95.480	1.918	2	-11.222	-11	11.046	12	-10.662	-10
<b>Ertragsentwicklung</b>										
Jahresfehlbetrag der DEMIRE-Gruppe (in TEUR)	-151.966	-71.502	-80.464	113	-133.089	-216	52.420	572	-70.571	-89
Jahresfehlbetrag der DEMIRE AG (in TEUR)	-52.377	-25.964	-26.413	102	-58.807	-179	3.675	13	26.472	982

<sup>1</sup> Die obenstehende Vergütung des Aufsichtsrats bezieht sich auf die jeweils im Geschäftsjahr ausgezahlte Vergütung, die im Vorjahreszeitraum erdient wurde.

<sup>2</sup> Im Geschäftsjahr 2019 ist die Vergütung nur anteilig zu 6/12 ausgezahlt worden, da die Tätigkeit nicht das gesamte Jahr ausgeübt wurde.

<sup>3</sup> Im Geschäftsjahr 2020 ist die Vergütung nur anteilig zu 7/12 ausgezahlt worden, da die Tätigkeit nicht das gesamte Jahr ausgeübt wurde.

<sup>4</sup> Im Geschäftsjahr 2019 wurde die Tätigkeit nicht ausgeübt, die prozentuale Veränderung ist rechnerisch nicht darstellbar.

<sup>5</sup> Im vorangegangenen Vergütungsbericht wurde auf eine Darstellung der Veränderung verzichtet, da eine tatsächliche Veränderung in der Höhe der geschuldeten Vergütung bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Aufsichtsratsmitglieds (im Geschäftsjahr 2019) nicht eintrat. Darstellbar wäre daher lediglich eine Abweichung aufgrund proratorischer Auszahlung wegen unterjährigen Ausscheidens. Eine anteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 hat das ehemalige Aufsichtsratsmitglied in 2020 allerdings nicht geltend gemacht. Die in 2019 geflossene Vergütung bezog sich auf das Geschäftsjahr 2018. Wie dargetan, trat in dem Zeitpunkt von 2017 bis 2019 keine Veränderung in der Vergütungshöhe ein. Der Vollständigkeit halber, wird die durch das Ausscheiden bedingte Herabsetzung der Vergütung auf EUR 0,00 im Geschäftsjahr 2020 nunmehr in die Darstellung aufgenommen.