

Accentro Real Estate AG
mit Sitz in Berlin

Das der Hauptversammlung am 22. Juni 2021 vorgelegte vom Aufsichtsrat beschlossene und nachfolgend dargestellte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit Wirkung für alle anstehenden Vertragsänderungen oder neuen Vorstandsdienstverträge wurde mit 99,61 % der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt.

Vorstandvergütungssystem nach § 120a AktG

a) Zielsetzung des Vergütungssystems

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand orientiert sich an der Unternehmensstrategie der Gesellschaft und soll die Verfolgung und Verwirklichung der vom Vorstand im Rahmen seiner Leitungskompetenzen entwickelten langfristigen, nachhaltigen und erfolgsorientierten Unternehmensziele unter Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken vorantreiben. Ziel ist daher den Gesamtvorstand sowie dessen einzelne Mitglieder durch die Setzung von angemessenen Anreizen zu einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung anzuhalten, auch individuelle Leistungen zu honorieren und die Identifikation eines jeden Vorstandsmitglieds mit der Gesellschaft zu fördern. Gleichzeitig soll den Vorstandsmitgliedern eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung gewährt werden, damit die Gesellschaft weiterhin die besten Kandidaten für die Arbeit im Vorstand gewinnen kann.

Die Gesellschaft plant und ist bereits dabei neben ihrem derzeitigen Kerngeschäft der Privatisierung die Geschäftsfelder Wohninvestor, Bestandshalter und Dienstleister weiter auszubauen. Diese Ziele sollen, sobald sie messbar werden, insbesondere bei dem variablen, langfristigen Vergütungsbestandteil berücksichtigt werden, sodass sich die Erfolge dieser Strategie unmittelbar bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder niederschlägt und so Anreize zu einer effektiven Umsetzung gesetzt werden; dies wird voraussichtlich nicht vor 2023 der Fall sein. Mit der (voranschreitenden) stärkeren Diversifizierung des Geschäftsmodells wird der Aufsichtsrat stets auch über die Auswahl geeigneter Steuerungskennzahlen entscheiden. Diese Kennzahlen sollen die Performance und Leistungsfähigkeit der Gesellschaft bzw. des Konzerns generell, aber auch der einzelnen Geschäftsbereiche adäquat widerspiegeln und eine faire Bewertung der Gesellschaft bzw. des Konzerns ermöglichen. Das Vergütungssystem bietet dem Aufsichtsrat daher die notwendige Flexibilität, auf eine geänderte Diversifizierung, organisatorische Änderungen und sich ändernde Marktgegebenheiten zu reagieren.

Die Gesellschaft will ihren Aktionären eine attraktive und nachhaltige Rendite gewähren können und somit am Erfolg des Konzerns beteiligen. Da sich diese Rendite aus den ausgeschütteten Dividenden und dem Aktienkurs zusammensetzt, sollen auch diese Komponenten bei der variablen Vergütung des Vorstands hinreichend berücksichtigt werden.

Gleichzeitig will die Gesellschaft ihr stetig wachsendes Immobilienportfolio weiter ausbauen. Bei den in diesem Rahmen häufig anstehenden Sanierungen der Immobilien verfolgt die Gesellschaft gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften eine Nachhaltigkeitsstrategie, bei der es unter anderem darum geht, im Asset und Property Management bei der Umsetzung und Bewertung zukünftiger Projekte verstärkt auf ESG-Maßnahmen, wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, zu achten und die Energieeffizienz durch die Durchführung energetischer Sanierungsmaßnahmen (Einbau von neuen Heizungsanlagen und energiesparenden Fenstern etc.) zu steigern. Ebenso will die Gesellschaft über ihre operativen Tochtergesellschaften soweit möglich zukünftig bevorzugt Firmen beauftragen, die überwiegend regionale Bauprodukte verwenden bzw. die zur Verwendung kommenden Baustoffe im Hinblick der ökologischen Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit auswählen. Darüber hinaus legen die Gesellschaft bzw. ihre Tochtergesellschaften bei den jeweiligen Bauprojekten Wert darauf, nicht nur die Immobilie selbst, sondern auch ihre unmittelbare Umgebung für die Mieter und potentiellen Käufer so attraktiv und lebenswert wie möglich zu gestalten. Die Umsetzung dieser Nachhaltigkeitsstrategie soll zum Gegenstand eines variablen Vergütungsbestandteils gemacht werden, um eine stetige Verfolgung und Weiterentwicklung dieser Strategie zu honorieren.

