



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

Im Jahr 2020 wurden eigene Anteile in Höhe von TEUR 2.005 erworben (2.004.999 Stückaktien), die für alle gesetzlich zulässigen Zwecke verwendet werden und unter anderem auch eingezogen werden können. Im Jahr 2021 wurden eigene Anteile mit einem Nennwert in Höhe von TEUR 260 erworben (259.729 Stückaktien), die für alle gesetzlich zulässigen Zwecke verwendet werden und unter anderem auch eingezogen werden können. Ziel der Aktienrückkäufe war es, den Aktienkurs zu steigern.

**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 2019/2027) sieht 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.

**(Konzern-)Erklärung
zur Unternehmensführung**

Der Vorstand der Gesellschaft hat mit Datum vom 27. Januar 2026 eine Erklärung zur Unternehmensführung nach § 315d und § 289f HGB abgegeben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft www.demire.ag im Bereich Unternehmen unter der Rubrik Corporate Governance allgemein und dauerhaft zugänglich gemacht.

SCHLUSSEKTLÄRUNG ZUM ABHÄNGIGKEITSBERICHT GEMÄSS § 312 AKTG

Gemäß § 312 AktG gibt der Vorstand folgende zusammenfassende Schlussfolgerung 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 2025

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 2025.

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 2025

**BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS
FÜR DAS VORANGEGANGENE GESCHÄFTSJAHR 2024**

Der 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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 14. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 99,38 % des vertretenen Kapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Aufgrund der Billigung bestand mithin auch keine Veranlassung, die Berichterstattung anzupassen.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

VERGÜTUNGSSYSTEM DER VORSTÄNDE IM GESCHÄFTSJAHR 2025

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. Das „Vergütungssystem neu“ wurde durch den Aufsichtsrat mit Beschluss vom 2. Oktober 2024 geringfügig angepasst. Die Anpassung betraf allein die Erhöhung der vorgesehenen Maximalvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder, die von EUR 960.000 per annum auf EUR 1.180.000 per annum angehoben wurde. Das insoweit angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DEMIRE AG wurde im Rahmen der Hauptversammlung vom 21. November 2024 mit einer Mehrheit von 98,99 % des vertretenen Kapitals gebilligt. Diese Anpassung des „Vergütungssystems neu“ ist in der nachfolgenden Darstellung berücksichtigt.

Der Vorstandsdienstvertrag des Vorstands Herrn Tim Brückner (seit 1. Februar 2019) wurde per Verlängerungsvereinbarung vom 26. Mai 2021 bis zum 31. Dezember 2024 und per Verlängerungsvereinbarung vom 18./20. Juli 2024 bis zum 31. Dezember 2026 verlängert.

Die Vorstandsdienstverträge für 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 Herrn Tim Brückner entsprechend den Verlängerungsvereinbarungen vom 26. Mai 2021 und 18./20. Juli 2024 ebenso wie die Vorstandsdienstverträge von Herrn Ralf Bongers (einschließlich Änderungsvereinbarung vom 16. Januar 2025) und Herrn Frank Nickel allesamt nach dem Wirksamwerden des „Vergütungssystems neu“ am 28. April 2021 in Kraft getreten sind, wurden allen aktiven Vorstandsmitgliedern ab dem Geschäftsjahr 2022 Vergütungen nach den Vorgaben des neuen Vergütungssystems („**Vergütungssystem neu**“) gewährt. Dieses „Vergütungssystem neu“ wird mithin untenstehend dargestellt. 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 2025 festgelegt.

VERGÜTUNGSSYSTEM DER AUFSICHTSRÄTE IM GESCHÄFTSJAHR 2025

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.

Die Vergütung des Aufsichtsrats, wie sie in § 16 der Satzung in Verbindung mit der Beschlussfassung der ordentlichen Hauptversammlung vom 28. April 2021 festgelegt und in der Beschreibung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erläutert ist, wurde von der Hauptversammlung am 14. Mai 2025 mit einer Mehrheit von nahezu 100 % des vertretenen Kapitals bestätigt.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2025 vollständig – wie in § 16 der Satzung niedergelegt – zur Anwendung gebracht.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28
Wirtschaftsbericht 38
Weitere rechtliche Angaben 60
Chancen und Risiken 84
Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

Die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025 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.

Das „Vergütungssystem neu“ leistet aus Sicht des Unternehmens einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Es incentiviert die Erreichung der strategischen Ziele der Gesellschaft und setzt wirksame Anreize zur langfristigen wertschaffenden Entwicklung des Unternehmens im Interesse unserer Investoren, Geschäftspartner, Mitarbeiter und der Gesellschaft als Ganzes. Da für die Gesellschaft neben finanziellen Leistungskriterien auch nichtfinanzielle (qualitative) Leistungskriterien von elementarer Bedeutung sind, finden innerhalb der variablen Vergütung auch Aspekte wie etwa Nachhaltigkeit, Mitarbeiterzufriedenheit oder Diversität eine wesentliche Berücksichtigung.

