



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26

Grundlagen des Konzerns 27

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 57

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 93

KONZERNABSCHLUSS 95

WEITERE ANGABEN 188

## Vergütungsbericht 2024

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 2024.

Im Vergütungsbericht finden sich detaillierte Informationen zum Vergütungssystem, die sowohl für das Verständnis der Angaben zur Vergütung der Leistungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder notwendig sind als auch zusätzliche Erläuterungen enthalten, 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 2024

#### BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS FÜR DAS VORANGEGANGENE GESCHÄFTSJAHRE 2023

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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 21. November 2024 mit einer Mehrheit von 99,08 % des vertretenen Kapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Aufgrund der Billigung bestand mithin auch keine Veranlassung, die Berichterstattung anzupassen.

#### VERGÜTUNGSSYSTEM DER VORSTÄNDE IM GESCHÄFTSJAHRE 2024

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)).

Der Vorstandsdienstvertrag des Vorstands Herrn Tim Brückner wurde per Verlängerungsvereinbarung vom 26. Mai 2021 bis zum 31. Dezember 2024 verlängert und per Verlängerungsvereinbarung vom 18./20. Juli 2024 zwischenzeitlich bis zum 31. Dezember 2026 verlängert.

Die Vorstandsdienstverträge für Herrn Prof. Dr. Alexander Goepfert (Vorsitzender seit 1. Januar 2023, abberufen am 3. April 2024), Herrn Ralf Bongers (seit 1. April 2023) und Herrn Frank Nickel (Vorsitzender seit 3. April 2024) beinhalten 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.

Der Vorstandsvertrag von Herrn Tim Brückner wurde im Jahr 2024 verlängert, tritt aber erst zum 1. Januar 2025 in Kraft, somit ist das „Vergütungssystem alt“ für das Geschäftsjahr 2024 noch relevant. 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.

Zudem wurden durch den Aufsichtsrat Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns	27
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	57
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

**VERGÜTUNGSSYSTEM DER AUFSICHTSRÄTE IM GESCHÄFTSJAHR 2024**

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 30.000,00 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.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig – wie in § 16 der Satzung niedergelegt – zur Anwendung gebracht.

**Die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024 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.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns 27  
Wirtschaftsbericht 37  
Weitere rechtliche Angaben 57  
Chancen und Risiken 82  
Prognosebericht 93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

**Wesentliche Eckpunkte des Vergütungssystems seit dem 1. Januar 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.

**VERGÜTUNGSBESTANDTEIL**

Erfolgsabhängige Vergütung	Bemessungsgrundlage/Parameter
Tantieme (Short-Term Incentive)	Begrenzung/Cap: das Doppelte des Zielbetrags  Leistungskriterien: – 25 %–50 % Unternehmenskennzahlen – 25 %–50 % operative Leistungskriterien – 10 %–30 % nichtfinanzielle Leistungskriterien (strategische Unternehmensziele, Environmental-, Social-, Governance-Ziele)  Auszahlung: Am Ende des Monats, in dem der Jahresabschluss der Gesellschaft des Vorjahres festgestellt wird.
Virtuelles Aktienoptionsprogramm (Long-Term Incentive)	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.  Leistungskriterien: – 50 % jährliche Aktienkurssteigerung – 50 % Relative Total Shareholder Return  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)



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT

	26
Grundlagen des Konzerns	27
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	57
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	93

KONZERNABSCHLUSS 95

WEITERE ANGABEN 188

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Sonstige Vergütungsregelungen	Bemessungsgrundlage/Parameter
	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 1.180.000,00 brutto p. a.
Maximalvergütung	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 abgelaufenen Geschäftsjahres sowie gegebenenfalls die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.
Abfindungs-Cap	Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung ist möglich.
Malus- und Clawback-Regelung	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.
Vergütung für weitere Mandate innerhalb und außerhalb der DEMIRE-Gruppe	

DIE ERFOLGSUNABHÄNGIGEN VERGÜTUNGSELEMENTE IM DETAIL  
IM GESCHÄFTSJAHRE 2024

**Grundvergütung im Geschäftsjahr 2024**

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 2024 betrug für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Prof. Dr. Alexander Goepfert (bis 3. April 2024) EUR 420.000,00 brutto per annum (für 2024 entsprechend EUR 105.000,00 brutto), für den Finanzvorstand Herrn Tim Brückner EUR 252.000,00 brutto per annum, für den Vorstand Transaktionen Herrn Ralf Bongers EUR 235.000,00 brutto per annum und für den neuen Vorstandsvorsitzenden Herrn Frank Nickel (ab 3. April 2024) EUR 420.000,00 brutto per annum (für 2024 entsprechend EUR 315.000,00 brutto).

**Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2024**

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 500.000,00 für den Todesfall und EUR 500.000,00 für den Invaliditätsfall. Die Versicherungsprämien werden von der Gesellschaft getragen. Im Todesfall stehen



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns 27

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 57

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

die Versicherungsleistungen entsprechend den Versicherungsbedingungen entweder einer vom Vorstand benannten Person oder den Erben zu.

Zudem wurde dem Vorstandsmitglied Herrn Tim Brückner die Übernahme der Kosten einer privaten Altersvorsorge bis zur Höhe des maximalen freiwilligen monatlichen Beitrags in der gesetzlichen Rentenversicherung vertraglich zugesagt, hierbei handelt es sich um eine Nettozuwendung. Ferner wurde dem Vorstandsmitglied Herrn 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 1.500,00 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. Diese Regelungen gelten für Herrn Bongers entsprechend, bei der Übernahme der Kosten der privaten Altersvorsorge handelt es sich in diesem Fall um eine Bruttozuwendung.

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 weitergewährt wird, längstens jedoch bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags. Das Vorstandsmitglied muss sich auf diese Zahlungen anrechnen lassen, was es von Kranken-, 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 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 Vorstandsdienstvertrags.

**Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2024**

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 GESCHÄFTSJAHRE 2024**

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

**Kurzfristige variable Vergütung, welche im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wurde (Tantieme 2023 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.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns	27
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	57
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

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

**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 vorbeschriebenen Leistungskriterien nach seinem billigen Ermessen einzelne oder alle Leistungskriterien bei der konkreten Bestimmung des Kriterienkatalogs für ein Geschäftsjahr zu wählen, vorausgesetzt, der Aufsichtsrat wählt bei der Festlegung der Zielvorgaben Ziele aus, von denen 10 % bis 30 % nichtfinanzielle Leistungskriterien sind.

Hiernach betrug die vertraglich vereinbarte Zieltantieme, also die Tantieme bei 100 % Zielerreichung, bei Herrn Brückner EUR 132.000,00 brutto, bei Herrn Bongers EUR 110.000,00 brutto.

**FÜR HERRN TIM BRÜCKNER:**

**Finanzielle Leistungskriterien**

Die quantitativen Ziele bezogen sich auf das Erreichen der an den Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensziele (Prognosewerte zu Mieterträgen und FFO) und operative Leistungskriterien (Transaktions- und Vermietungsziele).

**Nichtfinanzielle Leistungskriterien**

Die qualitativen Ziele bezogen sich insbesondere auf die strategischen Unternehmensziele, Environmental-, Social- und Governance-Ziele.

Der Aufsichtsrat kam hinsichtlich Herrn Brückner übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass die gesteckten Ziele insgesamt in einem äußerst herausfordernden Marktumfeld nicht vollständig erreicht werden konnten. Insbesondere die geplanten Maßnahmen zur Portfoliostrukturierung ließen sich aufgrund der Marktbedingungen nicht im vorgesehenen Umfang umsetzen, wodurch die gesetzten Vorgaben in diesem Bereich nicht vollständig realisiert wurden. Jedoch wurden die Ziele im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Umsetzung des Rückkaufs von Anleiheanteilen erreicht.

Darüber hinaus wurden die Unternehmenskennzahlen wie Mieteinnahmen und FFO trotz der Herausforderungen auf den Vermietungsmärkten planmäßig erreicht und teilweise übertroffen, sodass die Zielsetzungen in diesem Bereich insgesamt erfüllt wurden. Der weitere Abbau von Verwaltungsaufwendungen, der Ausbau der Digitalisierung sowie die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgten ebenfalls planmäßig und im Einklang mit den definierten Zielen.