Das Vergütungssystem ist nach Ansicht des Aufsichtsrats so gestaltet, dass die Gesamtvergütung (einschließlich Nebenleistungen) in einem angemessenen Verhältnis zu den jeweiligen Aufgaben und Leistungen eines jeden Vorstandsmitglieds sowie zur Entwicklung und Lage der Gesellschaft steht.

b) Verfahren zur Festsetzung des Vergütungssystems

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erarbeiten und beschließen das Vorstandsvergütungssystem gemeinsam, wobei bei Bedarf – wie beispielweise im Kontext der Neuerungen durch ARUG II – externe Berater hinzugezogen werden können. Ausschüsse, die mit der Vorbereitung betraut werden können, bestehen aufgrund der Größe des Aufsichtsrats derzeit nicht. Soweit Interessenkonflikte innerhalb des Aufsichtsrats bestehen sollten, werden diese unverzüglich dem Aufsichtsratsvorsitzenden mitgeteilt, welcher entscheidet, ob das Aufsichtsratsmitglied einem Stimmverbot unterliegt. Im äußersten Fall kann das Aufsichtsratsmitglied von der Beschlussfassung ausgeschlossen werden oder muss das Amt – bei unauflösbaren dauerhaften Interessenkonflikten – niederlegen. In diesem Fall rückt ein Ersatzmitglied nach bzw. ist ein neues

Aufsichtsratsmitglied zu bestellen, um die Beschlussfähigkeit des Aufsichtsrats zu gewährleisten. Interessenkonflikte im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung sind in der Vergangenheit nicht aufgetreten.

Die Vorstandsvergütung wird regelmäßig durch den Gesamtaufichtsrats überprüft und insbesondere bei außerordentlichen Entwicklungen angepasst. In außergewöhnlichen Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse der Gesellschaft ist. Bei Bedarf wird das Vergütungssystem als solches angepasst. In diesen Fällen, spätestens allerdings alle vier Jahre wird das aktuelle Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

c) Vergütungskomponenten

Neben einer Festvergütung sieht das Vergütungssystem variable Vergütungskomponenten vor, die auf anhand der vorgenannten Ziele und Strategien ausgewählten finanziellen und nicht finanziellen Kennzahlen beruhen. Im Rahmen der Festvergütung werden den Vorstandsmitgliedern in marktüblicher Weise weitere Nebenleistungen, wie beispielweise eine Pauschale für dienstliche Fahrten, Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung und eine Unfallversicherung gewährt. Zudem können während des Jahres der Bestellung angemessene Zuschüsse zu solchen Kosten, die aufgrund einer nicht unerheblichen Wegstrecke zwischen Arbeitsort und Wohnort entstehen, gewährt werden; dies können z.B. Zuschüsse aufgrund doppelter Haushaltsführung oder Pendlerkosten sein. Eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht, es können allerdings Zuschüsse zu einer privaten Altersversorgung bewilligt werden. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres die Ziel- und Maximalvergütung (Aufwand-Caps) für den Vorstand fest. Das Aufwand-Cap beträgt für den Gesamtvorstand – ausgehend von zwei Vorstandsmitgliedern auf ein Geschäftsjahr gerechnet – insgesamt EUR 2,5 Mio. Der Aufsichtsrat kann die Maximalvergütung aufgrund eines entsprechenden Hauptversammlungsbeschlusses sowie bei veränderten Anforderungen an die Vorstandsmitglieder oder einer veränderten Anzahl an Vorstandsmitgliedern an die neuen Umstände anpassen bzw. vorübergehend von der Maximalvergütung abweichen.