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 im Folgenden eine entsprechende Tabelle, welche die wesentlichen Eckpunkte des „Vergütungssystems neu“ zusammenfasst.

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. |



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

| | |
|----------------------------|-----------|
| | 27 |
| Grundlagen des Konzerns | 28 |
| Wirtschaftsbericht | 38 |
| Weitere rechtliche Angaben | 60 |
| Chancen und Risiken | 84 |
| Prognosebericht | 96 |

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

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) |

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

| Sonstige Vergütungsregelungen | Bemessungsgrundlage/Parameter |
|---|--|
| Maximalvergütung | Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: – Vorstandsvorsitzende: EUR 1.580.000,00 brutto per annum – Ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 1.180.000,00 brutto per annum |
| Abfindungs-Cap | 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. |
| Malus- und Clawback-Regelung | Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung ist möglich. |
| Vergütung für weitere Mandate innerhalb und außerhalb der DEMIRE-Gruppe | Etwaige für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate 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. |



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27**

| | |
|----------------------------|----|
| Grundlagen des Konzerns | 28 |
| Wirtschaftsbericht | 38 |
| Weitere rechtliche Angaben | 60 |
| Chancen und Risiken | 84 |
| Prognosebericht | 96 |

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

**DIE ERFOLGSUNABHÄNGIGEN VERGÜTUNGSELEMENTE IM DETAIL
IM GESCHÄFTSJAHR 2025**

Grundvergütung im Geschäftsjahr 2025

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 2025 betrug für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Frank Nickel EUR 420.000,00 brutto per annum, für den Finanzvorstand Herrn Tim Brückner EUR 310.000,00 brutto per annum und für den Vorstand Transaktionen Herrn Ralf Bongers EUR 277.300,00 brutto per annum.

Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2025

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

Dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Frank Nickel wurde das Recht eingeräumt, die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens durch eine Car Allowance als zusätzlichen Gehaltsbestandteil in Höhe von EUR 1.500,00 brutto monatlich in Anspruch zu nehmen.

Dem Vorstandsmitglied Herrn Tim Brückner wurde 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 Nettozuwendung¹. Diese Regelung gilt für das Vorstandsmitglied Herrn Ralf Bongers entsprechend; es handelt sich in diesem Fall um eine Bruttozuwendung.

Ferner wurde dem Vorstandsmitglied Herrn Tim Brückner das Recht eingeräumt, die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens durch eine Car Allowance als zusätzlichen Gehaltsbestandteil in Höhe von EUR 1.700,00 brutto monatlich zu erhalten. Mit diesem Gehaltsbestandteil sind dann auch alle Reisekosten des Vorstandsmitglieds (zum Beispiel Dienstfahrten 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 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.

¹ Es handelt sich dabei um eine zusätzliche Nebenleistung, die das „Vergütungssystem neu“ nicht explizit als Nebenleistung benennt. Diese Abweichung vom „Vergütungssystem neu“ begründet sich in dem gesellschaftlich gesteigerten Bewusstsein zum Betreiben einer privaten Altersvorsorge, welches auch Eingang in Verhandlungen über die Ausgestaltung von Anstellungsverträgen findet. Die zusätzliche Nebenleistung fungiert nicht nur als Anreizsetzung für den einzelnen Vorstand, sondern incentiviert mittelbar auch die Erreichung der strategischen Ziele der Gesellschaft als Ganzes und setzt damit einen wirksamen Anreiz zur langfristigen wertschaffenden Entwicklung des Unternehmens.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

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 2025

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 2025**

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 2025 ausgezahlt wurde (Tantieme 2024 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 immobilien spezifische 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 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 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 Nickel EUR 215.000,00 brutto, bei Herrn Brückner EUR 132.000,00 brutto und bei Herrn Bongers EUR 110.000,00 brutto.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27

| | |
|----------------------------|----|
| Grundlagen des Konzerns | 28 |
| Wirtschaftsbericht | 38 |
| Weitere rechtliche Angaben | 60 |
| Chancen und Risiken | 84 |
| Prognosebericht | 96 |

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

FÜR HERRN FRANK NICKEL:

Finanzielle Leistungskriterien

Die quantitativen Ziele bezogen sich auf den Erfolg der durchzuführenden Restrukturierungsmaßnahmen, das Erreichen der an den Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensziele (Prognosewerte zu Mieterträgen und FFO), die Nichtüberschreitung einer definierten LTV-Größe sowie auf operative Leistungskriterien (insbesondere Transaktions-, Vermietungs- und Finanzierungsziele).