Insgesamt gelangte der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis, dass Herrn Tim Brückner eine Tantieme in Höhe von 79 % der Grundtantieme zustehen sollte.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns 27  
Wirtschaftsbericht 37  
Weitere rechtliche Angaben 57  
Chancen und Risiken 82  
Prognosebericht 93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

**FÜR HERRN RALF BONGERS:**

**Finanzielle Leistungskriterien**

Die quantitativen Ziele bezogen sich auf das Erreichen der an den Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensziele (Prognosewerte zu Mieterträgen und FFO) und operative Leistungskriterien (Transaktions- und Vermietungsziele).

**Nichtfinanzielle Leistungskriterien**

Die qualitativen Ziele bezogen sich insbesondere auf die strategischen Unternehmensziele, Environmental-, Social- und Governance-Ziele.

Mit Blick auf die Tantiembemessung von Herrn Bongers sieht der Aufsichtsrat bei einer wertenden Gesamtbetrachtung ein Überschreiten der Zieltantieme – bezogen auf einen Betrachtungszeitraum von zwölf Monaten – als gerechtfertigt an, da Herr Bongers maßgeblichen Anteil an der für die DEMIRE existenziellen (zweiten) Transaktion des LogParks Leipzig hatte. Die Herbeiführung des entsprechenden Kaufvertragsabschlusses und der tatsächliche Vollzug desselben waren grundlegend für die später erfolgreich geführten Refinanzierungsverhandlungen betreffend die Anleihe 2019/2024 und damit letztendlich auch für den am 30. September 2024 von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC testierten Jahresabschluss 2023. Der Aufsichtsrat ist zu dem Ergebnis gekommen, dass Herr Ralf Bongers eine Tantieme in Höhe von 115 % der Zieltantieme zustehen sollte.

**VIRTUELLES AKTIONSOPTIONSPROGRAMM (LONG-TERM INCENTIVE)  
IM GESCHÄFTSJAHR 2024**

**Auszahlung Tranche 2020/2024**

Für Herrn Brückner kam die Tranche 2020 im Jahr 2024 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 55 %, entsprechend eine Gesamtzielerreichung von 27 %. Die maximale Anzahl PSU für die Tranche 2020 betrug für Herrn Brückner 36.062 Stück, sodass insgesamt 9.848,29 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“; dieser betrug EUR 1,12, entsprechend ergibt sich der Auszahlungsbetrag von EUR 11.030,08.

**BERECHNUNG TRANCHE 2020**

zum 31.12.2023	Tim Brückner
Zuteilungsbeträge	EUR 185.000,00
Durchschnittliche Aktienkurse	EUR 5,13
Anzahl PSUs	36.062,38
Zielerreichung Aktienperformance	0 %
Zielerreichung relativer TSR	55 %
Zielerreichung gesamt	27 %
Erdiente PSUs	9.848,29
60 Handelstage Durchschnittsaktienkurs	EUR 1,12
Auszahlungsbetrag	EUR 11.030,08

**Grundsätzliche Ausgestaltung (Tranche 2024/2028)**

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“).



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns	27
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	57
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

Die Anzahl der gewährten PSUs wird 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 („**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 Plan 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 2024/2028**

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.

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/NA-REIT 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 2024 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 2024 zehn Prozentpunkte, die entsprechende Hürde beträgt minus zehn 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.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT**

**26**

Grundlagen des Konzerns 27

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 57

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

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.

**Gewährte PSUs im Geschäftsjahr 2024 (Tranche 2024/2028)**

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 607.250 PSUs vorläufig gewährt [vertraglich vereinbarter, jährlicher Zuteilungsbetrag, geteilt 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
Frank Nickel	EUR 242.418 brutto	0,881 <sup>1</sup>	275.107
Tim Brückner	EUR 192.000 brutto	1,120	171.429
Ralf Bongers	EUR 180.000 brutto	1,120	160.714

<sup>1</sup> Durch den unterjährigen Eintritt von Herrn Nickel zum 3. April 2024 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 GESCHÄFTSJAHRE 2024**

**Details zu festgelegten Maximalvergütungen der Vorstände und deren Einhaltung im Geschäftsjahr 2024**

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.

