

**ADLER Real Estate Aktiengesellschaft**  
(seit 4. Januar 2024 ADLER Real Estate GmbH)  
George-Stephenson- Str. 17  
10557 Berlin

**ADLER**  
GROUP

# 2022

**Vergütungsbericht**  
für das Geschäftsjahr 2022

## **I. EINLEITUNG**

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte oder geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ADLER Real Estate Aktiengesellschaft („**ADLER**“) im Geschäftsjahr 2022 („**GJ 2022**“) im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022. Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands der Gesellschaft erhielten ihre Bezüge von ADLER und/oder anderen Konzernunternehmen. Darüber hinaus haben Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft Drittzusendungen nach § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG erhalten. Hierbei erläutert der Bericht die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung sehr wichtig.

Gemäß § 120a Abs. 1 S. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der ADLER für das Geschäftsjahr 2022 basiert auf dem Vergütungssystem, welches der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 AktG in seiner Sitzung am 30. Juni 2021 beschlossen hat und welches von der Hauptversammlung am 14. Dezember 2021 mit einer Mehrheit von 99,39% der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

Darüber hinaus behält sich der Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 2 S. 2 AktG vor, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann je nach Lage des Einzelfalls die einzelnen Vergütungsbestandteile, aber auch die übrigen Bestandteile des Vergütungssystems betreffen.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das geltende Vergütungssystem und passt dieses, soweit erforderlich oder zweckmäßig, an. Sollte es zu einer Änderung des Vergütungssystems kommen, wird dieses der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Im Fall eines im Zeitablauf konstanten Vergütungssystems erfolgt die Vorlage an die Hauptversammlung spätestens vier Jahre nach der letzten durchgeführten Billigung des Systems. Sollte die Hauptversammlung einem Vergütungssystem die Billigung verweigern, wird der Aufsichtsrat ein neues, angepasstes Vergütungssystem ausarbeiten und beschließen und der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

### ***Delisting und Umwandlung in eine GmbH***

Am 28. April 2023 hat die Hauptversammlung der ADLER beschlossen, die Aktien der Minderheitsaktionäre gegen Barabfindung gemäß §§ 327a ff. AktG auf die Adler Group S.A. („**Adler Group**“) als Hauptaktionärin zu übertragen. Der Übertragungsbeschlusses wurde mit Eintragung in das Handelsregister des zuständigen Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg am 18. Oktober 2023 wirksam.

In Folge der Übertragung der Aktien der Minderheitsaktionäre auf die Adler Group lagen die Voraussetzungen für die Zulassung der Aktien der ADLER zum Handel am regulierten Markt der Frankfurter Wertpapierbörse nicht mehr vor. Mit Beschluss vom 2. November 2023 hat die Geschäftsführung der Frankfurter Wertpapierbörse die Zulassung der Aktien der ADLER Real Estate zum Handel am regulierten Markt der Frankfurter Wertpapierbörse mit gleichzeitiger Zulassung zum Teilbereich des regulierten Marktes mit weiteren Zulassungsfolgepflichten (Prime Standard) von Amts wegen widerrufen. Die Aktien der ADLER sind damit nicht mehr zum Handel an einem organisierten Markt im Sinne des § 2 Abs. 11 WpHG zugelassen. Die ADLER hat überdies auch keine weiteren Wertpapiere zum Handel an einem organisierten Markt im Sinne des § 2 Abs. 11 WpHG zugelassen. Insbesondere sind die von der ADLER ausgegebenen und noch ausstehenden Schuldverschreibungen ausschließlich zum

Handel in den Freiverkehr der Frankfurter Wertpapierbörse einbezogen, wobei es sich zweifelsfrei um keinen organisierten Markt im Sinne des § 2 Abs. 11 WpHG handelt.

Infolge des Widerrufs der Zulassung der Aktien sowie der weiteren Wertpapiere der ADLER zum Handel im organisierten Markt ist die Qualifizierung als kapitalmarktorientiertes Unternehmen im Sinne des § 264d HGB weggefallen.

Es wird auch darauf hingewiesen, dass mit Beschluss vom 28. November 2023 die Hauptversammlung der ADLER den Formwechsel in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) beschlossen hat. Der Formwechsel wurde am 4. Januar 2024 in das Handelsregister des zuständigen Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg eingetragen und mithin wirksam.

Nach § 162 Abs. 4 AktG ist der Vergütungsbericht für mindestens 10 Jahre auf der Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich zu machen. Soweit ersichtlich, beschäftigt sich das aktienrechtliche Schrifttum und die Rechtsprechung bislang nicht mit der Frage, ob diese Pflicht nach Wegfall der Börsennotierung fortbesteht.

Aus Sicht der Gesellschaft ist die Verpflichtung Vergütungsberichte zu veröffentlichen bzw. Vergütungsberichte vorangegangener Jahre auf der Internetseite zur Verfügung zu stellen mit Beendigung der Börsennotierung der ADLER weggefallen. Zum einen handelt es sich bei § 162 AktG um die Umsetzung einer europäischen Aktionärsrechterichtlinie, die europäisch einheitlich ausgelegt werden sollte. Der Vergleich z.B. mit Österreich zeigt, dass nach der dortigen Ansicht im Schrifttum die 10-Jahresfrist nur für die Dauer der Börsennotierung gilt.

Gleichzeitig muss auch berücksichtigt werden, dass bei der ADLER nicht nur die Börsennotierung weggefallen ist, sondern die ADLER mit Formwechsel in eine GmbH nicht mehr dem AktG unterliegt. Vor diesem Hintergrund sind nach Ansicht der Gesellschaft § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG (u.a. Billigung des Vergütungssystems und Billigung des Vergütungsberichts) und § 162 Abs. 4 AktG (öffentliche Zugänglichmachung des Berichts auf der Internetseite der Gesellschaft für mindestens 10 Jahre) auf ADLER nicht mehr anwendbar.

Da die Aktien der Gesellschaft während des GJ 2022 im regulierten Markt der Frankfurter Wertpapierbörse gehandelt wurden, wurde dieser Vergütungsbericht dennoch erstellt. Es ist zu beachten, dass die Gesellschaft aus den oben genannten Gründen nicht verpflichtet ist, diesen Bericht auf ihrer Website zu veröffentlichen.

Im Einklang mit den geltenden Gesetzen werden in diesem Vergütungsbericht nur die **im GJ 2022 tatsächlich gewährten oder fälligen Vergütungen** detailliert offengelegt.

Die variable Vergütung, auf die der Vorstand im GJ 2022 Anspruch hatte, wurde im Jahr 2022 weder ausgezahlt noch zugesprochen. Im Interesse der Transparenz enthält Abschnitt II eine kurze Erläuterung der erwarteten Grundlagen und Ziele für die variable Vergütung im GJ 2022.

## II. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts setzt sich der Vorstand für das gesamte GJ 2022, außer wie unten angegeben, wie folgt zusammen:

- Herr Thierry Beaudemoulin (CEO und COO, im Amt seit 1. April 2021)
- Herr Sven-Christian Frank (CLO, im Amt seit 1. April 2021)

Die folgende Person, die nicht mehr Mitglied des Vorstands ist, war während des GJ 2022 für einen bestimmten Zeitraum im Vorstand:

- Herr Maximilian Rienecker (ehemaliger Co-CEO und CFO, zurückgetreten am 30. April 2022)

### ***Vergütungsstruktur***

#### **Grundsätze und Ziel des Vorstandsvergütungssystems**

Das Vorstandsvergütungssystem legt die Rahmenbedingungen fest, nach deren Maßgabe die Vergütung der Vorstandsmitglieder der ADLER durch den Aufsichtsrat von ADLER für die Vorstandstätigkeit bei ADLER festgelegt wird. Die Vergütung für die Vorstandstätigkeit bei verbundenen Unternehmen, z. B. im Rahmen von Vorstandsdoublemandaten oder vergleichbaren Positionen, bleibt hiervon unberührt, d. h. insoweit ist das für die Vorstandstätigkeit (oder vergleichbaren Positionen) bei dem verbundenen Unternehmen geltende Vergütungssystem maßgeblich. Das vorliegende Vergütungssystem findet vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung für alle Vorstandsansetzungsverträge Anwendung, die von ADLER verlängert bzw. neu abgeschlossen werden.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem im Einklang mit den Vorschriften des Aktiengesetzes in der durch das ARUG II geänderten Fassung aufgestellt. Dabei wurden auch, soweit ADLER keine Abweichung erklärt, die Empfehlungen für das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK“) berücksichtigt.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder hat sich der Aufsichtsrat an folgenden Grundsätzen orientiert:

- Übereinstimmung mit den aktienrechtlichen Bestimmungen sowie den Grundsätzen guter Corporate Governance;
- Fokus auf leistungsbezogene Vergütung anhand klarer und eindeutiger Kriterien;
- Ausrichtung der variablen Vergütung an der Geschäftsstrategie von ADLER;
- Berücksichtigung der Vergütung vergleichbarer Unternehmen im Real Estate-Bereich;
- Förderung einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von ADLER und
- Berücksichtigung von Marktüblichkeit und Vergütungshöhe innerhalb des Konzerns, soweit sinnvoll.