Nichtfinanzielle Leistungskriterien

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

Der Aufsichtsrat kam hinsichtlich Herrn Nickel übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass bei einer wertenden Gesamtbetrachtung die gesteckten Ziele in einem für die Gesellschaft äußerst herausfordernden Marktumfeld insgesamt übererfüllt wurden und damit ein Überschreiten der Zieltantieme gerechtfertigt ist. Dies betrifft insbesondere das – deutlich übertroffene – Ziel der Durchführung einer erfolgreichen Refinanzierung betreffend die Anleihe 2019/2024, was grundlegend für den am 19. März 2025 von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC testierten Jahresabschluss 2024 war, sowie das Ziel hinsichtlich der Nichtüberschreitung des definierten LTV-Wertes. Auch konnten die dem Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensziele wie Mieterträge und FFO annähernd vollständig erreicht werden. Deutlich übertroffen wurden zudem auch die qualitativen Ziele. Allein bei den operativen Leistungskriterien konnten aufgrund des äußerst herausfordernden Marktumfelds nicht alle Kriterien zu 100 % erfüllt werden.

Insgesamt gelangte der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis, dass Herrn Nickel eine Tantieme in Höhe von 131,5 % der Grundtantieme zustehen sollte.

FÜR HERRN TIM BRÜCKNER:

Finanzielle Leistungskriterien

Die quantitativen Ziele bezogen sich auf den Erfolg der durchzuführenden Restrukturierungsmaßnahmen, das Erreichen der an den Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensziele (Prognosewerte zu Mieterträgen und FFO), die Nichtüberschreitung einer definierten LTV-Größe sowie auf operative Leistungskriterien (insbesondere Transaktions- und Finanzierungsziele).

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 bei einer wertenden Gesamtbetrachtung die gesteckten Ziele in einem für die Gesellschaft äußerst herausfordernden Marktumfeld insgesamt übererfüllt wurden und damit ein Überschreiten der Zieltantieme gerechtfertigt ist. Dies betrifft insbesondere das – deutlich übertroffene – Ziel der Durchführung einer erfolgreichen Refinanzierung betreffend die Anleihe 2019/2024, was grundlegend für den am 19. März 2025 von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC testierten Jahresabschluss 2024 war, sowie das Ziel hinsichtlich der Nichtüberschreitung des definierten LTV-Wertes. Auch konnten die dem Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensziele wie Mieterträge und FFO annähernd vollständig erreicht werden. Deutlich übertroffen wurden zudem auch die qualitativen Ziele. Allein bei den operativen Leistungskriterien konnten aufgrund des äußerst herausfordernden Marktumfelds nicht alle Kriterien zu 100 % erfüllt werden.

Insgesamt gelangte der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis, dass Herrn Brückner eine Tantieme in Höhe von 136,9 % der Grundtantieme zustehen sollte.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28
Wirtschaftsbericht 38
Weitere rechtliche Angaben 60
Chancen und Risiken 84
Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

FÜR HERRN RALF BONGERS:

Finanzielle Leistungskriterien

Die quantitativen Ziele bezogen sich auf den Erfolg der durchzuführenden Restrukturierungsmaßnahmen, das Erreichen der an den Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensziele (Prognosewerte zu Mieterträgen und FFO) und operative Leistungskriterien (insbesondere 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 Bongers übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass bei einer wertenden Gesamtbetrachtung die gesteckten Ziele in einem für die Gesellschaft äußerst herausfordernden Marktumfeld insgesamt übererfüllt wurden und damit ein Überschreiten der Zieltantieme gerechtfertigt ist. Dies betrifft insbesondere das – deutlich übertroffene – Ziel der Durchführung einer erfolgreichen Refinanzierung betreffend die Anleihe 2019/2024, was grundlegend für den am 19. März 2025 von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC testierten Jahresabschluss 2024 war. Auch konnten die dem Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensziele wie Mieterträge und FFO annähernd vollständig erreicht werden. Deutlich übertroffen wurden zudem auch die qualitativen Ziele. Allein bei den operativen Leistungskriterien konnten aufgrund des äußerst herausfordernden Marktumfelds nicht alle Kriterien zu 100 % erfüllt werden.

Der Aufsichtsrat ist zu dem Ergebnis gekommen, dass Herrn Bongers eine Tantieme in Höhe von 120 % der Zieltantieme zustehen sollte.