Der Aufsichtsrat kann bestimmen, dass Vorstandsmitglieder nach Bestellung zum Vorstandsmitglied innerhalb eines von ihm festzulegenden, vom Beststellungszeitraum abhängigen Zeitraumes einen vom Aufsichtsrat zu bestimmenden Prozentsatz ihrer jeweiligen Jahresvergütung in Aktien der Gesellschaft investieren müssen. Die in diesem Rahmen erworben Aktien unterliegen einer Haltefrist bis zum Ausscheiden des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Hierdurch soll die Identifikation der Vorstandsmitglieder mit

der Gesellschaft gefördert werden. Gleichzeitig zeigen die Vorstandsmitglieder ihr Vertrauen in die Zukunft der Gesellschaft.

d) Kriterien für die Festlegung der Gesamtvergütung

Bei der Festlegung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat neben der Lage der Gesellschaft die Vorstandsvergütung vergleichbarer börsennotierter Unternehmen aus dem Bereich „Wohnwirtschaft/Immobilien“ und dem SDAX berücksichtigt. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat Wert darauf, dass sich die Vorstandsvergütung in einem ausgewogenen Verhältnis insbesondere zu den Mitarbeitern der Gesellschaft auf der oberen Führungsebene der Gesellschaft sowie der gesamten Belegschaft bewegt. Während die Einkommen der Führungsebene in direkter Relation zur Vorstandsvergütung bewertet werden, wurde bzgl. der konzernweiten Belegschaft die Entwicklung der Jahresdurchschnittsverdienste, unterteilt in verschiedene Gruppen, betrachtet und in Relation zur Vorstandsvergütung gesetzt. Bei Anpassungen bzw. der Entwicklung der Vorstandsvergütung betrachtet der Aufsichtsrat daher auch die Gehaltsentwicklung der gesamten Belegschaft, sodass die Entwicklung der Gehälter auf Vorstandsebene und bei der Belegschaft nicht in einem unangemessenen Verhältnis auseinanderfallen.

Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der einzelnen Vorstandsgehälter unter anderem die individuellen Erfahrungsstufen des Vorstandsmitglieds sowie dessen Vorstandsfunktion. So soll sichergestellt werden, dass der Aufsichtsrat im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessen beispielweise auch herausgehobene Stellungen, wie die des Vorstandsvorsitzenden, honorieren kann.

Um sowohl kurzfristige als auch langfristige Anreize zu einer guten Unternehmensführung zu setzen, sind künftig bei der Bewertung der Angemessenheit nicht nur die maximal zu erreichende Höhe der Gesamtvergütung, sondern auch eine ausgewogene Mischung aus kurz- und langfristigen variablen Vergütungskomponenten (sog. *short term incentives* (STI) und *long term incentives* (LTI)) zu berücksichtigen. Der Anteil des LTI bewegt sich dabei in einer Bandbreite von 25 bis 35% und der des STI in einer Bandbreite von 15 bis 25% der maximalen Gesamtvergütung, je nach aktueller Marktüblichkeit, der Lage der Gesellschaft und Entwicklung der einschlägigen Märkte sowie individuell nach Vorstandsmitglied. Der Anteil der Festvergütung (inklusive Nebenleistungen) soll sich entsprechend auf um die 45% der maximalen Gesamtvergütung belaufen.

