

Vergütungsbericht 2022

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der German Values Property Group AG im Geschäftsjahr 2022 dargestellt und erläutert.

Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der German Values Property Group AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://german-values.de/vergutung-von-vorstand-und-aufsichtsrat/> verfügbar.

Der nach § 162 AktG erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2021 wurde von der Hauptversammlung entsprechend § 120a Abs. 4 AktG am 26. August 2022 gebilligt.

I. Das Vergütungsjahr 2022

1. Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und Anwendung im Geschäftsjahr 2022

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der German Values Property Group AG wurde vom Aufsichtsrat am 16. Oktober 2021 in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 3. Dezember 2021 mit einer Mehrheit von 99,99 % gebilligt. Das gebilligte Vorstandsvergütungssystem gilt für alle ab dem 3. Dezember 2021 neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

Der Vorstand der German Values Property Group AG bestand im Berichtszeitraum bis zum 14. November 2022 aus dem Vorstandsmitglied Ralf Dräger als Alleinvorstand. Herr Dräger ist zum 14. November 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Ab dem 15. November 2022 bestand der Vorstand im Berichtszeitraum aus den Vorstandsmitgliedern Herrn Olaf Christian Bank (CEO) und Herrn Christopher Gamalski (COO). Der Vorstandsdienstvertrag des ehemaligen Vorstands Ralf Dräger wurde vor Inkrafttreten des Vorstandsvergütungssystems abgeschlossen und hatte noch eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2025. Die Vergütung im Geschäftsjahr 2022 ist dementsprechend nach diesem Altvertrag erfolgt, der dem aktuell geltenden Vergütungssystem noch nicht in allen Punkten entsprach.

Die Vergütung aus dem Altvertrag mit Herrn Dräger und die Vergütung aus den Verträgen mit Herrn Olaf Christian Bank und Herrn Christopher Gamalski bzw. sich hieraus ergebende Abweichungen von dem Vergütungssystem werden in diesem Vergütungsbericht dargestellt und erläutert.

2. Beschlussfassung über die Vergütung des Aufsichtsrats und Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

Die Hauptversammlung vom 3. Dezember 2021 hat mit einer Mehrheit von 99,99 % die in § 13 der Satzung enthaltene Regelung für die Vergütung des Aufsichtsrats bestätigt und die Vergütung für den Zeitraum ab dem Geschäftsjahr 2021 neu festgesetzt sowie das der Satzungsregelung in Verbindung mit dem Vergütungsbeschluss der Hauptversammlung zugrundeliegende Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder gebilligt.

Die durch die Hauptversammlung am 3. Dezember 2021 beschlossene Vergütung für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2022 vollständig angewendet.

II. Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

1. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK), soweit in der jeweiligen Entsprechenserklärung der German Values Property Group AG nach § 161 AktG keine Abweichungen von diesen Empfehlungen erklärt werden.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist ein wesentlicher Baustein für die zielgerichtete strategische Ausrichtung der German Values Property Group AG. Es ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswerts zugunsten aller Aktionäre ausgerichtet. Durch bestimmte Leistungskriterien setzt das System Anreize für eine an der Strategie ausgerichtete wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der German Values Property Group AG besteht aus fixen und variablen Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet. Es zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend dem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen und leistungsgerecht zu entlohnen, wobei durch die variablen leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile insbesondere auch der persönlichen Leistung des Vorstandsmitglieds Rechnung getragen werden soll.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2022 sowie Abweichungen aus dem Altvertrag des Vorstandsmitglieds Ralf Dräger sowie der Verträge der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski werden im Folgenden sodann im Detail erläutert.

ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Feste Vergütung

Festes Jahresgehalt	Festes Jahresgehalt, das in zwölf Teilbeträgen jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt wird.
Nebenleistungen	Individuell unterschiedliche Sachbezüge und geldwerte Vorteile, wie Dienstwagen zur privaten Nutzung, Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen (insbesondere Unfall-, Rechtsschutz- und Industrie-Strafrechtsschutzversicherung und D&O-Versicherung), Zuschüsse zu einer Kranken- und Pflegeversicherung, Zuschüsse zur Einzahlung in ein persönliches Vorsorgekonzept (z.B. in Form der Erstattung der bei angenommener Beschäftigung als Arbeitnehmer üblichen Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung) und Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung. Einmalzahlungen bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern aus Anlass des Amtsantritts möglich.