Als ein führendes Wohnungsunternehmen in Deutschland mit Fokus auf bezahlbarem Wohnraum besteht das Portfolio von ADLER hauptsächlich aus Objekten in großen und wachsenden Ballungsräumen Nord-, Ost- und Westdeutschlands sowie deren Außenbezirken und bietet im Hinblick auf Bewertungsgewinne, Leerstandsabbau und Mieterhöhung erhebliches Wertsteigerungspotenzial.

ADLER's Geschäftsstrategie besteht in der langfristigen Vermietung von Wohnungen und der Erzielung nachhaltiger Zahlungsströme. Es wird ergänzt durch ausgewählte Entwicklungsprojekte vorzugsweise in A-Städten. Um die Profitabilität auf Dauer zu sichern, ergänzt oder verändert ADLER sein Wohnimmobilienportfolio durch An- und Verkäufe, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt.

## **Verfahren zur Festsetzung der konkreten Gesamtvergütung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems**

### **Festsetzung der Vergütungshöhen**

Der Aufsichtsrat setzt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Gesamtbezüge für jedes einzelne Vorstandsmitglied fest. Für den Fall, dass der Aufsichtsrat für seine Beratungen einen externen Vergütungsexperten hinzuziehen möchte, ist dessen Unabhängigkeit sicherzustellen.

Der Aufsichtsrat legt für die Mitglieder des Vorstands eine Ziel-Gesamtvergütung fest. Hierbei achtet er darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Mitglieds des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zudem sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass die Ziel-Gesamtvergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet wird und dass die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben.

Wird eine variable Vergütung gewährt, so sollen die für die variablen kurzfristigen Vergütungsbestandteile relevanten Leistungskriterien vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied festgelegt werden, wobei er sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientiert. Dabei legt der Aufsichtsrat fest, in welchem Umfang Ziele individuell und für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam maßgebend sind. Die nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist dabei auf außergewöhnliche Ereignisse beschränkt, die zu einer wesentlichen Veränderung der Parameter der variablen kurzfristigen Vergütungsbestandteile führen wie etwa eine Verschmelzung oder der Erwerb oder die Veräußerung wesentlicher Vermögensgegenstände. Nach Ablauf des Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für das Geschäftsjahr auszahlenden Vergütungsbestandteile. Dabei stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vorstandsvergütung dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar ist.

Die Höhe der Gesamtvergütung wird vom Aufsichtsrat regelmäßig einer Angemessenheitsüberprüfung unterzogen. Hierbei überprüft der Aufsichtsrat die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung, auch unter Berücksichtigung der Vergütungsstruktur innerhalb von ADLER, soweit dies angesichts der Mitarbeiterstruktur und -zahl sinnvoll ist, und entscheidet über etwaigen Anpassungsbedarf.

### **Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems und Umgang mit Interessenkonflikten**

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das geltende Vergütungssystem und passt dieses, soweit erforderlich oder zweckmäßig, an. Sollte es zu einer Änderung des Vergütungssystems kommen, wird dieses der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Im Fall eines im Zeitablauf konstanten Vergütungssystems erfolgt die Vorlage an die Hauptversammlung spätestens vier Jahre nach der letzten durchgeführten Billigung des Systems. Sollte die Hauptversammlung einem Vergütungssystem die Billigung verweigern, wird der Aufsichtsrat ein neues, angepasstes Vergütungssystem ausarbeiten und beschließen und der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

Darüber hinaus behält sich der Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 2 S. 2 AktG vor, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann je nach Lage des Einzelfalls die einzelnen Vergütungsbestandteile, aber auch die übrigen Bestandteile des Vergütungssystems betreffen. Hält der Aufsichtsrat eine Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft für notwendig, so fasst der Aufsichtsrat hierüber Beschluss, legt die Abweichung im Vergütungsbericht (§ 162 AktG) dar und informiert die nächste ordentliche Hauptversammlung über die vorübergehende Abweichung und die Gründe hierfür.

Die Regelungen des AktG und des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten für die Mitglieder des Aufsichtsrats werden sowohl im Zuge der Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems als auch bei dessen laufender Überprüfung beachtet. Falls Interessenkonflikte bestehen, legen die betroffenen Mitglieder des Aufsichtsrats diese gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen und enthalten sich bei den entsprechenden Abstimmungen. Außerdem berichtet der Aufsichtsratsvorsitzende über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung an die Hauptversammlung von ADLER. Sind die Interessenkonflikte wesentlich und nicht nur vorübergehend, führen diese zu einer Beendigung des Aufsichtsratsmandats.

## **Gesamtvergütung, Vergütungsstruktur und weitere vergütungsbezogene Aspekte**

### **Gesamtvergütung**

Die Gesamtvergütung des Vorstands kann aus den folgenden fixen und variablen Vergütungsbestandteilen bestehen:

#### **Jahresfestgehalt, Sachbezüge und sonstige Vorteile**

Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit ein Jahresfestgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird und sich an den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das Jahresfestgehalt berücksichtigt die individuelle Rolle des Vorstandsmitglieds innerhalb des Vorstands, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse. Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen nicht durch das jeweilige Vorstandsmitglied zu vertretenden Grundes eintritt, kann das Jahresfestgehalt für die Höchstdauer von bis zu 12 Monaten weitergewährt werden, im Falle einer nicht vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des betreffenden Kalenderjahres.

#### **Kurzfristige variable Vergütung**

Zusätzlich zu dem Jahresfestgehalt können die Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines jährlichen Bonus (sog. Short Term Incentives, nachfolgend auch STI) erhalten. Die Zahlung des STI hängt von der Erfüllung der vom Aufsichtsrat festgelegten Zielvorgaben ab, die der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr und für jedes Vorstandsmitglied innerhalb des ersten Quartals eines jeden Geschäftsjahres festlegt und deren Erreichung im Rahmen der Prüfung und Feststellung des Jahresabschlusses überprüft wird. Bei Zielübererfüllung kann der STI bis zu 200 % des vereinbarten STI betragen. Im Rahmen dieser Zielvorgaben werden neben nichtfinanziellen Leistungskriterien wie Umwelt-, Arbeitnehmer- oder Sozialbelange vor allem finanzielle Leistungskriterien wie etwa die Entwicklung des Aktienkurses, das Konzernergebnis in Relation zu Planungs- und Zielgrößen sowie die Vermietungsquote und die Entwicklung von Kennzahlen wie EBITDA, EPRA NRV, LTV (Loan to Value) und Weighted Average Cost of Debt berücksichtigt. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Einzelfall auch einen zusätzlichen Bonus nach freiem Ermessen festlegen.