VERGÜTUNGSKOMPONENTEN DES VORSTANDS



Grundlage für den kurzfristigen Vergütungsbestandteil sind die jährlich vom Aufsichtsrat nach dessen Ermessen festzusetzenden Vorstandsziele, die sich auf die individuelle Leistung des jeweiligen Vorstands sowie nachhaltige und finanzielle Kennzahlen nach den eingangs genannten Kriterien beziehen. Die festgesetzten Zielvorgaben sind auf eine Zielerreichung von 100% gerichtet. Die Höhe des effektiven Auszahlungsbetrags hängt von der Zielerreichung von allen in der Zielvorgabe genannten Teilkomponenten ab. Für den STI legt der Aufsichtsrat stets einen Maximalbetrag fest (Aufwands-Cap STI), der auch bei Übererfüllung nicht überschritten werden kann. Durch die Setzung kurzfristiger Zielvorgaben setzt der Aufsichtsrat einen zusätzlichen Anreiz zur Verwirklichung der vom Vorstand im Rahmen seiner Leitungskompetenz gesetzten Unternehmensziele sowie individueller Ziele in diesem Kontext. Die einzelnen Zielvorgaben sind stets so ausgestaltet, dass deren Erfüllung sowohl anhand harter finanzieller Kennzahlen für jeden objektiv nachvollziehbar abgelesen werden können als auch – im Fall von weichen, nicht finanziellen Kennzahlen – derart gegenüber den Vorstandsmitgliedern konkretisiert und abgestimmt werden, dass die Kriterien anhand derer der Aufsichtsrat die Erfüllung misst, klar und bestimmt sind und der Erfüllungsgrad vom Aufsichtsrat nachvollziehbar begründet werden kann. Der Jahresbonus wird jährlich in bar ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat kann den Jahresbonus unabhängig von der konkreten Zielerreichung um bis zu 20%-Punkte nach freiem Ermessen nach oben und nach unten anpassen, nicht jedoch über das jeweilige Aufwands-Cap STI hinaus. Hierdurch soll dem Aufsichtsrat die Möglichkeit gegeben werden, besondere Gut- oder Schlechtleistungen, die sich nicht zwingend in den festgesetzten Kennzahlen widerspiegeln, zu berücksichtigen und somit zur Angemessenheit der Vergütung

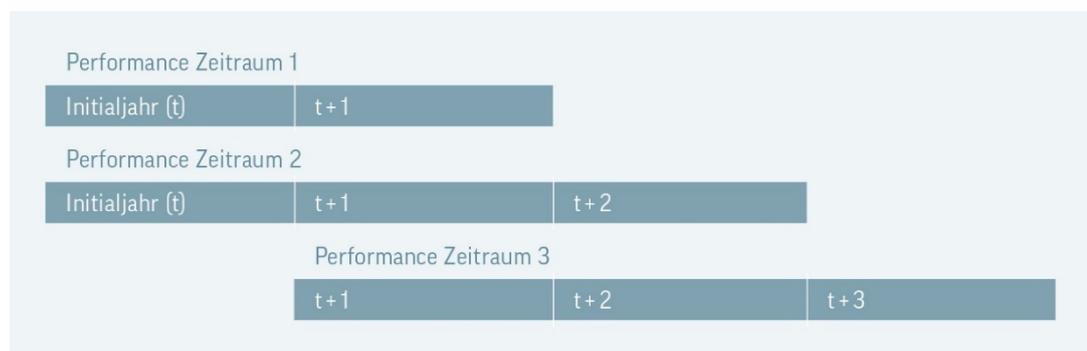
beitragen. Einer darüberhinausgehenden Möglichkeit zur Rückforderung des STI bedarf es nach Ansicht des Aufsichtsrats nicht.

ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE KURZFRISTIGE VERGÜTUNG:
STI - STRUKTUR



Neben dem STI hat jedes Vorstandsmitglied einen Anspruch auf einen an der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierten LTI. Der LTI beruht auf einer aktienbasierten Vergütungskomponente in Form eines Virtuellen Aktienoptionsprogramms nach folgender Maßgabe: Das aktienbasierte Programm ist auf einen Bemessungszeitraum von mindestens zwei Jahren angelegt, wobei sich die Länge des Bemessungszeitraums im Wesentlichen nach der Bestelldauer des jeweiligen Vorstandsmitglieds richtet. Um eine ausgewogene Mischung zwischen der Entwicklung der Gesellschaft zum Ende des Bemessungszeitraums und der Entwicklung innerhalb des Bemessungszeitraums hinreichend Rechnung zu tragen und Schwankungen aufgrund externer Ereignisse abzufedern, kann der Bemessungszeitraum in bis zu drei Betrachtungszeiträume (Performance-Zeiträume) unterteilt werden. Diese Performance-Zeiträume können, müssen sich aber nicht überschneiden.

ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE LANGFRISTIGE VERGÜTUNG:
LTI - PERFORMANCE ZEITRÄUME



Für den Bemessungszeitraums bzw. jeden einzelnen Performance-Zeitraum legt der Aufsichtsrat Kennzahlen zur Erfolgsmessung fest, die sich an den in Buchstabe a) dargelegten Zielen orientieren sowie für jeden Performance-Zeitraum betrachtet und auf der Grundlage folgender Berechnung in Virtuelle Aktien umgerechnet werden. Die für den LTI maßgeblichen Erfolgsziele sind derzeit: (i) das EBIT (70%) und (ii) Entwicklung des Kurses der Aktie der Gesellschaft im Vergleich zum relevanten Index, EPRA Germany (30%). Das EBIT stellt nach Ansicht des Aufsichtsrats derzeit die Kennzahl dar, anhand der sich die mittel- bis langfristigen Ziele der Gesellschaft am besten nachvollziehen lassen. Durch die Einbeziehung des Index-Vergleichs soll zudem abgebildet werden, wie sich die Gesellschaft im Branchenvergleich entwickelt. Zugleich können so jedenfalls teilweise externe Schwankungen, auf die der Vorstand keinen Einfluss hat, bereinigt werden. Soweit im Rahmen des LTI individuelle Ziele vereinbart werden, können diese für jeden Performancezeitraum gesondert festgelegt werden und sollen sich neben dem Unternehmenserfolg auch an einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft orientieren.

ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE LANGFRISTIGE VERGÜTUNG:
LTI - STRUKTUR



Zu Beginn des LTI legt der Aufsichtsrat einen Basiswert fest, der leicht unterhalb des aktuellen Börsenkurses (Durchschnitt der letzten 30 XETRA-Handelstage vor Beginn des LTI) liegen kann (Basiswert). Gleichzeitig bestimmt der Aufsichtsrat einen Barwert, der dem Vorstand im jeweiligen Bemessungszeitraum bei einer unterstellten Zielerreichung von 100% gewährt werden soll (Ziel-Barwert).

In einem 1. Schritt wird sodann der jeweilige Ziel-Barwert durch den Basiswert dividiert. Der hierdurch errechnete Quotient entspricht der Anzahl an Virtuellen Aktienoptionen, die dem Vorstand bei einer Zielerreichung von 100% gewährt werden sollen. In einem 2. Schritt wird die Anzahl der Virtuellen Aktienoptionen je nach Zielerreichung für jeden Performance-Zeitraum angepasst, also verringert oder erhöht. Eine Verrechnung erfolgt innerhalb eines Performance-Zeitraums dergestalt, dass die Zielunterschreitung bei einem Erfolgsziel durch eine Zielüberschreitung bei dem anderen Erfolgsziel im Verhältnis ihres Anteils am Gesamtziel (derzeit 70/30) ausgeglichen werden kann. Eine Verrechnung über die einzelnen Performance-Zeiträume hinweg erfolgt nicht. Im 3. Schritt wird sodann

die verdiente Anzahl der Virtuellen Aktienoptionen mit dem jeweils aktuellen Börsenkurs (Durchschnittswert der letzten 30 Xetra-Handelstage vor dem Ende des einschlägigen Bemessungs- bzw. Performance-Zeitraums) multipliziert. Das Produkt entspricht dem rechnerischen Barwert, der nicht über den jeweils für den Bemessungszeitraum festgelegten Maximalbetrag der Zielvergütung (Aufwands-Cap LTI) hinausgehen darf. Diese Schritte 2 und 3 werden für jeden Performance-Zeitraum wiederholt. In einem 4. Schritt werden sodann die nach ihrem Verhältnis am Bemessungszeitraum gewichteten Barwerte der Performance-Zeiträume addiert. Die Summe entspricht den insgesamt verdienten Barwert, der nach dem Ende des Bemessungszeitraums ausgezahlt wird.