Variable Vergütung

Short-Term Incentive (STI)	An einer Zielerreichung orientierte kurzfristige Vergütung mit einjährigem Bemessungszeitraum. Basis für die Zielerreichung: finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none">▪ Finanzielles Leistungskriterium (Gewichtung 70%): Konzern-EBIT Der entsprechende STI-Bonusanteil wird bei einer Zielerreichung zwischen 70% (Untergrenze) und 150% (Obergrenze) linear ansteigend ausgezahlt.▪ Nicht finanzielle Leistungskriterien (Gewichtung 30%): z.B. aus den Kategorien Mitarbeiterbelange, Corporate Social Responsibility, Diversität, Umweltaspekte Der entsprechende STI-Bonusanteil wird nur bei 100% Zielerreichung ausgezahlt.
----------------------------	--

Long-Term Incentive (LTI)	<p>Auf die Entwicklung des Aktienkurses bezogene langfristige Vergütung in Form von virtuellen Aktien.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Betrachtungszeitraum: 4 Jahre ▪ $LTI = \text{Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien} \times \text{positive Differenz zwischen dem Aktienkurs zu Beginn und Ende des Betrachtungszeitraums (jeweils volumengewichteter 30-Tage-Durchschnittskurs im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse)}$ <p>Der LTI entfällt bei einer negativen Differenz sowie, soweit die Auszahlung dazu führen würde, dass der Jahres- oder Konzernjahresüberschuss negativ würde.</p> <p>LTI und STI sind insgesamt auf das Doppelte des festen Jahresgehalts begrenzt.</p>
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: TEUR 400 je Vorstandsmitglied
Abfindungs-Cap	<p>Eine eventuelle Abfindungszahlung bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund ist auf die Gesamtvergütung für zwei Geschäftsjahre, maximal die für die restliche Vertragslaufzeit zu zahlende Vergütung, begrenzt (Abfindungs-Cap).</p> <p>Etwaige Zahlungen aus einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot sind auf die Abfindungszahlung anzurechnen.</p>
Wettbewerbsverbot	<p>Nachvertragliches Wettbewerbsverbot von bis zu zwei Jahren möglich.</p> <p>Für die Dauer des Wettbewerbsverbots kann eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zu 75% der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung vereinbart werden.</p>
Malus- und Clawback Regelung	<p><i>Malus:</i> Im Falle außerordentlicher Entwicklungen, z.B. Beeinflussung des Ergebnisses durch Unternehmensübernahmen, die Veräußerung von Unternehmensteilen oder andere vergleichbare externe Einflüsse, kann der Aufsichtsrat den hierauf beruhenden Teil der variablen Vergütung angemessen begrenzen.</p> <p><i>Clawback:</i> Möglichkeit des Aufsichtsrats, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wenn sich herausstellt, dass die Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil der Entscheidung des Aufsichtsrats über die Höhe der Zielerreichung eine offenkundig unvollständige oder falsche Informationslage zu Grunde lag.</p>

Da die Vergütung des Vorstandsmitglieds Ralf Dräger für das Geschäftsjahr 2022 noch nach den Bestimmungen des Altvertrages erfolgte, hat der Aufsichtsrat von der im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 in Bezug auf Herrn Dräger auch keinen Gebrauch gemacht.

Hinsichtlich der Vergütung der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski hat der Aufsichtsrat von der im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeit, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 Gebrauch gemacht.

2. Feste Vergütung

Die feste Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen und vermeidet damit das Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgehalt und die Nebenleistungen.

Festes Jahresgehalt

Der Vorstand erhält ein jährliches Festgehalt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten jeweils zum Ende eines jeden Kalendermonats ausbezahlt wird.

Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden ferner vertragliche Nebenleistungen gewährt, die aber individuell unterschiedlich in ihrer Höhe und ihrem Umfang unter Berücksichtigung der jeweiligen Vertragssituation ausgestaltet werden können.

Diese Nebenleistungen umfassten bei den Vorstandsmitgliedern Ralf Dräger und Christopher Gamalski im Geschäftsjahr 2022 einen monatlichen Zuschuss in Höhe der Hälfte der Beiträge zu einer Kranken- und Pflegeversicherung (maximal die Hälfte des allgemeinen Beitragsatzes der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung), einen jährlichen Zuschuss von 4% der Jahresbezüge (maximal aber in Höhe der gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen) für eine private Renten- oder Lebensversicherung sowie die Zurverfügungstellung einer Bahncard 100 (1. Klasse).