**VIRTUELLES AKTIONSOPTIONSPROGRAMM (LONG-TERM INCENTIVE)
IM GESCHÄFTSJAHR 2025**

Auszahlung Tranche 2021/2025

Für Herrn Brückner kam die Tranche 2021 im Jahr 2025 zur Auszahlung. Dabei ergeben sich die Erfolgsziele des virtuellen Aktienoptionsplans grundsätzlich zu 50 % aus der jährlichen Aktienkurssteigerung sowie zu 50 % aus dem „Relative Total Shareholder Return“ („relativer TSR“), jeweils gemessen über die vierjährige Performance-Periode. Mit Beschluss vom 13./14. April 2025 hat der Aufsichtsrat entschieden, dass – basierend auf den Voraussetzungen für eine zugelassene vorübergehende Abweichung – die zum Vesting anstehende Tranche 2021 für Herrn Brückner einmalig ohne Berücksichtigung der vorerwähnten Performance-Ziele vollständig erdient wurde und zum Kurs von EUR 0,81 je PSU abgerechnet wird. Als Grund für diese Abweichung sah der Aufsichtsrat die Anerkennung der individuellen Leistungen von Herrn Tim Brückner als CFO der Gesellschaft bei der erfolgten Anleihestrukturierung, die einen wichtigen Baustein für das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft darstellt. Die maximale Anzahl der erdienten PSU für die Tranche 2021 betrug für Herrn Brückner 45.232 Stück, welche – multipliziert mit einem Kurs von EUR 0,81 – zu einem Zahlungsbetrag von EUR 36.638,00 führte.

BERECHNUNG TRANCHE 2021

| zum 31.12.2024 | Tim Brückner |
|--|----------------|
| Zuteilungsbeträge | EUR 185.000,00 |
| Durchschnittliche Aktienkurse | EUR 4,09 |
| Anzahl PSUs | 45.232 |
| Zielerreichung Aktienperformance | n/a |
| Zielerreichung relativer TSR | n/a |
| Zielerreichung gesamt | 100 % |
| Erdiente PSUs | 45.232 |
| 60 Handelstage Durchschnittsaktienkurs | EUR 0,81 |
| Auszahlungsbetrag | EUR 36.638,00 |



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

Grundsätzliche Ausgestaltung (Tranche 2025/2029)

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 Aktienkurs² der DEMIRE AG 60 Handelstage vor dem 1. Januar eines jeden Jahres („**Zeitpunkt der Gewährung**“).

Die Anzahl der gewährten PSUs wird in einem Gewährungsschreiben innerhalb einiger 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 2025/2029

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/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 2025 beträgt der Maximalwert 14 % per annum und die entsprechende Hürde 7 % per annum.

² In konkretisierender Anwendung der Grundzüge zur langfristigen variablen Vergütung (Performance Share Plan) des „Vergütungssystems neu“ wird dabei auf den gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der DEMIRE AG 60 Handelstage vor dem 1. Januar eines jeden Jahres abgestellt. Auf diese Weise wird zusätzlich das Handelsvolumen der Aktie der Gesellschaft berücksichtigt, wodurch genauere Ergebnisse erzielt werden.

☰

UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

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 2025 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.

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 2025 (Tranche 2025/2029)

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2025 insgesamt 959.753 PSUs vorläufig gewährt (vertraglich vereinbarter, jährlicher Zuteilungsbetrag, geteilt durch den durchschnittlichen Aktienkurs 60 Handelstage vor dem Zeitpunkt der Gewährung [Erläuterung siehe [S. 72](#)]):

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 325.000 brutto | 0,81 | 401.235 |
| Tim Brückner | EUR 240.000 brutto | 0,81 | 296.296 |
| Ralf Bongers | EUR 212.400 brutto | 0,81 | 262.222 |

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



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

WEITERE VERGÜTUNGSREGELUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Details zu festgelegten Maximalvergütungen der Vorstände
und deren Einhaltung im Geschäftsjahr 2025

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 2025/2029 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 2025 gewährten und geschuldeten variablen Vergütungen sämtlich eingehalten wurden:

EINHALTUNG DER VORGEGEBENEN MAXIMALBETRÄGE HINSICHTLICH
DER VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM GESCHÄFTSJAHR 2025

FRANK NICKEL – VORSTANDSVORSITZENDER SEIT 3. APRIL 2024

| in EUR brutto | | Zielvergütung (für das GJ 2024) | Max. (für das GJ 2024) | Auszahlung (für das GJ 2024) |
|--------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Einjährige variable Vergütung | Tantieme ausgezahlt 2025 (STI) | 161.250 ¹ | 322.500 ¹ | 212.043,75 (für das GJ 2024 s. o.) |
| | LTI (Tranche 2024/2028) | | 609.375 ² | |
| Mehrjährige variable Vergütung | Wert der gewährten PSUs (Tranche 2024/2028) = EUR 243.750 ¹ | 243.750 ² | (Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung) | keine Auszahlung in 2025 |

¹ Durch den unterjährigen Eintritt von Herrn Nickel zum 3. April 2024 (in der Tabelle angegeben: 9/12) ergibt sich insoweit eine pro rata temporis reduzierte Zieltantieme sowie Maximaltantieme.