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.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns 27

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 57

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

Im Rahmen der nachfolgenden Darstellung wird aufgezeigt, dass die hiesigen Höchstgrenzen in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten variablen Vergütungen sämtlich eingehalten wurden:

**EINHALTUNG DER VORGEGEBENEN MAXIMALBETRÄGE HINSICHTLICH  
DER VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM GESCHÄFTSJAHR 2024**

**FRANK NICKEL – VORSTANDSVORSITZENDER SEIT 3. APRIL 2024**

in EUR brutto		Zielvergütung (für das GJ 2023)	Max. (für das GJ 2023)	Auszahlung (für das GJ 2023)
Einjährige variable Vergütung	Tantieme ausgezahlt 2024 (STI)	n/a	n/a	n/a
	LTI (Tranche 2024/2028)		605.545	
Mehrjährige variable Vergütung	Wert der gewährten PSUs (Tranche 2024/2028) = EUR 242.418	242.418	(Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung)	keine Auszahlung in 2024

**TIM BRÜCKNER – FINANZVORSTAND SEIT 1. FEBRUAR 2019**

in EUR brutto		Zielvergütung (für das GJ 2023)	Max. (für das GJ 2023)	Auszahlung (für das GJ 2023)
Einjährige variable Vergütung	Tantieme ausgezahlt 2024 (STI)	132.000	264.000	104.115 (für das GJ 2023 s. o.)
	LTI (Tranche 2023/2027)		480.000	Auszahlung Tranche 2020/2024 in Höhe von 11.030
Mehrjährige variable Vergütung	Wert der gewährten PSUs (Tranche 2023/2027) = 192.000	192.000	(Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung)	

**RALF BONGERS – VORSTAND TRANSAKTIONEN SEIT 1. APRIL 2023**

in EUR brutto		Zielvergütung (für das GJ 2023)	Max. (für das GJ 2023)	Auszahlung (für das GJ 2023)
Einjährige variable Vergütung	Tantieme ausgezahlt 2024 (STI)	n/a	n/a	EUR 94.914 brutto (für das GJ 2023 s. o.)
	LTI (Tranche 2023/2027)		450.000	
Mehrjährige variable Vergütung	Wert der gewährten PSUs (Tranche 2023/2027) = 180.000	180.000	(Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung)	keine Auszahlung in 2024

**PROF. DR. ALEXANDER GOEPFERT – VORSTANDSVORSITZENDER BIS 3. APRIL 2024<sup>1</sup>**

in EUR brutto		Zielvergütung (für das GJ 2023)	Max. (für das GJ 2023)	Auszahlung (für das GJ 2023)
Einjährige variable Vergütung	Tantieme ausgezahlt 2024 (STI)	n/a	n/a	n/a
	LTI (Tranche 2024/2028)		0	
Mehrjährige variable Vergütung	Wert der gewährten PSUs (Tranche 2024/2028) = EUR 0	0	(Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung)	keine Auszahlung in 2024

<sup>1</sup> Vgl. insoweit den nachfolgenden Abschnitt „Vergütungen bei Vertragsbeendigung – Abfindungsregelungen“

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 1.180.000,00 brutto per annum



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns 27

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 57

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

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 2024 endete die Laufzeit der LTI-Tranche 2020/2024. Herr Brückner erhielt eine Auszahlung in Höhe von EUR 11.030,08. Mit einer Gesamtvergütung von EUR 422.341,98 wurde die Maximalvergütung eingehalten.

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

**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)

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.

Im Rahmen eines Vergleichs wurden folgende Beträge mit Prof. Dr. Alexander Goepfert vereinbart:

- Ausstehende Grundvergütung sowie STI 2023 und 2024 TEUR 292
- Abfindung TEUR 123
- Ansprüche aus dem LTI für 2023 bzw. 2024 ergeben sich wie folgt:

Für das Jahr 2023 werden 151.374 PSUs am 31. März 2027 fällig, wobei sich die Höhe des Brutto-Auszahlungsbetrags aus der Anzahl der vorgenannten PSUs multipliziert mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der DEMIRE 60 Handelstage vor dem 1. Januar 2027 ergibt.