Durch die Anbindung des STI an diese Zielvorgaben, insbesondere die vorgenannten finanziellen Leistungskriterien, soll sichergestellt werden, dass die Vorstandsmitglieder ihr Handeln konsequent an der Geschäftsstrategie der Gesellschaft ausrichten und sich auf das Ziel der langfristigen Vermietung von Wohnungen und der Erzielung nachhaltiger Zahlungsströme fokussieren. Mit den jeweiligen individuellen Zielen wird dabei der besonderen Expertise und Ressortverteilung innerhalb des Vorstands Rechnung getragen.

### **Langfristige variable Vergütung**

Außerdem kann der Aufsichtsrat eine langfristig variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder vorsehen, die in der Regel aktienbasiert sein soll (sog. Long Term Incentives, nachfolgend auch LTI). Werden Bezugsrechte gewährt, so müssen diese sich gemäß § 192 Abs. 2 Nr. 3 AktG auf Aktien von ADLER oder auf ein mit ADLER verbundenes Unternehmen beziehen. Der LTI soll auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben.

Der LTI muss anspruchsvolle und objektiv überprüfbare Erfolgsziele enthalten, klar definierte Erwerbs- und Ausübungszeiträume vorgeben und im Falle von Aktienbezugsrechten eine Wartezeit für die erstmalige Ausübung von mindestens vier Jahren vorsehen (vgl. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG).

Durch die Anbindung an den Aktienkurs, die Formulierung anspruchsvoller und objektiv überprüfbarer Erfolgsziele sowie nicht zuletzt eine mehrjährige Wartezeit soll die Ausgestaltung des LTI gewährleisten, dass die Vorstandsmitglieder ihr Handeln an einer langfristigen Wertsteigerung von ADLER ausrichten, und damit nicht nur zur Umsetzung der Geschäftsstrategie beitragen, sondern zugleich den Interessen der Aktionäre dienen. Als Anreiz dazu sollen sie daher über den LTI an künftigen Steigerungen des Unternehmenswertes der Gesellschaft genauso teilhaben, wie sie umgekehrt, bei schlechter Performance und Ausbleiben einer Unternehmenswertsteigerung, eine geringere langfristig variable Vergütung erhalten werden.

## Feste Vergütung

	<b>Grundvergütung</b>	<b>Sachbezüge</b>
Strategie	Die Grundvergütung sichert ein unter Berücksichtigung der Qualifikation des Vorstandsmitgliedes und dem Verantwortungsbereich angemessenes Grundeinkommen zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder bei gleichzeitiger Vermeidung eines unangemessenen Risikos und Interessenkonfliktes.	Es werden im Rahmen der Marktüblichkeit Kosten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit anfallen, erstattet.
Ausgestaltung im Vergütungssystem	Jahresfestgehalt, das sich an den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und die individuelle Rolle des Vorstandsmitglieds innerhalb des Vorstands, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse berücksichtigt.	Neben dem jährlichen Festgehalt kann die Gesellschaft allen Mitgliedern des Vorstands zusätzliche Leistungen gewähren:  Dienstwagen;  Kommunikationsmittel (Mobiltelefon);  Zuschüsse zur gesetzlichen oder privaten Sozialversicherung (v.a. Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung);  Übernahme von Kosten einer Unfallversicherung für den Todes- und Invaliditätsfall.
Zahlweise	Auszahlung in monatlichen Raten	Übernahme der Sachbezüge und Nebenleistungen je nach Anspruch genommenen Leistungen
Anwendung im Geschäftsjahr 2022	Die Auszahlung der Grundvergütung erfolgte in monatlichen Raten	Die Übernahme von Sachbezügen erfolgte je nach in Anspruch genommener Leistung und wird nachfolgend genauer erläutert.



## Variable Vergütung

	<b>Kurzfristige variable Vergütung (Jährlicher Bonus)</b>	<b>Langfristige variable Vergütung (Aktienbasiert)</b>
Strategie	Vorstandsmitglieder sollen ihr Handeln konsequent an der Geschäftsstrategie der Gesellschaft ausrichten und sich auf das Ziel der langfristigen Vermietung von Wohnungen und der Erzielung nachhaltiger Zahlungsströme fokussieren. Mit den jeweiligen individuellen Zielen wird dabei der besonderen Expertise und Ressortverteilung innerhalb des Vorstands Rechnung getragen.	Die langfristige variable Vergütung gewährleistet, dass die Vorstandsmitglieder ihr Handeln an einer langfristigen Wertsteigerung der ADLER ausrichten, und damit nicht nur zur Umsetzung der Geschäftsstrategie beitragen, sondern zugleich den Interessen der Aktionäre dienen.  Dies wird durch die Anbindung an den Aktienkurs, die Formulierung anspruchsvoller und objektiv überprüfbarer Erfolgsziele sowie nicht zuletzt eine mehrjährige Wartezeit gewährleistet, wobei über den LTI an künftigen Steigerungen des Unternehmenswertes der Gesellschaft ebenso teilgenommen wird, wie umgekehrt, bei schlechter Performance und Ausbleiben einer Unternehmenswertsteigerung, eine geringere langfristig variable Vergütung gewählt wird.
Ausgestaltung im Vergütungssystem	Der Aufsichtsrat legt Zielvorgaben für jedes Geschäftsjahr und jedes Vorstandsmitglied fest  Bei Zielübererfüllung STI bis zu 200 % des vereinbarten STI  Nichtfinanzielle Leistungskriterien berücksichtigen Umwelt-, Arbeitnehmer- oder Sozialbelange  Finanzielle Leistungskriterien berücksichtigen die Entwicklung des Aktienkurses, das Konzernergebnis in Relation zu Planungs- und Zielgrößen sowie die Vermietungsquote und die Entwicklung von Kennzahlen wie EBITDA, EPRA NRV, LTV (Loan to Value) und Weighted Average Cost of Debt	Werden Bezugsrechte gewährt, so müssen diese sich gemäß § 192 Abs. 2 Nr. 3 AktG auf Aktien der ADLER oder auf ein mit der ADLER verbundenes Unternehmen beziehen. Der LTI soll auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Der LTI muss anspruchsvolle und objektiv überprüfbare Erfolgsziele enthalten, klar definierte Erwerbs- und Ausübungszeiträume vorgeben und im Falle von Aktienbezugsrechten eine Wartezeit für die erstmalige Ausübung von mindestens vier Jahren vorsehen (vgl. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG).
	Zusätzlicher Bonus nach freiem Ermessen des Aufsichtsrates, um außergewöhnlichen Leistungen Rechnung zutragen	
<b>Anwendung im Geschäftsjahr 2022</b>	Im GJ 2022 wurde keine kurzfristige variable Vergütung ausgezahlt. Die Mitglieder des Vorstands erhielten jedoch den STI-Bonus von einer anderen Konzerngesellschaft.	Im GJ 2022 wurde keine langfristige variable Vergütung ausgezahlt. Die Mitglieder des Vorstands erhielten jedoch den STI-Bonus von einer anderen Konzerngesellschaft.

## Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

	<b>Maximalvergütung</b>	<b>Malus/Clawback</b>
Strategie	Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen.	Schaffung von Möglichkeiten zur Reduzierung von Vorstandsbezügen
Ausgestaltung im Vergütungssystem	Die Maximalvergütung pro Vorstandsmitglied ist begrenzt auf EUR 900.000,00 für jedes Geschäftsjahr. Vergütungen für Tätigkeiten bei verbundenen Unternehmen, z.B. im Rahmen von Doppelmandaten oder vergleichbaren Positionen, werden jedoch nicht bei der Berechnung der Maximalvergütung berücksichtigt. Die Maximalvergütung dient als Obergrenze für die Gewährung aller für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütungsbestandteile (Jahresfestgehalt, Sachbezüge, sonstige Leistungen sowie STI und LTI), unabhängig davon, wann sie ausgezahlt werden.	Neben der in § 87 Abs. 2 AktG geregelten Möglichkeit zur Reduzierung von Vorstandsbezügen sollen die Anstellungsverträge vorsehen, dass im Falle schuldhafter Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds, die zu einem Schaden der ADLER führen, der Aufsichtsrat berechtigt ist, alle variablen Vergütungen für das betreffende Geschäftsjahr einzubehalten oder zurückzufordern.
<b>Anwendung im Geschäftsjahr 2022</b>	Keine Anwendung im GJ 2022	Keine Anwendung im GJ 2022