² Im Vergütungsbericht 2024 wurden PSU-Werte von 242.418 und 605.545 angegeben. Tatsächlich zugesagt wurden jedoch 243.750 bzw. 609.375.

TIM BRÜCKNER – FINANZVORSTAND SEIT 1. FEBRUAR 2019

| in EUR brutto | | Zielvergütung (für das GJ 2024) | Max. (für das GJ 2024) | Auszahlung (für das GJ 2024) |
|--------------------------------|---|---------------------------------|--------------------------------------|---|
| Einjährige variable Vergütung | Tantieme ausgezahlt 2025 (STI) | 132.000 | 264.000 | 180.708 (für das GJ 2024 s. o.) |
| | LTI (Tranche 2024/2028) | | 480.000 | |
| Mehrjährige variable Vergütung | Wert der gewährten PSUs (Tranche 2024/2028) = 192.000 | 192.000 | (Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung) | Auszahlung Tranche 2021/2025 in Höhe von 36.638 |



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28
Wirtschaftsbericht 38
Weitere rechtliche Angaben 60
Chancen und Risiken 84
Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

RALF BONGERS – VORSTAND TRANSAKTIONEN SEIT 1. APRIL 2023

| in EUR brutto | | Zielvergütung (für das GJ 2024) | Max. (für das GJ 2024) | Auszahlung (für das GJ 2024) |
|--------------------------------|---|---------------------------------|--|---------------------------------|
| Einjährige variable Vergütung | Tantieme ausbezahlt 2025 (STI) | 110.000 | 220.000 | 132.000 (für das GJ 2024 s. o.) |
| | LTI (Tranche 2024/2028) | | 450.000 (Obergrenze 2,5-fach bei Auszahlung) | keine Auszahlung in 2025 |
| Mehrjährige variable Vergütung | Wert der gewährten PSUs (Tranche 2024/2028) = 180.000 | 180.000 | | |

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 brutto per annum
- Ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 1.180.000 brutto per annum

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 2025 endete die Laufzeit der LTI-Tranche 2021/2025. Herr Brückner erhielt im April 2025 eine Auszahlung in Höhe von EUR 36.638 brutto. Mit einer Gesamtvergütung von EUR 588.538 brutto im Jahr 2025 wurde bei Herrn Brückner die vorerwähnte Maximalvergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied eingehalten. Mit Blick auf das Geschäftsjahr 2025 gilt dies auch für den Vorstandsvorsitzenden, Herrn Nickel, mit einer Gesamtvergütung von EUR 653.572 brutto sowie für Herrn Bongers mit einer Gesamtvergütung von EUR 446.018 brutto.

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 Vorstandsmitgliederverträge eine Abfindung zur Abgeltung der Restvergütungsansprüche für die Zeit bis zum regulären Ende des Vorstandsmitgliedervertrags 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 Vorstandsmitgliedervertrags erhalten haben oder sollte die Vorstandstätigkeit aufgrund von Behinderung (Invalidität), des Renteneintritts oder des Todes enden („Good Leaver“), so differenziert der Performance Share Plan wie folgt:

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



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27**

| | |
|----------------------------|----|
| Grundlagen des Konzerns | 28 |
| Wirtschaftsbericht | 38 |
| Weitere rechtliche Angaben | 60 |
| Chancen und Risiken | 84 |
| Prognosebericht | 96 |

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

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.

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 die [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.

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. Hier- nach sind bei der von dem Aufsichtsrat zu treffenden Ermessensentscheidung die



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

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 („Anhørungsfrist“) Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine Reduktion der variablen Vergütung um mehr als 50 % kann nur bei Vorliegen eines vorsätzlichen groben Verstoßes des Vorstandsmitglieds oder bei der Verursachung eines substantiellen Schadens erfolgen. Eine etwaige Reduzierungsentscheidung kann der Aufsichtsrat nur innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt treffen, ab dem der Vorsitzende des Aufsichtsrats von den für die Reduzierungsentscheidung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt hat (der Fristbeginn richtet sich nach § 626 Abs. 2 S. 2 BGB analog), in jedem Fall aber längstens bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem Eintritt des groben Verstoßes. Bei Dauerverstößen ist auf den Beginn des Dauerverstoßes abzustellen. Während des Laufs der Anhørungsfrist sind die Fristen im vorstehenden Satz gehemmt (§ § 209 BGB analog).