Für das Jahr 2024 werden 108.817 PSUs anteilig (45/120) am 31. März 2028 fällig, wobei sich die Höhe des Brutto-Auszahlungsbetrags aus der Anzahl der vorgenannten PSUs multipliziert mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der DEMIRE 60 Handelstage vor dem 1. Januar 2028 ergibt.

- Die vorstehenden LTI-Positionen sind in den Tabellen nicht enthalten.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns 27

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 57

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

**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.

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 Vorstandsanstellungsverträge 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 Vorstandsdienstverträge 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



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns 27

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 57

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

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 Vorstandsdiensverträge 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 2024 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 2024 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten hinsichtlich seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.



**UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2**

**ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26**

Grundlagen des Konzerns	27
Wirtschaftsbericht	37
Weitere rechtliche Angaben	57
Chancen und Risiken	82
Prognosebericht	93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

**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 war vom 1. Januar 2023 bis 3. Juli 2024 Mitglied des Aufsichtsrats der Fair Value REIT-AG.

Herr Frank Nickel ist seit dem 3. Juli 2024 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 erhielten Prof. Dr. Alexander Goepfert und Frank Nickel, entsprechend dem Vergütungssystem, nicht.

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

Herr Frank Nickel ist Mitglied des Aufsichtsrats der PROXIMUS Real Estate AG, Köln.

Weitere konzernfremde Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate wurden ansonsten von den Herren Frank Nickel, Prof. Dr. Alexander Goepfert, Tim Brückner und Ralf Bongers im Geschäftsjahr 2024 nicht begleitet.

**Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 im Detail  
Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung (einschließlich des  
jeweiligen relativen Anteils) der Vorstandsmitglieder Herr Prof. Dr. Alexander  
Goepfert, Herr Frank Nickel, Herr Tim Brückner und Herr Ralf Bongers im  
Geschäftsjahr 2024 nach § 162 AktG**

Nachfolgend werden im Rahmen der untenstehenden Tabellen die gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstände Herr Prof. Dr. Alexander Goepfert, Herr Frank Nickel, Herr Tim Brückner und Herr Ralf Bongers im Geschäftsjahr 2024 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 2024 ausbezahlte Tantieme, welche im Geschäftsjahr 2023 verdient wurde.

Zudem werden Zahlungen im Rahmen des virtuellen Aktienoptionsprogramms dargestellt.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26

Grundlagen des Konzerns 27

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 57

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 93

KONZERNABSCHLUSS 95

WEITERE ANGABEN 188

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2024

Frank Nickel – Vorstandsvorsitzender seit 3. April 2024

		in EUR brutto	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten</b>			
	Grundvergütung 2024	315.000	95,1
	Nebenleistungen 2024	13.500	4,1
Erfolgsunabhängige Vergütung	Versorgungsaufwand 2024	2.594	0,8
<b>Summe</b>		<b>331.094</b>	<b>100,0</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten</b>			
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2023 (Auszahlung im September 2024)	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2024/2028	–	–
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Gesamt</b>			
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>331.094</b>	<b>100,0</b>

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2024

Tim Brückner – Finanzvorstand seit dem 1. Februar 2019

		in EUR brutto	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten</b>			
	Grundvergütung 2024	252.000	59,7
	Nebenleistungen 2024	19.489	4,6
Erfolgsunabhängige Vergütung	Versorgungsaufwand 2024	35.707	8,4
<b>Summe</b>		<b>307.196</b>	<b>72,7</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten</b>			
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2023 (Auszahlung im September 2024)	104.115	24,7
	LTI 2019/2023	–	–
	LTI 2020/2024	11.030	2,6
	LTI 2021/2025	–	–
	LTI 2022/2026	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2023/2027	–	–
	LTI 2024/2028	–	–
<b>Summe</b>		<b>115.145</b>	<b>27,3</b>
<b>Gesamt</b>			
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>422.341</b>	<b>100,0</b>



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26

Grundlagen des Konzerns 27  
Wirtschaftsbericht 37  
Weitere rechtliche Angaben 57  
Chancen und Risiken 82  
Prognosebericht 93