	<b>Leistungen im Krankheitsfall</b>	<b>Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit</b>
	Die Absicherung im Krankheitsfall soll unter Abwägung der Interessen der Gesellschaft möglich sein	Festsetzung einer Obergrenze für Leistungen anlässlich der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit zur Vermeidung unangemessen hoher Ausgleichszahlungen
Ausgestaltung im Vergütungssystem	Bei einer vorübergehenden, unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit kann das Jahresfestgehalt für die Höchstdauer von bis zu 12 Monaten weitergewährt werden, im Falle einer nicht nur vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des betreffenden Kalenderjahrs.	Wird der Anstellungsvertrag aus Gründen, die das Vorstandsmitglied nicht zu vertreten hat, vorzeitig beendet, ist die Höhe der noch zu gewährenden Vergütung auf zwei Jahresgehälter begrenzt. Wird der Anstellungsvertrag dagegen aus Gründen, die das Vorstandsmitglied zu vertreten hat, vorzeitig beendet, entfallen die Vergütungsansprüche in voller Höhe.
<b>Anwendung im Geschäftsjahr 2022</b>	Keine Anwendung im GJ 2022	Herr Maximilian Rienecker erhielt im GJ 2022 mit seinem Austritt aus dem Vorstand von der Adler Group eine Abfindung (wie in den folgenden Abschnitten erläutert).

### **Jährliche Grundvergütung – allgemeiner Rahmen**

Gemäß den Dienstverträgen mit der Gesellschaft und/oder anderen Unternehmen der Gruppe haben die derzeitigen Vorstandsmitglieder Anspruch auf die folgende feste jährliche Bruttovergütung (ggf. *pro rata temporis*):

- Herr Thierry Beaudemoulin - EUR 600.000,00 pro Jahr (auf Grundlage eines Dienstvertrags mit der Muttergesellschaft Adler Group);
- Herr Sven-Christian Frank - EUR 500.000,00 pro Jahr (auf Grundlage eines Vertrages mit der Muttergesellschaft Adler Group, ADLER und Adler Properties GmbH).

Die Aufgliederung wird in der nachfolgenden Tabelle genauer erläutert.

Gemäß den jeweiligen Dienstverträgen mit der Gesellschaft und/oder anderen Konzerngesellschaften hatten folgendes ehemalige Vorstandsmitglied Anspruch auf die folgende feste jährliche Bruttovergütung (ggf. *pro rata temporis*):

- Herr Maximilian Rienecker - EUR 600.000,00 pro Jahr (auf Grundlage eines Dienstvertrags mit der Muttergesellschaft Adler Group und Adler Properties GmbH).

Die Aufgliederung wird in der nachfolgenden Tabelle genauer erläutert.

### **STI-Bonus – allgemeiner Rahmen**

Der Short-Term Incentive Bonus („STI-Bonus“) ist eine jährliche Zahlung, die von der Erreichung von Zielen abhängt, die dem Wohle und der Entwicklung der Gesellschaft dienen.

Die Gesamtzielerreichung ist ausschlaggebend für die Höhe des STI-Bonus. Die Auszahlung des STI-Bonus erfolgt ab einer minimalen Zielerreichung von 50 % bis zu einer maximalen Zielerreichung von 100 %. Zwischen diesen Werten findet eine lineare Berechnung statt. Der Maximalwert (ggf. *pro rata temporis*) für ein Gesamtziel von 100 % beträgt für

- Herrn Thierry Beaudemoulin - 350.000,00 EUR und
- Herrn Sven-Christian Frank - 300.000 EUR (150.000 EUR pro Jahr bis 8. Juni 2022).

Es kann auch beschlossen werden, einen Ermessensbonus zu gewähren.

Gemäß den jeweiligen Dienstverträgen mit der Konzerngesellschaft - Adler Group - betrug der maximale STI-Bonus für das ehemalige Vorstandsmitglied (ggf. *pro rata temporis*) im Geschäftsjahr 2022

- Herr Maximilian Rienecker - EUR 350.000,00 pro Jahr.

### **LTI-Bonus – allgemeiner Rahmen**

Die derzeitigen Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Long-Term-Incentive-Bonus (der „LTI-Bonus“), der bei Beendigung des jeweiligen Dienstvertrages in Aktien der Adler Group (sofern die Adler Group diese Aktien ausgeben kann) oder in bar (sofern die Adler Group keine Aktien ausgeben kann) ausgezahlt wird. Der Long-Term-Incentive-Bonus umfasst Ziele, die der langfristigen positiven Entwicklung der Gesellschaft dienen. Die Auszahlung des LTI-Bonus erfolgt ab einer Mindestzielerreichung von 50 % bis zu einer maximalen Zielerreichung von 100 %.

Gemäß den jeweiligen Dienstverträgen mit der Adler Group beträgt der maximale LTI- Bonus für die Vorstandsmitglieder (ggf. pro rata temporis) wie folgt:

- Herr Thierry Beaudemoulin - EUR 350.000,00 pro Jahr
- Herr Sven-Christian Frank – EUR 200.000,00 pro Jahr (EUR 155.000,00 pro Jahr bis zum 8. Juni 2022).

Gemäß den jeweiligen Dienstverträgen mit der Konzerngesellschaft - Adler Group - betrug der maximale LTI-Bonus für das ehemalige Vorstandsmitglied (ggf. pro rata temporis) im Geschäftsjahr 2022:

- Herr Maximilian Rienecker - EUR 350.000,00 pro Jahr.

### **Gesamtvergütung der derzeitigen Vorstandsmitglieder durch ADLER**

Die Gesamtvergütung, die den derzeitigen Vorstandsmitgliedern der ADLER im GJ 2022 gewährt oder geschuldet wird, beläuft sich, inklusive der Vergütungen, die von Dritten gewährt wurden, auf einen Bruttobetrag von EUR 1.702.329,00 (von ADLER oder anderen Konzerngesellschaften gezahlt) zuzüglich der Versicherungsprämie für die Organhaftpflichtversicherung, Spesen und Mehrwertsteuer.

Der Hinweis auf „fällig“ in diesem Zusammenhang ist für den LTI-Bonus von Bedeutung. Für alle anderen in diesem Vergütungsbericht beschriebenen Vergütungen wurden alle Beträge, die im GJ 2022 fällig wurden, auch ausgezahlt. Der LTI-Bonus wurde zwar im GJ 2022 beschlossen (in Bezug auf die im GJ 2021 geleistete Arbeit), wird aber erst bei Beendigung der entsprechenden Dienstverträge ausgezahlt.

Der STI-Bonus und der LTI-Bonus, die im GJ 2022 verdient wurden, sind in der nachstehenden Tabelle nicht aufgeführt, da sie im GJ 2022 nicht gewährt oder ausgezahlt wurden.

Herr Maximilian Rienecker und Herr Thierry Beaudemoulin haben im Geschäftsjahr 2022 bis Juni 2022 ausschließlich Leistungen von der ADLER Properties GmbH und der Adler Group S.A. bezogen. Herr Sven-Christian Frank hat neben seinen Bezügen von der ADLER ebenfalls Bezüge aus Dienstverträgen mit der ADLER Properties GmbH und der Muttergesellschaft Adler Group S.A. erhalten, wobei die Vergütungen, die Herr Sven-Christian Frank aufgrund des Dienstvertrags mit der ADLER erhält, mit den Vergütungen, die er aufgrund der Dienstverträge mit der Adler Group S.A. und der ADLER Properties GmbH erhält, verrechnet werden. Es wird diesbezüglich auf das Kapitel Drittzwendungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG verwiesen.