Wurden die Tantieme oder 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 Vorstandsdienstverträge 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 2025 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 2025 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten hinsichtlich seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

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

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 Frank Nickel ist seit dem 3. Juli 2024 Mitglied des Aufsichtsrats der Fair Value REIT-AG.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

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 Herr 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 Herr Frank Nickel, entsprechend dem Vergütungssystem, nicht.

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, Tim Brückner und Ralf Bongers im Geschäftsjahr 2025 nicht wahrgenommen.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 im Detail

Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung (einschließlich des jeweiligen relativen Anteils) der Vorstandsmitglieder Herr Frank Nickel, Herr Tim Brückner und Herr Ralf Bongers im Geschäftsjahr 2025 nach § 162 AktG

Nachfolgend werden im Rahmen der untenstehenden Tabellen die gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstände Herr Frank Nickel, Herr Tim Brückner und Herr Ralf Bongers im Geschäftsjahr 2025 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 2025 ausbezahlte Tantieme, welche im Geschäftsjahr 2024 erdient wurde.

Zudem werden Zahlungen im Rahmen des virtuellen Aktienoptionsprogramms dargestellt.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2025

Frank Nickel – Vorstandsvorsitzender seit 3. April 2024

| | | in EUR brutto | in % |
|---|---|----------------|--------------|
| Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten | | | |
| | Grundvergütung 2025 | 420.000 | 64,3 |
| | Nebenleistungen 2025 | 18.000 | 2,8 |
| Erfolgsunabhängige Vergütung | Versorgungsaufwand 2025 | 3.529 | 0,5 |
| Summe | | 441.529 | 67,6 |
| Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten | | | |
| Einjährige variable Vergütung | Tantieme 2024 (Auszahlung im März 2025) | 212.043 | 32,4 |
| Mehrfährige variable Vergütung | LTI 2024/2028 | - | - |
| | LTI 2025/2029 | - | - |
| Summe | | 212.043 | 32,4 |
| Gesamt | | | |
| Gesamtvergütung | | 653.572 | 100,0 |

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2025

Tim Brückner – Finanzvorstand seit dem 1. Februar 2019

| | | in EUR brutto | in % |
|---|--|----------------|--------------|
| Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten | | | |
| | Grundvergütung 2025 | 310.000 | 52,7 |
| | Nebenleistungen 2025 | 21.867 | 3,7 |
| Erfolgsunabhängige Vergütung | Versorgungsaufwand 2025 | 39.325 | 6,7 |
| Summe | | 371.192 | 63,1 |
| Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten | | | |
| Einjährige variable Vergütung | Tantieme 2024 (Auszahlung im März 2025) | 180.708 | 30,7 |
| | LTI 2021/2025 (Auszahlung im April 2024) | 36.638 | 6,2 |
| | LTI 2022/2026 | - | - |
| | LTI 2023/2027 | - | - |
| Mehrfährige variable Vergütung | LTI 2024/2028 | - | - |
| | LTI 2025/2029 | - | - |
| Summe | | 217.346 | 36,9 |
| Gesamt | | | |
| Gesamtvergütung | | 588.538 | 100,0 |



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG GEMÄSS § 162 AKTG IM GJ 2025

Ralf Bongers – Vorstand Transaktionen seit dem 1. April 2023

| | | in EUR brutto | in % |
|---|---|----------------|--------------|
| Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten | | | |
| | Grundvergütung 2025 | 277.300 | 62,2 |
| | Nebenleistungen 2025 | 11.906 | 2,7 |
| Erfolgsunabhängige Vergütung | Versorgungsaufwand 2025 | 24.812 | 5,5 |
| Summe | | 314.018 | 70,4 |
| Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten | | | |
| Einjährige variable Vergütung | Tantieme 2024 (Auszahlung im März 2025) | 132.000 | 29,6 |
| | LTI 2023/2027 | - | - |
| Mehrjährige variable Vergütung | LTI 2024/2028 | - | - |
| | LTI 2025/2029 | - | - |
| Summe | | 132.000 | 29,6 |
| Gesamt | | | |
| Gesamtvergütung | | 446.018 | 100,0 |

**Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger
Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025**

Aufgrund eines Vergleichs mit dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Herrn Prof. Dr. Goepfert wurde diesem im März 2025 ein Betrag in Höhe von insgesamt EUR 415.000 ausbezahlt. Dieser beinhaltet ausstehende Grundvergütung 2024 sowie Tantieme 2023, Tantieme 2024 und eine Abfindung. Weiterhin wurden in dem Vergleich potenzielle Ansprüche aus LTI 2023 und LTI 2024 gewährt, die erst in 2027 bzw. 2028 zur Auszahlung kommen könnten.