KONZERNABSCHLUSS 95

WEITERE ANGABEN 188

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2024**

Ralf Bongers – Vorstand Transaktionen seit dem 1. April 2023

		in EUR brutto	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten</b>			
	Grundvergütung 2024	235.000	64,3
	Nebenleistungen 2024	8.286	2,3
Erfolgsunabhängige Vergütung	Versorgungsaufwand 2024	27.243	7,5
<b>Summe</b>		<b>270.530</b>	<b>74,0</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten</b>			
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2023 (Auszahlung im September 2024)	94.914	26,0
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2023/2027	-	-
	LTI 2024/2028	-	-
<b>Summe</b>		<b>94.914</b>	<b>26,0</b>
<b>Gesamt</b>			
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>365.444</b>	<b>100,0</b>

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GRMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2024**

Prof. Dr. Alexander Goepfert – Vorstandsvorsitzender vom 1. Januar 2023 bis 3. April 2024

		in EUR brutto	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten</b>			
	Grundvergütung 2024	105.000	20,0
	Nebenleistungen 2024	4.647	9,0
Erfolgsunabhängige Vergütung	Versorgungsaufwand 2024	1.395	0,2
	Zahlungen im Rahmen eines Vergleichs (beinhaltet Grundvergütung STI 2023, STI 2024 sowie eine Abfindung)	415.000	78,9
<b>Summe</b>		<b>526.042</b>	<b>100,0</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten</b>			
Einjährige variable Vergütung	Tantieme 2023 (Auszahlung im September 2024)	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2024/2028	-	-
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Gesamt</b>			
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>526.042</b>	<b>100,0</b>



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26

Grundlagen des Konzerns 27

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 57

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 93

KONZERNABSCHLUSS 95

WEITERE ANGABEN 188

**Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger  
Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024**

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 Aktienoptionsplans 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 Ausgabebetrag. Die ersten vier Jahre sind Wartezeit. In der Berichtsperiode ist aus diesem Aktienoptionsprogramm, wie auch im Vorjahr, kein Aufwand mehr entstanden.

Der Anspruch ist im Jahr 2024 verfallen.

**DIE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2024**

**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 26**

Grundlagen des Konzerns 27  
Wirtschaftsbericht 37  
Weitere rechtliche Angaben 57  
Chancen und Risiken 82  
Prognosebericht 93

**KONZERNABSCHLUSS 95**

**WEITERE ANGABEN 188**

**Details hinsichtlich der konkreten Aufsichtsratsvergütung  
im Geschäftsjahr 2024**

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 2024 ausgezahlte feste jährliche Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit im Geschäftsjahr 2023. Die Zahlung von Sitzungsgeld ist nach der hiesig gewählten Vergütungsalternative nur für Mitglieder von Ausschüssen vorgesehen. Ein Sitzungsgeld ist weder im Geschäftsjahr 2023 noch im Geschäftsjahr 2024 angefallen.

**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.

**GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER  
IM GESCHÄFTSJAHRE 2024**

	Festvergütung		Gesamtvergütung	
	in EUR	in %	in EUR	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>				
Markus Hofmann (Vorsitzender seit 1. Januar 2023)	120.000	100	120.000	100
Frank Hölzle	80.000	100	80.000	100
Ernö Theuer (seit 2. Mai 2024) <sup>1</sup>	-	-	-	-
Dr. Kerstin Hennig (bis 1. Mai 2024)	40.000	100	40.000	100
<b>Insgesamt</b>	<b>240.000</b>	<b>100</b>	<b>240.000</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Es wurde keine Vergütung im Jahr 2024 gezahlt.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26

Grundlagen des Konzerns 27  
Wirtschaftsbericht 37  
Weitere rechtliche Angaben 57  
Chancen und Risiken 82  
Prognosebericht 93