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung (in Bruttowerten in Euro), die den im GJ 2022 amtierenden Vorstandsmitgliedern, zuerkannt wurde oder im GJ 2022 fällig war, aufgeteilt nach Komponenten:

Name und Position	Festvergütung		Variable Vergütung		Außerordentliche Posten	Gesamt	Anteil der festen und variablen Vergütung  Hinweis: enthält keine außerordentlichen Posten
	Grundvergütung	Sachbezüge	STI-Bonus	LTI-Bonus			
Herr Sven-Christian Frank  CLO	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022
	375.000,00 (96%)	15.224,00 (4%)	0,00 (0%)	0,00 (0%)	N/A	390.224,00	100%/0%
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
	375.000,00 (67%)	16.407,00 (3%)	0,00 (0%)	0,00 (0%)	166.667,00 (30%)	558.074,00	70%/30%

Herr Sven-Christian Frank erhielt eine feste Vergütung (wie oben beschrieben), die in 12 gleichen Raten am Ende jedes Kalendermonats ausgezahlt wurde.

**Drittzwendungen gemäß § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG**

Name und Position	Festvergütung		Variable Vergütung		Außer-ordentliche Posten	Gesamt	Anteil der festen und variablen Vergütung
	Grund-vergütung	Sach-bezüge	STI-Bonus	LTI-Bonus			
<b>Herr Thierry Beaudemoulin</b> <b>CEO, COO</b>  Hinweis: Herr Beaudemoulin hat ausschließlich einen Dienstvertrag mit der Muttergesellschaft Adler Group und erhält über diese eine Festvergütung sowie variable Vergütungen	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>
	600.000,00 (55,5%)  *von ADLER Group gezahlt	37.030,00(3,4%)  *Krankenversicherung, Kfz-Leasing  *von ADLER Group gezahlt	218.750,00 (20,2%)  *STI-Bonus für das GJ 2021  STI-Bonus für das GJ 2022 - der Betrag wird erst nach Abschluss des GJ 2022 festgelegt und ausgezahlt und im nächsten Geschäftsjahr ausgewiesen  *von ADLER Group gezahlt	70.000,00 (6,5%)  *LTI-Bonus für das GJ 2021  LTI-Bonus für das GJ 2022 - der Betrag wird erst nach Abschluss des GJ 2022 festgelegt und ist daher hier nicht aufgeführt  *von ADLER Group gezahlt	156.250,00 (14,4%)*  *Ermessensprämie  *von ADLER Group gezahlt	1.082.030,00	69%/31%
	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>
	600.000,00 (47,2%)  *von ADLER Group gezahlt	34.332,00 (2,7%)  *Krankenversicherung, Kfz-Leasing  *von ADLER Group gezahlt	338.908,00 (26,7%)*  *STI-Bonus für das GJ 2020. Ein kleiner Teil dieses Betrags bezog sich auf den Zeitraum 10. Dezember 2019 – 31. Dezember 2020, aber die Entscheidung über die Gewährung dieses Bonus wurde für den gesamten Zeitraum 10. Dezember 2019 bis 31. Dezember 2020 im Jahr 2021 getroffen.  *Maximalbonus – alle für das GJ	297.466,00 (23,4%)*  *LTI-Bonus für das GJ 2020. Ein kleiner Teil dieses Betrags bezog sich auf den Zeitraum 10. Dezember 2019 - 31. Dezember 2020, aber die Entscheidung über die Gewährung dieses Bonus wurde für den gesamten Zeitraum 10. Dezember 2019 bis 31. Dezember 2020 im Jahr	N/A	1.270.706,00	50%/50%

			2020 festgelegten Ziele wurden erreicht  *von ADLER Group gezahlt	2021 getroffen.  *Maximalbonus - alle für das GJ 2020 festgelegten Ziele wurden erreicht  *auszahlbar bei oder um den Zeitpunkt der Beendigung des Mandats  *von ADLER Group gezahlt			
<b>Herr Sven-Christian Frank</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>
CLO  Hinweis: Herr Frank hat Dienstverträge mit einer anderen Konzerngesellschaft, der ADLER Properties GmbH und der Muttergesellschaft Adler Group erhalten, wobei die Vergütungen, die Herr Frank aufgrund des Dienstleistungsvertrags mit der ADLER erhält, mit den Vergütungen, die er aufgrund der Dienstverträge mit der Adler Group/ADLER Properties GmbH erhält, verrechnet werden.	88.872,00 (38,6%)  * von ADLER Group gezahlt 85.767,00 (97%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 3.105,00 (3%)	703,00 (0,3%)  *Krankenversicherung, Kfz-Leasing  * von ADLER Group gezahlt 0,00 (0%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 703,00 (100%)	109,500,00 (47,6%)  *STI-Bonus für das GJ 2021  STI-Bonus für das GJ 2022 - der Betrag wird erst nach Abschluss des GJ 2022 festgelegt und ausgezahlt und im nächsten Geschäftsjahr ausgewiesen * von ADLER Group gezahlt [109.500,00 (100%)]  von Adler Properties GmbH gezahlt [0,00 (0%)]	31,000,00 (13,5%)  *LTI-Bonus für das GJ 2021  LTI-Bonus für das GJ 2022 - der Betrag wird erst nach Abschluss des GJ 2022 festgelegt und ist daher hier nicht aufgeführt  * von ADLER Group gezahlt 31.000,00 (100%)  von Adler Properties GmbH gezahlt [0,00 (0%)]	N/A	230.075,00  * von ADLER Group gezahlt 226.267,00 (36,5%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 3.808,00 (0,6%)	39%/61%
	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>
	45.000,00 (30%)  * von ADLER Group gezahlt 43.200,00 (96%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 1.800,00 (4%)	808,00 (1%)  **Krankenversicherung, Kfz-Leasing  * von ADLER Group gezahlt 0 (0%)  von Adler Properties GmbH gezahlt [808,00 (100%)]	50.137,00 (34%)  *STI-Bonus für das GJ 2020  *Maximalbonus - alle vorgegebenen Ziele für das GJ 2020 wurden erreicht  * von ADLER Group gezahlt 50.137,00 (100%)  von Adler Properties	51.808,00 (35%)  *LTI-Bonus für das GJ 2020  *maximaler Bonus - alle für das GJ 2020 festgelegten Ziele wurden erreicht  *auszahlbar ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Mandats  * von ADLER Group gezahlt	0,00 (0%)	147.753,00  * von ADLER Group gezahlt 145.145,00 (20,6%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 2.608,00 (0,4%)	62%/38%

			GmbH gezahlt 0,00 (0%)	51.808,00 (100%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 0,00 (0%)			
<b>Herr Maximilian Rienecker*</b>  *zurückgetreten am 30 April 2022	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>
	200.000,00 (43%)  * von ADLER Group gezahlt 20.000,00 (10%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 180.000,00 (90%)	16.324,00 (4%)  *Krankenver- sicherung, Fahrzeugzu- schuss  * von ADLER Group gezahlt 14.000,00 (85,8%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 2.324,00 (14,2%)	175.000,00 (38%)  * STI-Bonus für das GJ 2021  * von ADLER Group gezahlt 175.000,00 (100%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 0,00 (0%)	70.000,00 (15%)  * LTI-Bonus für das GJ 2021.  * Der LT- Bonus wurde im GJ 2022 gemäß der Vereinbarung über die Beendigung der jeweiligen Dienstverträge ausgezahlt.  * von ADLER Group gezahlt 70.000,00 (100%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 0,00 (0%)		461.324,00  * von ADLER Group gezahlt 279.000,00 (60%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 182.324,00 (40%)	47%/53%
	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>
600.000,00 (48%)  * von ADLER Group gezahlt 60.000 (10%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 540.000 (90%)	44.764,00 (3%)  *Krankenver- sicherung, Kfz-Leasing  * von ADLER Group gezahlt 18.000,00 (40,2%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 26.764,00 (59,8%)	256.027,00 (21%)  *STI-Bonus für das GJ 2020  *Maximalbonus - alle vorgegebenen Ziele für das GJ 2020 wurden erreicht  * von ADLER Group gezahlt 256.027,00 (100%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 0,00 (0%)	256.027,00 (21%)  *LTI-Bonus für das GJ 2020  *Maximal- bonus - alle für das GJ 2020 festgelegten Ziele wurden erreicht  * Der LT- Bonus wurde im GJ 2022 aufgrund der einvernehm- lichen Beendigung der jeweiligen Dienstverträge ausgezahlt  * von ADLER Group gezahlt 256.027,00 (100%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 0,00 (0%)	92.555,00 (7%)  * von Adler Properties GmbH gezahlt und bezieht sich auf den STI- und LTI- Bonus für die Tätigkeit im Konzern für einen Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 8. April 2020, d.h. einen Zeitraum, in dem Herr Rienecker ein Unterneh- mensmandat in der ADLER inne hatte und bis zur Bestellung von Herrn Rienecker zum Co-CEO der Adler Group SA	1.249.373,00  * von ADLER Group gezahlt 590.054,00 (47,2%)  von Adler Properties GmbH gezahlt 659.319,00 (52,8%)	52%/48%	