DIE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

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.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

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.

**Details hinsichtlich der konkreten Aufsichtsratsvergütung
im Geschäftsjahr 2025**

Nachfolgend wird im Rahmen der untenstehenden Tabelle die den gegenwärtigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 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 2025 gewährte und geschuldete Vergütung für die Aufsichtsratsrätigkeit, insbesondere die ausgezahlte feste jährliche Vergütung für das Geschäftsjahr 2024. Aus diesem Grund findet in dieser Darstellung die (anteilig) feste jährliche Vergütung, die Herr Dr. Matthias Prochaska für das Geschäftsjahr 2025 erhält, keine Berücksichtigung.

Die Zahlung von Sitzungsgeld ist nach der hiesig gewählten Vergütungsalternative nur für Mitglieder von Ausschüssen vorgesehen. Ein Sitzungsgeld ist weder im Geschäftsjahr 2024 noch im Geschäftsjahr 2025 angefallen.

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER
IM GESCHÄFTSJAHRE 2025**

| | Festvergütung | | Gesamtvergütung | |
|---|---------------------|------------|-----------------|------------|
| | in EUR | in % | in EUR | in % |
| Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | |
| Dr. Matthias Prochaska (Vorsitzender seit 2. Oktober 2025) ^{1, 2} | - | - | - | - |
| Markus Hofmann (Vorsitzender bis 15. September 2025) | 120.000 | 100 | 120.000 | 100 |
| Frank Hölzle (stellvertretender Vorsitzender) | 80.000 | 100 | 80.000 | 100 |
| Ernö Theuer | 40.000 ³ | 100 | 40.000 | 100 |
| Insgesamt | 240.000 | 100 | 240.000 | 100 |

¹ Gerichtlich bestellt als ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 26. September 2025, Vorsitzender seit dem 2. Oktober 2025

² Im Geschäftsjahr 2025 wurde keine Vergütung geschuldet bzw. gewährt.

³ Trotz des unterjährigen Eintritts von Herrn Theuer in den Aufsichtsrat am 7. Mai 2024 wurde Herrn Theuer für das Jahr 2024 verabredungsgemäß die volle Jahresvergütung für seine Aufsichtsratsrätigkeit gewährt. Diese einmalige Abweichung vom „Vergütungssystem neu“ begründet sich in dem Umstand, dass die Gesellschaft während der seinerzeit laufenden Verhandlungen über die Refinanzierung der Anleihe 2019/2024 ein substantielles Interesse an einem handlungsfähigen Aufsichtsrat und damit an einer kurzfristigen Nachbesetzung der seit dem 2. Mai 2024 vakanten Position im Aufsichtsrat hatte.



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27**

Grundlagen des Konzerns 28
Wirtschaftsbericht 38
Weitere rechtliche Angaben 60
Chancen und Risiken 84
Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

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.

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

| | Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 | | Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 | | Veränderung 2025 gegenüber 2024 | | Veränderung 2024 gegenüber 2023 | | Veränderung 2023 gegenüber 2022 | | Veränderung 2022 gegenüber 2021 | |
|---|---|----------------------|---|----------------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|------|
| | in EUR | in EUR | in EUR | in % | in EUR | in % | in EUR | in % | in EUR | in % | in EUR | in % |
| Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | | | | | | | | | | | | |
| Frank Nickel (seit 3. April 2024) | 653.538 | 331.095 ¹ | 322.443 | 97 | 331.095 | 100 | - | - | - | - | - | - |
| Tim Brückner | 588.535 | 442.342 | 146.193 | 33 | -91.375 | -18 | 40.311 | 8 | 45.498 | 53 | - | - |
| Ralf Bongers (seit 1. April 2023) | 446.018 | 365.445 | 80.573 | 22 | 163.132 | 81 | 202.313 ² | 100 | - | - | - | - |
| Frühere Mitglieder des Vorstands | | | | | | | | | | | | |
| Prof. Dr. Alexander Goepfert (bis 3. April 2024) | 415.000 ³ | 526.042 ⁴ | -111.042 | -21 | 82.121 ⁴ | 18 | 443.921 | 100 | - | - | - | - |
| Ingo Hartlief | - | - | - | - | -1.350.000 | -100 | 635.380 | 89 | -74.970 | -9 | - | - |
| Ralf Kind | - | - | - | - | - | - | -1.700.000 | -100 | - | - | - | - |
| Arbeitnehmer | | | | | | | | | | | | |
| Ø Arbeitnehmer | 109.620 | 108.817 | 803 | - ⁵ | 11.419 | 12 | 1.918 | 2 | -11.222 | -11 | - | - |
| Ertragsentwicklung | | | | | | | | | | | | |
| Jahresüberschuss (+)/Jahresfehlbetrag (-) der DEMIRE-Gruppe (in TEUR) | -90.340 | -87.479 | -2.861 | 3 | 64.487 | -42 | -80.464 | 113 | -133.089 | -216 | - | - |
| Jahresüberschuss (+)/Jahresfehlbetrag (-) der DEMIRE AG (in TEUR) | -62.903 | -25.489 | -37.414 | 147 | 26.888 | -51 | -26.413 | 102 | -58.807 | -179 | - | - |