KONZERNABSCHLUSS 95

WEITERE ANGABEN 188

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2024		Gewährte und geschuldete Vergütung 2023		Veränderung 2024 gegenüber 2023		Veränderung 2023 gegenüber 2022		Veränderung 2022 gegenüber 2021		Veränderung 2021 gegenüber 2020	
	in EUR	in EUR	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>												
Prof. Dr. Alexander Goepfert (1. Januar 2023 bis 3. April 2024)	526.042 <sup>1</sup>	443.921	82.121	18	443.921	100	-	-	-	-	-	-
Frank Nickel (seit 3. April 2024)	331.095 <sup>2</sup>	0	331.095	100	-	-	-	-	-	-	-	-
Tim Brückner	442.342	513.717	-91.375	-18	40.311	8	45.498	53	179.762	49	-	-
Ralf Bongers (seit 1. April 2023)	365.445	202.313 <sup>3</sup>	163.132	81	202.313	100	-	-	-	-	-	-
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>												
Ingo Hartlief	0	1.350.000	-1.350.000	-100	635.380	89	-74.970	-9	-314.622	-28	-	-
Ralf Kind	-	-	-	-	-1.700.000	-100	-	-	-	-	-	-
<b>Arbeitnehmer</b>												
Ø Arbeitnehmer	108.817	97.398	11.419	12	1.918	2	-11.222	-11	11.046	12	-	-
<b>Ertragsentwicklung</b>												
Jahresfehlbetrag der DEMIRE-Gruppe (in TEUR)	-87.479	-151.966	64.487	-42	-80.464	113	-133.089	-216	52.420	572	-	-
Jahresfehlbetrag der DEMIRE AG (in TEUR)	-25.489	-52.377	26.888	-51	-26.413	102	-58.807	-179	3.675	13	-	-

<sup>1</sup> Im Geschäftsjahr 2024 ist die Vergütung nur anteilig zu 3/12 ausgezahlt worden, da die Tätigkeit nicht das gesamte Jahr ausgeübt wurde.

<sup>2</sup> Im Geschäftsjahr 2024 ist die Vergütung nur anteilig zu 9/12 ausgezahlt worden, da die Tätigkeit nicht das gesamte Jahr ausgeübt wurde.

<sup>3</sup> Im Geschäftsjahr 2023 ist die Vergütung nur anteilig zu 9/12 ausgezahlt worden, da die Tätigkeit nicht das gesamte Jahr ausgeübt wurde.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER  
LAGEBERICHT 26

Grundlagen des Konzerns 27

Wirtschaftsbericht 37

Weitere rechtliche Angaben 57

Chancen und Risiken 82

Prognosebericht 93

KONZERNABSCHLUSS 95

WEITERE ANGABEN 188

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

Die untenstehende Vergütung des Aufsichtsrats bezieht sich auf die jeweils im Geschäftsjahr ausgezahlte Vergütung, die im Vorjahreszeitraum erdient wurde.

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

	<b>Gewährte und geschuldete Vergütung 2024</b>		<b>Gewährte und geschuldete Vergütung 2023</b>		<b>Veränderung 2024 gegenüber 2023</b>		<b>Veränderung 2023 gegenüber 2022</b>		<b>Veränderung 2022 gegenüber 2021</b>		<b>Veränderung 2021 gegenüber 2020</b>	
	in EUR	in EUR	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>												
Prof. Dr. Alexander Goepfert (bis 31. Dezember 2022)	0	120.000	-120.000	-100	0	0	30.000	33	0	0		
Markus Hofmann (seit 1. Januar 2023)	120.000	0	120.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Frank Hölzle	80.000	80.000	0	0	0	0	22.000	33	0	0		
Ernö Theuer (seit 2. Mai 2024) <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Kerstin Hennig (bis 1. Mai 2024)	40.000	40.000	0	0	0	0	10.000	33	12.500	71 <sup>2</sup>		
<b>Arbeitnehmer</b>												
Ø Arbeitnehmer	108.817	97.398	11.419	12	1.918	2	-11.222	-11	11.046	12		
<b>Ertragsentwicklung</b>												
Jahresfehlbetrag der DEMIRE-Gruppe (in TEUR)	-87.479	-151.966	64.487	-42	-80.464	113	-133.089	-216	52.420	572		
Jahresfehlbetrag der DEMIRE AG (in TEUR)	-25.489	-52.377	26.888	-51	-26.413	102	-58.807	-179	3.675	13		

<sup>1</sup> Im Jahr 2024 erfolgte keine Auszahlung einer Vergütung.

<sup>2</sup> Die Abweichung ergibt sich allein aus der proratorischen Auszahlung des Betrages für das Vorjahr.