Die Vorstandsmitglieder waren durch die zwischen der Adler Group S.A. und der AXA-XL Insurance abgeschlossenen D&O-Management Haftpflicht-Versicherung abgedeckt und erhielten gegen Vorlage eines entsprechenden Nachweises alle angemessenen Kosten erstattet, die ihnen im Rahmen ihrer Aufgaben entstanden waren.

Obwohl die meisten Vorstandsmitglieder ihre Vergütung von anderen Konzerngesellschaften erhalten, entspricht ihre Vergütung grundsätzlich den Zielen und der Struktur des Vergütungssystems der ADLER.

### Variable Vergütung (STI-BONUS UND LTI-BONUS) des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022

Im GJ 2022 wurde für das Geschäftsjahr 2021 ein STI-Bonus auf der Grundlage der Erreichung bestimmter Ziele - von der Adler Group festgelegt - gewährt:

	Thierry Beaudemoulin	Maximilian Rienecker	Sven-Christian Frank
<b>FFO 1 pro Aktie (Hinweis: Adler Group)</b> Ziel FFO1 je Aktie: EUR 1,12  Tatsächlicher FFO1 je Aktie: EUR 1,17  Gewichtung Herr Beaudemoulin und Herr Rienecker - 50%  Gewichtung Herr Frank - 47,5%	EUR 175.000,00 (Erreichungsgrad: 100%)	EUR 175.000,00 (Erreichungsgrad: 100%)	EUR 71.250,00 (Erreichungsgrad: 100%)
<b>EBITDA aus Verkaufstätigkeiten (Hinweis: Adler Group)</b> Ziel-EBITDA aus Vertriebsaktivitäten: EUR 104.000.000  Tatsächliches EBITDA aus Vertriebsaktivitäten: (EUR 19.500.000)  Gewichtung Herr Beaudemoulin und Herr Rienecker:- Co-CEO- 25%  Herr Frank CLO-Gewichtung - 22,5%	EUR 0 (Erreichungsgrad: 0%)	EUR 0 (Erreichungsgrad: 0%)	EUR 0 (Erreichungsgrad: 0%)
<b>Weiche Ziele</b> - für jede Führungskraft festgelegt; die Bewertung der Zielerreichung liegt im Ermessen des Verwaltungsrates der Adler Group Gewichtung Herr Beaudemoulin und Herr Rienecker:- Co-CEO- 25%  Herr Frank CLO Gewichtung - 30%	EUR 43.750,00 (Erreichungsgrad: 50%)	EUR 0 (Erreichungsgrad: 0%)	EUR 38.250,00 (Erreichungsgrad: 83,89%)
<b>Gesamt STI-Bonus für das GJ 2021</b>	EUR 218.750,00	EUR 175.000,00	EUR 109.500,00
<b>Gesamterreichungsgrad STI-Bonus für das GJ 2021 in %</b>	62,5%	50%	72,67%

Durch die Orientierung am Aktienkurs soll sichergestellt werden, dass die Vorstände im langfristigen Interesse der Gesellschaft handeln.

Im GJ 2022 wurde den Vorstandsmitgliedern ein LTI-Bonus für das GJ 2021 auf der Grundlage der Erreichung bestimmter Ziele gewährt, die dem Wohle und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft dienen:

	<b>Thierry Beaudemoulin</b>	<b>Maximilian Rienecker</b>	<b>Sven-Christian Frank</b>
<b>Verringerung des Abschlags des Aktienkurses zum EPRA NAV pro Aktie (Hinweis: Adler Group)</b> Ziel: Verringerung des Abschlags auf 40% Erreicht: 67.56% Gewichtung - 50%	EUR 0 (Erreichungsgrad: 0%)	EUR 0 (Erreichungsgrad: 0%)	EUR 0 (Erreichungsgrad: 0%)
<b>EPRA NAV pro Aktie (Hinweis: Adler Group)</b> Ziel-EPRA-NAV je Aktie zum 31.12.2021: EUR 50 Ziel-EPRA-NAV je Aktie zum 31.12.2021: - EUR 13,49 Gewichtung - 20%	EUR 0 (Erreichungsgrad: 0%)	EUR 0 (Erreichungsgrad: 0%)	EUR 0 (Erreichungsgrad: 0%)
<b>ESG</b> Die Erreichung dieses Ziels liegt im Ermessen des Verwaltungsrats der Adler Group Gewichtung - 30%	EUR 70.000,00 (Erreichungsgrad: 66,67%)	EUR 70.000,00 (Erreichungsgrad: 66,67%)	EUR 31.000,00 (Erreichungsgrad: 66,67%)
<b>Gesamt LTI-Bonus für das GJ 2021</b>	EUR 70.000,00	EUR 70.000,00	EUR 31.000,00
<b>Gesamterreichungsgrad LTI-Bonus für das GJ 2021 in %</b>	20%	20%	20%

Durch die Orientierung am Aktienkurs soll sichergestellt werden, dass die Vorstände im langfristigen Interesse der Gesellschaft handeln.

### **Rückforderung von variablen Vergütungsansprüchen**

Im Geschäftsjahr 2022 wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

### **Vergütungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder**

#### **Beendigung der Dienstverträge mit Herrn Maximilian Rienecker**

Die Gesellschaft, die Adler Properties GmbH und Herr Maximilian Rienecker haben eine einvernehmliche Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet, in der sich die Parteien darauf verständigt haben, die Dienstverträge einvernehmlich zu beenden und die Herrn Rienecker nach den jeweiligen Dienstverträgen zustehenden Vergütungen vollständig und endgültig zu zahlen: STI-Bonus für das Geschäftsjahr 2021, LTI-Bonus für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 sowie eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresgehältern (Jahresfestgehalt, STI-Bonus und LTI-Bonus), gedeckelt auf den Betrag, der ihm für die Restlaufzeit des Dienstvertrags (9. Dezember 2023) zugestanden hätte, wenn dieser nicht vorzeitig beendet worden wäre. Die Abfindung folgte dem Grundsatz „*pacta sunt servanda*“.

Im GJ 2022 sind Zahlungen im Rahmen des Ausscheidens von Herrn Maximilian Rienecker erfolgt. Diese belaufen sich auf eine Höhe von 1.361.260,00 EUR. Diese Zahlungen wurden nicht seitens der ADLER Real Estate AG gezahlt, sondern von anderen Gesellschaften gewährt.

### **Maximalvergütung**

Die aktuell gültige Vergütungsstruktur für die Vorstandsmitglieder sieht eine feste Grundvergütung vor. Die Nebenleistungen und Aufwandserstattungen werden je nach Inanspruchnahme gewährt.