Der Bemessungszeitraum soll in der Regel vier Jahre, unterteilt in drei sich ggf. überschneidende Performance-Zeiträume, betragen. Sind die Vorstandsmitglieder für einen kürzeren Zeitraum als vier Jahre bestellt, soll der Bemessungszeitraum sowie die Anzahl der Performance-Zeiträume entsprechend angepasst werden. Bei einer Neubestellung eines Vorstandsmitglieds für drei Jahre, ergibt sich hieraus folgendes Rechenbeispiel (fiktive Zahlen): Zwei sich nicht überschneidende Performance-Zeiträume (Performance-Zeitraum I: 1 Jahr und II: 2 Jahre, insgesamt Bemessungszeitraum 3 Jahre):

- **Schritt 1**

Festlegung des Basiswerts: EUR 9,00

Ziel-Barwert: EUR 306.000,00 bei Zielerreichung 100% (Aufwands-Cap LTI EUR 400.000,00)

entspricht Virtuellen Aktien: 34.000 Stück (Berechnung: $306.000 \div 9 = 34.000$)

- **Schritt 2 für Performance-Zeitraum I:**

Zielerreichung im Performance-Zeitraum I: EBIT 90% und Index-Vergleich 130% (entspricht gewichteter Gesamtzielerreichung von 102%, Berechnung: $(90 \times 70 + 30 \times 130) \div 100 = 102$)

Entspricht Virtuellen Aktien: 34.680 (Berechnung: $102\% \times 34.000 = 34.680$)

- **Schritt 3 für Performance-Zeitraum I**

(Fiktiver) relevanter Börsenkurs am Ende des Bemessungszeitraum: EUR 9,60

Zwischenwert für spätere Berechnung: EUR 332.928,00 (Berechnung: $9,6 \times 34.680 = 332.928$)

- **Schritt 2 für Performance-Zeitraum II:**

Zielerreichung im Performance-Zeitraum II: EBIT 90% und Index-Vergleich 130%

Entspricht Virtuellen Aktien: 34.680

(Fiktiver) relevanter Börsenkurs Ende Bemessungszeitraum: EUR 8,50

- **Schritt 3 für Performance-Zeitraum II**

Zwischenwert für spätere Berechnung: EUR 294.780,00

- **Schritt 4:**

Addition der gewichteten Zwischenwerte: EUR 332.928,00 X 33,33% + EUR 294.780,00 X 66,66% = EUR 307.465,25
 Barauszahlung: EUR 307.465,25

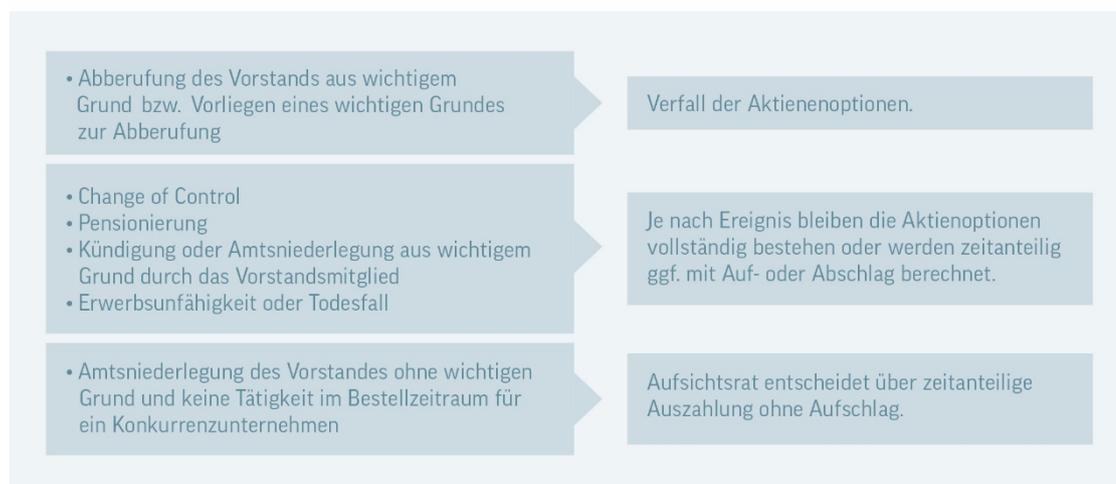
**ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE LANGFRISTIGE VERGÜTUNG:
 LTI - BEISPIELKALKULATION**