¹ Im Geschäftsjahr 2024 ist die Vergütung nur anteilig zu 9/12 ausgezahlt worden, da die Tätigkeit nicht das gesamte Jahr ausgeübt wurde.

² Im Geschäftsjahr 2023 ist die Vergütung nur anteilig zu 9/12 ausgezahlt worden, da die Tätigkeit nicht das gesamte Jahr ausgeübt wurde.

³ Aufgrund einer Vergleichsvereinbarung wurde der Betrag im März 2025 ausgezahlt.

⁴ Im Geschäftsjahr 2024 ist die Vergütung nur anteilig zu 3/12 ausgezahlt worden, da die Tätigkeit nicht das gesamte Jahr ausgeübt wurde.

⁵ Prozentualer Wert aufgrund Geringfügigkeit nicht darstellbar



UNTERNEHMEN UND AKTIONÄRE 2

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT 27

Grundlagen des Konzerns 28

Wirtschaftsbericht 38

Weitere rechtliche Angaben 60

Chancen und Risiken 84

Prognosebericht 96

KONZERNABSCHLUSS 98

WEITERE ANGABEN 195

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

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

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

| | Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 | | Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 | | Veränderung 2025 gegenüber 2024 | | Veränderung 2024 gegenüber 2023 | | Veränderung 2023 gegenüber 2022 | | Veränderung 2022 gegenüber 2021 | |
|---|--|---------------------|--|----------------|--|------------------|--|------|--|------|--|------|
| | in EUR | in EUR | in EUR | in % | in EUR | in % | in EUR | in % | in EUR | in % | in EUR | in % |
| Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | | | | | | | | | |
| Dr. Matthias Prochaska (seit 26. September 2025) ¹ | 0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Markus Hofmann (bis 15. September 2025) | 120.000 | 120.000 | 0 | 0 | 120.000 | 100 ² | - | - | - | - | - | - |
| Frank Hölzle | 80.000 | 80.000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20.000 ³ | 33 | | |
| Ernö Theuer (seit 7. Mai 2024) | 40.000 | - | 40.000 | 100 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | | | | | | | | | |
| Prof. Dr. Kerstin Hennig (bis 1. Mai 2024) | - | 53.333 ⁴ | -53.333 | -100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.000 | 33 | | |
| Prof. Dr. Alexander Goepfert (bis 31. Dezember 2022) | - | - | - | - | -120.000 | -100 | 0 | 0 | 30.000 | 33 | | |
| Arbeitnehmer | | | | | | | | | | | | |
| Ø Arbeitnehmer | 109.620 | 108.817 | 803 | - ⁵ | 11.419 | 12 | 1.918 | 2 | -11.222 | -11 | | |
| Ertragsentwicklung | | | | | | | | | | | | |
| Jahresüberschuss (+)/Jahresfehlbetrag (-) der DEMIRE-Gruppe (in TEUR) | -90.340 | -87.479 | -2.861 | 3 | 64.487 | -42 | -80.464 | 113 | -133.089 | -216 | | |
| Jahresüberschuss (+)/Jahresfehlbetrag (-) der DEMIRE AG (in TEUR) | -62.903 | -25.489 | -37.414 | 147 | 26.888 | -51 | -26.413 | 102 | -58.807 | -179 | | |

¹ Im Jahr 2025 erfolgte keine Auszahlung einer Vergütung.

² Im Vorjahr wurde hier bei Herrn Hofmann ein Wert von „-“ angegeben. Richtig ist jedoch ein Wert von „100“ (%), da Herr Hofmann im Vorjahr 2023 erstmals Mitglied des Aufsichtsrats war und in diesem Jahr (2023) noch keine Vergütung ausbezahlt bekommen hat.

³ Im Vorjahr wurde hier bei Herrn Hölzle ein Wert von „22.000“ angegeben. Richtig ist ein Wert von „20.000“.

⁴ Der Betrag setzt sich zusammen aus der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 (EUR 40.000) und der anteiligen Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 (EUR 13.333).

⁵ Prozentualer Wert aufgrund Geringfügigkeit nicht darstellbar.