Gemäß dem Vergütungssystem von ADLER bleiben bei der Ermittlung der Maximalvergütung etwaige Vergütungen, die ein Vorstandsmitglied von Adler für Tätigkeiten bei verbundenen Unternehmen, etwa im Rahmen von Doppelmandaten oder ähnlichen Funktionen, erhält, unberücksichtigt. Herr Thierry Beaudemoulin und Herr Maximilian Rienecker erhalten, wie oben dargestellt, lediglich Vergütungen von verbundenen Unternehmen sodass für sie die Gesamtvergütung, die der Maximalvergütung gegenübergestellt wird, 0 EUR beträgt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 hat diesen Rahmen jeweils nicht überschritten:

<b>Name</b>	<b>Gesamtvergütung im GJ 2022</b>	<b>Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2022</b>	<b>Ausschöpfung der Maximalvergütung in Prozent</b>
<b>Herr Thierry Beaudemoulin</b>	0,00	900.000,00	0%
<b>Herr Sven-Christian Frank</b>	390.224,00	900.000,00	43%
<b>Herr Maximilian Rienecker</b>	0,00	900.000,00	0%

### III. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRAT DER GESELLSCHAFT

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts setzte sich der Aufsichtsrat für das gesamte Geschäftsjahr 2022, außer wie unten angegeben, wie folgt zusammen:

- Herr Martin Billhardt (Aufsichtsratsvorsitzender, im Amt seit 20. März 2020)
- Herr Thilo Schmid (Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, im Amt seit 3. Februar 2014)
- Herr Thomas Zinnöcker (Aufsichtsratsmitglied, im Amt seit 31. August 2022)

Die folgenden Personen, die nicht mehr Mitglieder des Aufsichtsrats sind, waren während des GJ 2022 jeweils für einen bestimmten Zeitraum im Aufsichtsrat:

- Dr. Peter Maser (Aufsichtsratsmitglied; zurückgetreten am 31. August 2022)
- Herr Claus Jorgensen (Aufsichtsratsmitglied; zurückgetreten am 14. März 2022)

Die Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft ist in § 17 der Satzung geregelt. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist entsprechend der Anregung G.18 Satz 1 des DCGK eine reine Festvergütung. Variable Vergütungsbestandteile bestehen nicht. Über die Höhe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder hat die Hauptversammlung zuletzt am 7. Juni 2017 wie folgt Beschluss gefasst, wobei die Hauptversammlung der Gesellschaft vom 14. Dezember 2021 diese Vergütung bestätigt hat.

- Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen für das laufende Geschäftsjahr 2017 und die nachfolgenden Geschäftsjahre eine jährliche Vergütung von EUR 50.000,00.
- Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält EUR 100.000,00.
- Der Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält EUR 75.000,00.

Mit dieser Ausgestaltung wird entsprechend der Empfehlung G.17 des DCGK der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates angemessen berücksichtigt. Ein Sitzungsgeld wird nicht bezahlt. Es bestehen keine vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmung der Satzung hinausgehen.

Es gibt keine weitere Vergütung im Falle des Ausscheidens oder eine Bestimmung hinsichtlich der Vergütung nach der Amtszeit.

Die ADLER erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandates vernünftigerweise entstehenden Auslagen sowie die gegebenenfalls auf seine Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Außerdem werden die Aufsichtsratsmitglieder in eine von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder einbezogen, deren Prämie ADLER zahlt.

Die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung, die ausschließlich eine feste Vergütung vorsieht, stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats. Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung ist unter Berücksichtigung der Aufsichtsratsvergütung anderer börsennotierter Gesellschaften in Deutschland marktgerecht.

Der Aufsichtsrat prüft in regelmäßigen Abständen, spätestens alle vier Jahre, ob die Vergütung seiner Mitglieder unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben und der Lage des Unternehmens angemessen ist. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, einen horizontalen Marktvergleich und/oder einen vertikalen Vergleich mit der Vergütung der Mitarbeiter des Unternehmens vorzunehmen. Aufgrund der Besonderheit der Arbeit des Aufsichtsrats wird bei der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung in der Regel kein vertikaler Vergleich mit der Vergütung von Mitarbeitern des Unternehmens herangezogen. Abhängig vom Ergebnis einer

Überprüfung kann der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Aufsichtsratsvergütung unterbreiten.

Die in den Geschäftsordnungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat festgelegten Regeln für den Umgang mit Interessenkonflikten werden bei den Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems eingehalten. Falls Interessenkonflikte bestehen, legen die betroffenen Mitglieder des Aufsichtsrats diese gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen und enthalten sich bei den entsprechenden Abstimmungen. Außerdem berichtet der Aufsichtsratsvorsitzende über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung an die Hauptversammlung der ADLER. Sind die Interessenkonflikte wesentlich und nicht nur vorübergehend, führen diese zu einer Beendigung des Aufsichtsratsmandats.

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das GJ 2022:

Name und Position im Aufsichtsrat	Festvergütung (abgesehen von der Haftpflichtversicherung für Organmitglieder werden keine weiteren Leistungen gewährt)		Total
	Jährliche Festvergütung	Auslagen	Gesamt
<b>Herr Martin Billhardt</b> Aufsichtsratsvorsitzender	2022 100.000,00	2022 9.135,43	2022 109.135,45
<b>Herr Thilo Schmid</b> Stellvertreter Aufsichtsratsvorsitzender	2022 75.000,00	2022 0	2022 75.000,00
<b>Herr Thomas Zinnöcker</b> Aufsichtsratsmitglied (im Amt seit 31. August 2022)	2022 16.667,00	2022 0	2022 16.667,00
<b>Herr Claus Jorgensen</b> Aufsichtsratsmitglied. <i>ausgeschieden am 14. März 2022</i>	2022 10.277,78	2022 0	2022 10.277,78
<b>Dr. Peter Maser</b> Aufsichtsratsmitglied. <i>ausgeschieden am 31. August 2022</i>	2022 23.424,66	2022 0	2022 23.424,66

Die im GJ 2022 gewährte Vergütung und der Auslagenersatz unterlagen der Umsatzsteuer. Diese wurden von den Aufsichtsratsmitgliedern jeweils gesondert in Rechnung gestellt und wurde somit von der Gesellschaft erstattet.

## **IV. EINHALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS**

### ***Vorstandvergütung***

Das Geschäftsjahr 2022 war auch durch die bereits im Jahr 2021 eingeleiteten und im GJ 2022 fortgeführten strategischen Portfolioverkäufe gekennzeichnet. Im Rahmen seiner strategischen Neuausrichtung sollten sich ADLER und die Gruppe in den nächsten zwei Jahren zu einem auf Berlin fokussierten Wohnimmobilienunternehmen mit einem begrenzten Entwicklungsengagement entwickeln, das in dieser Zeit abnehmen wird. Die Gruppe sieht die aktive Veräußerung ausgewählter Portfolios und von Entwicklungsprojekten über bereits geplante oder fest vereinbarte Verkäufe (z.B. im Rahmen von Forward Sales) hinaus vor. Bei einzelnen Entwicklungsprojekten strebt die Gruppe eine sinnvolle, dem fundamentalen Wert der Vermögenswerte entsprechende Veräußerung an.

Es gab Risiken, die die Liquidität des Unternehmens während des GJ 2022 bedrohten, wie z. B. die Tatsache, dass das Unternehmen erst im Juni 2023 einen Abschlussprüfer für das GJ 2022 mandatierte sowie höhere als die erwarteten Umstrukturierungskosten.

Aufgrund der besonderen Situation, in der sich ADLER und die Gruppe im Geschäftsjahr 2022 befand, fand das von der Hauptversammlung am 14. Dezember 2021 beschlossene Vergütungssystem keine Anwendung und die Dienstverträge der derzeitigen Vorstandsmitglieder angepasst. Die meisten Vorstandsmitglieder erhielten ihre Vergütung von anderen Konzerngesellschaften. Dennoch entspricht ihre Vergütung grundsätzlich der Struktur des Vergütungssystems von ADLER.

### **Variable Vergütung (STI-BONUS UND LTI-BONUS) des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022**

Aufgrund der außergewöhnlichen Ereignisse, mit der die Adler Group im GJ 2022 konfrontiert war, wurden die Ziele für den STI-Bonus und den LTI-Bonus im Laufe des GJ 2022 nicht festgelegt. Mit der Genehmigung des Restrukturierungsplans im GJ 2023 hat die Muttergesellschaft Adler Group – über welche die Vorstandsmitglieder der ADLER wie oben beschrieben ihre Boni beziehen - eine neue Strategie festgelegt, die sich in erster Linie auf die Sicherung der finanziellen Stabilität und den Abbau der Verschuldung konzentrieren wird.