Schritt 1	Performance Zeitraum 1	Performance Zeitraum 2		
Festlegung: <ul style="list-style-type: none"> • Basiswert: 9,00 € • Ziel-Barwert bei 100% Zielerreichung: 306.000 € (entspr. 34.000 Stk.) • Aufwands-Cap LTI 400.000 € 	Schritt 2 Zielerreichung: EBIT 90% und Index-Vergleich 130% = 102% gewichtete Gesamtzielerreichung (entspr. Virtuellen Aktien: 34.680 Stk.)	Schritt 2 Zielerreichung: EBIT 90% und Index-Vergleich 130% = 102% gewichtete Gesamtzielerreichung (entspr. Virtuellen Aktien: 34.680 Stk.)	Schritt 4 Addition der gewichteten Zwischenwerte (332.928 € x 33,33%) + (294.780 € x 66,66% = 307.465,25 € Barauszahlung: 307.465,25 €	
	Schritt 3 (Fiktiver) relevanter Börsenkurs am Ende des Bemessungszeitraums: 9,60 € Zwischenwert für spätere Berechnung: 332.928 € (9,60 € x 34.680 = 332.928 €)	Schritt 3 (Fiktiver) relevanter Börsenkurs am Ende des Bemessungszeitraums: 8,50 € Zwischenwert für spätere Berechnung: 294.780 €		
	Zwischenwert: 332.928 €	Zwischenwert: 294.780 €		

Dem Aufsichtsrat steht das Recht zu, den LTI für die einzelnen Performance-Zeiträume oder am Ende des Bemessungszeitraums insgesamt nach seinem freien Ermessen, um bis zu 20% nach oben oder unten anzupassen, ohne jedoch den Aufwands-Cap LTI zu überschreiten. Bei Vorliegen von außergewöhnlichen Ereignissen ist die diskretionäre Anpassung durch den Aufsichtsrat prozentual nicht beschränkt. Insbesondere kann der Aufsichtsrat im Falle des Erwerbs oder der Veräußerung von Unternehmen, Unternehmensteilen oder Beteiligungen an Unternehmen oder im Falle von Zusammenschlüssen mit anderen Unternehmen, wenn eine solche Maßnahme der Zustimmung des Aufsichtsrats bedarf, die Zielvorgaben der jeweiligen Performance-Zeiträume bzw. des Bemessungszeitraums so anpassen, dass ein aus der Maßnahme resultierender Sondereffekt eliminiert wird. Einer darüberhinausgehenden Möglichkeit zur Rückforderung des LTI bedarf es aufgrund dieser Regelungen nach Ansicht des Aufsichtsrats nicht.

Der Anspruch auf Auszahlung des Barbetrags besteht in der Regel mit Ablauf des Bemessungszeitraums bei entsprechender Erfüllung der Erfolgsziele. Für den Fall eines Change-of-Control, der Pensionierung eines Vorstandsmitglieds, Kündigung/Amtsniederlegung seitens des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund sowie der Erwerbsunfähigkeit oder den Todesfall verfallen die Aktienoptionen ausnahmsweise auch dann nicht vollständig, wenn diese Ereignisse vor Ablauf des Bemessungszeitraums eintreten. Je nach Ereignis bleiben die Aktienoptionen vollständig bestehen oder werden zeitanteilig ggf. mit Auf- oder Abschlag berechnet. Dies gilt nicht, wenn neben den zuvor genannten Ereignissen zugleich ein wichtiger Grund zur Abberufung des Vorstandsmitglieds vorliegt. Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund niederlegt und nicht innerhalb des eigentlichen Bestellungszeitraums für ein Konkurrenzunternehmen tätig wird, kann der Aufsichtsrats nach freiem Ermessen und unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls ebenfalls eine zeitanteilige Auszahlung ohne Aufschlag vorsehen.

**ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE LANGFRISTIGE VERGÜTUNG:
LTI – VERFALLSBEDINGUNGEN**



e) Weitere Vergütungskomponenten und vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Soweit die Vorstandsmitglieder Aufsichtsratsmandate bei Dritten übernehmen, entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit etwaige Vergütungen dieser Tätigkeit auf die Vorstandsvergütung angerechnet werden. Aufsichtsratsmandate oder sonstige Mandate von Vorstandsmitgliedern innerhalb des eigenen Konzerns werden nicht gesondert vergütet bzw. soweit eine Vergütung erfolgt, wird diese grundsätzlich vollständig auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

In der Regel wird mit den Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten vereinbart, wobei zeitgleich Verzichtsmöglichkeiten geregelt werden können. Für die Dauer dieses Wettbewerbsverbots erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % seiner durchschnittlichen vertragsgemäßen Leistungen. Bei der Ermittlung des Durchschnitts werden in der Regel die vorangegangenen drei Jahre zugrunde gelegt. Das Vorstandsmitglied muss sich einen anderweitigen Erwerb auf die Entschädigung anrechnen lassen.

Die maßgeblichen Regelungen zur Vorstandsvergütung werden in den Vorstandsdienstverträgen getroffen. Die Laufzeit des Dienstvertrags entspricht der Bestellperiode des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Bei einer Abberufung aus wichtigem Grund, die nicht zugleich eine Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigt, kann sowohl die Gesellschaft als auch das Vorstandsmitglied unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 1 und 2 BGB kündigen, wobei die Verlängerung der Frist auch für die Kündigung durch das Vorstandsmitglied gilt. Der Aufsichtsrat kann für diesen Fall eine Abfindung in Höhe der angemessen abgezinsten Festvergütung und angemessen abgezinsten Zielbetrags des STI für den noch verbleibenden Zeitraum der ursprünglichen Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags vorsehen. Im Übrigen ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

Die Zielvorgaben und Konditionen des STI werden jährlich vom Aufsichtsrat gesondert festgesetzt; sie sind für den Geltungszeitraum des STI (ein Geschäftsjahr) verbindlich. Für den Fall, dass der Aufsichtsrat auch nach schriftlicher Aufforderung des Vorstandsmitglieds nicht rechtzeitig Zielvorgaben beschließt, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf einen Jahresbonus, der der 100%igen Zielerreichung des Vor-Jahresbonus entspricht. Der LTI wird durch gesonderte Vereinbarung zwischen Vorstandsmitglied und Aufsichtsrat anhand den hier dargelegten Kriterien geschlossen. Es gelten die oben dargestellten Bedingungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit vor Ablauf des Bemessungszeitraums.

Der Aufsichtsrat erwägt derzeit, eine betriebliche Altersversorgung für Vorstandsmitglieder einzuführen. Bis zur Ausarbeitung eines entsprechenden Konzepts und der Anpassung dieses Vergütungssystems können im Rahmen des Vorstandsdienstvertrags Zusagen zur Bezuschussung einer privaten Altersversorgung getroffen werden. Insofern geltend keine Besonderheiten zu den vorgenannten Erläuterungen.

Im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses aufgrund einer Kündigung durch die Gesellschaft, die nicht auf einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB gestützt werden kann, erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresgehältern (Festgehalt und STI), begrenzt auf 100% des

Jahresfestgehalts und 50% des STI je für die Restlaufzeit des Vorstanddienstvertrags. Die Regelungen zum LTI bei vorzeitigem Ausscheiden bleiben unberührt.

Im Fall eines Change-of-Controls soll den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft ein Sonderkündigungsrecht unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 1 und 2 BGB zustehen. Das Sonderkündigungsrecht besteht für die Dauer von einem Monat nach Kenntnis vom Eintritt des Change-of-Control (für die Gesellschaft ist die Kenntnis des Aufsichtsrats maßgeblich). In diesem Fall soll den Vorstandsmitgliedern eine Abfindung von bis zu zwei Jahresvergütungen (Festgehalt und STI) bzw. der Summe aus fixem Vergütungsbestandteil und 50% des STI für die Restlaufzeit, wenn dieser Betrag geringer ist, zustehen.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied wird die Festvergütung für den Sterbemonat und für die für drei darauffolgenden Monate, längstens bis zur Beendigung des Dienstvertrags an seine Witwe und bzw. oder sein Kinder, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben als Gesamtschuldner weitergezahlt.

Berlin, im Juni 2021