Bei der rückwirkenden Festlegung der Ziele für das Geschäftsjahr 2022 hielt es der Verwaltungsrat der Adler Group. für angemessen, dies in Abstimmung mit der aktuellen Strategie der Muttergesellschaft zu tun.

### ***STI-Bonus GJ 2022***

Der Verwaltungsrat ist der Ansicht, dass das einzige angemessene STI-Bonus-Ziel, das für das Geschäftsjahr 2022 festgelegt werden kann, die Aufrechterhaltung der Solvenz des Unternehmens ist. Das Unternehmen sah sich im GJ 2022 mit beispiellosen Herausforderungen konfrontiert, und die derzeitigen Mitglieder der Geschäftsleitung sollten für ihren herausragenden Einsatz für das Unternehmen belohnt werden, mit dem sie dafür gesorgt haben, dass das Unternehmen weiterhin bestehen kann. Als Belohnung für ihre unerschütterliche Unterstützung des Unternehmens in diesen turbulenten Zeiten hat der Verwaltungsrat beschlossen, dem CEO und dem CLO den maximalen STI-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 zu gewähren, der bei der nächsten Gehaltsabrechnung nach der kommenden Hauptversammlung der Adler Group im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt wird.

### ***LTI-Bonus GJ 2022***

Um dem langfristigen Charakter eines LTI-Bonus gerecht zu werden, beabsichtigt der Verwaltungsrat, für das Geschäftsjahr 2022 ein Ziel festzulegen, das über einen längeren Zeitraum bewertet wird und das den Vorstand dazu motivieren soll, den Wert des Eigenkapitals zu steigern, d. h. den Wert der Vermögenswerte

des Unternehmens im Hinblick auf eine spätere Ausschüttung an die Aktionäre zu maximieren. Die genaue(n) LTI-Bonus-Ziel(e) für das Geschäftsjahr 2022 wurden im Geschäftsjahr 2023 noch nicht festgelegt, sie sollten jedoch mit den Zielen übereinstimmen, die letztendlich für das am 31. Dezember 2023 endende Geschäftsjahr festgelegt werden, und diese Ziele sollten so formuliert werden, dass sie den Vorstand motivieren.

### ***Aufsichtsratsvergütung***

Die den Aufsichtsratsmitgliedern im GJ 2022 tatsächlich ausgezahlte Vergütung entsprach der im Vergütungssystem festgelegten Vergütung. Um eine solide Unternehmensführung zu gewährleisten und mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden, erhielten die Aufsichtsratsmitglieder keine variable Vergütung für ihre Rolle als Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft. Sie erhielten lediglich die feste Vergütung, wie in Abschnitt II oben dargelegt. Darüber hinaus waren alle Aufsichtsratsmitglieder durch die Haftpflichtversicherung der Gesellschaft abgedeckt und bekamen alle angemessenen Kosten, die ihnen im Rahmen ihrer Aufgaben als Aufsichtsratsmitglieder entstanden sind, gegen Vorlage eines entsprechenden Nachweises erstattet.

## V. VERGLEICHENDE INFORMATIONEN

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs.1 Satz 2 Nr. 2 AktG die jährlichen Veränderungen der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, sowie die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der ADLER über die vergangenen fünf Geschäftsjahre dar. Für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird die Kennziffer des Jahresüberschusses der ADLER verwendet. Die Gesellschaft selbst hat keine Arbeitnehmer.

Die Vergleichsgruppe setzt sich aus den Mitarbeitern der ADLER Real Estate Service GmbH zusammen. Bei der Vergleichsgruppe wurden unterschiedliche Tätigkeiten aus dem normalen Geschäftsbetrieb sowie verschiedene Hierarchieebenen berücksichtigt. Zur Ermittlung der Durchschnittswerte wurden die totalen Bruttowerte des Monats Aprils des jeweiligen Geschäftsjahres auf 12 Monate hochgerechnet und anschließend durch die Anzahl der Mitarbeiter des jeweiligen Monats April geteilt.

Die Größe der Vergleichsgruppe unterliegt geringfügiger Schwankungen etwaiger Ein- und Austritte sowie ab 2020 aufgrund verschiedener Personalverschiebungen in Zusammenhang mit der Fusion mit ADO Properties S.A. (jetzt: Adler Group) und der Consus Gruppe und ab 2022 den Restrukturierungsmaßnahmen. Bei dieser Berechnung wurden keine gewerblichen Mitarbeiter berücksichtigt.

### **Ertragsentwicklung**

Geschäftsjahr	2019	2020	2021	2022
	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2022	2022 vs. 2021
Ertragsentwicklung Jahresergebnis = Konzernergebnis Prozentuale Veränderung vs. Vorjahr	11%	-183%	-136%	-616%

### **Vorstandsvergütung - Gegenwärtige Mitglieder-**

	2019	2020	2021	2022
	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2022	2022 vs. 2021
Thierry Beaudemoulin (seit 1. April 2021)	-	-	-	-
Sven-Christian Frank (seit 9. Juni 2016)	-15%	71%	-43%	-12%



### **Vorstandsvergütung - Ausgeschiedene Mitglieder**

	2019 2019 vs. 2018	2020 2020 vs. 2019	2021 2021 vs. 2020	2022 2022 vs. 2021
Arndt Krienen (bis 27. Dezember 2017)	-	-	-	-
Tomas de Vargas Machuca (bis 15. Dezember 2020)	-8%	-	-	-
Maximilian Rienecker (bis 30. April 2022)	8%	230%	56%	46%

### **Aufsichtsratsvergütung - Gegenwärtige Mitglieder**

	2019 2019 vs. 2018	2020 2020 vs. 2019	2021 2021 vs. 2020	2022 2022 vs. 2021
Martin Billhardt (seit 20. März 2020)	-	-	31%	0%
Thilo Schmid (seit 3. April 2014)	14%	0%	0%	0%
Thomas Zinnöcker (seit 31. August 2022)	-	-	-	-

### **Aufsichtsratsvergütung - Ausgeschiedene Mitglieder**

	2019 2019 vs. 2018	2020 2020 vs. 2019	2021 2021 vs. 2020	2022 2022 vs. 2021
Thomas Katzuba von Urbisch (bis 30. Mai 2018)	-	-	-	-
Dr. Dirk Hoffmann (bis 29. Februar 2020)	-3%	-83%	-	-
Claus Jorgensen (bis 14. März 2022)	72%	0%	-9%	20%
Dr. Peter Maser (bis 31. August 2022)	-	-	-	-

### **Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung auf Vollzeitäquivalentbasis**

Geschäftsjahr	2018	2019 2019 vs. 2018	2020 2020 vs. 2019	2021 2021 vs. 2020	2022 2022 vs. 2021
Größe der Vergleichsgruppe	48	57	66	59	63
Durchschnittliche Jahresvergütung	64.204,30 €	68.321,46 €	72.474,09 €	71.083,46 €	70.712,19 €
Prozentuale Veränderung vs. Vorjahr	0,8%	6,4%	6,1%	-1,9%	-0,52 %

Berlin, den 26. September 2024

ADLER Real Estate GmbH (vormals: ADLER Real Estate Aktiengesellschaft)

Thierry Beaudemoulin  
CEO/COO

Thomas Josef Echelmeyer  
CFO

Sven-Christian Frank  
CLO

# 2022

**VERGÜTUNGSBERICHT**  
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

## **VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

An die ADLER Real Estate GmbH (vormals: ADLER Real Estate Aktiengesellschaft), Berlin

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der ADLER Real Estate GmbH (vormals: ADLER Real Estate Aktiengesellschaft) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### *Grundlage für das Prüfungsurteil*

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### *Verantwortung der Geschäftsführung*

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner ist sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

### *Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

## *Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen*

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Nürnberg, den 26. September 2024

Rödl & Partner GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wambach  
Wirtschaftsprüfer

Prof. Dr. Keller  
Wirtschaftsprüfer