Darüber hinaus hat die Gesellschaft den im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung von Ralf Dräger bestehenden Versicherungsvertrag für eine betriebliche Rentenversicherung übernommen und die hierfür anfallenden monatlichen Beiträge gezahlt (Versorgungsaufwand).

In Bezug auf das Vorstandsmitglied Olaf Christian Bank umfassen die Nebenleistungen die Übernahme von Übernachtungskosten nach Aufwand und Beleg sowie nationale Reisekosten. Reisekosten werden mit 0,70 Cent/km bei Nutzung eines PKWs oder Bahnfahrten zweiter Klasse erstattet. Ggf. anfallende Kosten für Flugreisen Economy (europäisch) oder Business Class (außereuropäisch) werden nach Beleg erstattet.

3. Variable Vergütung

Regelungen des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sieht zusätzlich zu der festen Vergütung eine variable erfolgsabhängige Vergütung vor. Diese variable Vergütung ist an die kurzfristige und langfristige Entwicklung der German Values Property Group AG gebunden und setzt sich dementsprechend aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive; STI) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive; LTI) zusammen, die jeweils in bar ausgezahlt wird. Insgesamt darf die variable Vergütung das Doppelte des festen Jahresgehalts nicht übersteigen.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung hat einen einjährigen Bemessungszeitraum und hängt vom Konzern-EBIT der German Values Property Group AG sowie dem Erreichen bestimmter nicht-finanzieller Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele, in dem entsprechenden Geschäftsjahr ab. Als mögliche nicht-finanzielle Leistungskriterien kommen beispielsweise Ziele aus den Kategorien Mitarbeiterbelange, Corporate Social Responsibility, Diversität und Umweltaspekte in Betracht. Die finanziellen und nicht-finanziellen Ziele werden im Verhältnis 70:30 gewichtet. Für das Konzern-EBIT-Ziel gilt ein Erfolgskorridor von 70 bis 150%. Bei Unterschreiten eines Zielerreichungsgrads von 70% entfällt der entsprechende STI-Bonusanteil. Bei Erreichen von 70% des Ziels werden 70% des STI-Bonusanteils gewährt. Für jeden Prozentpunkt, den die Zielerreichung 70% übersteigt, erhöht sich der STI-Bonusanteil entsprechend um einen Prozentpunkt (linearer Anstieg) bis zu einer Obergrenze von 150% Zielerreichung. Der auf die nicht-finanziellen Leistungskriterien entfallende STI-Bonusanteil wird nur ausgezahlt, falls das entsprechende Ziel im Zielerreichungszeitraum zu 100% erreicht wird.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die langfristige variable Vergütung ist in Form von virtuellen Aktien an die mehrjährige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft gekoppelt. Dabei werden dem Vorstandsmitglied zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine vertraglich festgelegte Anzahl an virtuellen Aktien zugeteilt. Der Anspruch auf den LTI entsteht jeweils mit Ablauf des dritten, auf die Zuteilung folgenden Geschäftsjahres (Prämienjahr), wobei das Jahr der Zuteilung nicht mitgerechnet wird. Der LTI berechnet sich aus der Anzahl der virtuellen Aktien multipliziert mit der Differenz zwischen (i) dem Aktienkurs zum Bilanzstichtag des Prämienjahres und (ii) dem Aktienkurs zum Bilanzstichtag des der Zuteilung der virtuellen Aktien unmittelbar vorhergehenden Geschäftsjahres. Maßgeblich ist der jeweilige volumengewichtete 30-Tage-Durchschnittskurs der Aktien der German Values Property Group AG im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse vor dem betreffenden Bilanzstichtag. Ist die Differenz negativ, entfällt der LTI. Der LTI entfällt ebenfalls, soweit er dazu führen würde, dass der Jahresüberschuss der Gesellschaft oder der Konzernjahresüberschuss für das Prämienjahr negativ würde.

Anwendung im Geschäftsjahr 2022 und Abweichungen in den bestehenden Vorstandverträgen

Die vorbeschriebenen Regelungen in Bezug auf eine variable Vergütung fanden im Geschäftsjahr 2022 auf den Vorstandsdienstvertrag des Vorstands Ralf Dräger keine Anwendung, weil es sich um einen Altvertrag vor Inkrafttreten des Vergütungssystems handelte.

In dem Vorstandsdienstvertrag des Vorstands Ralf Dräger ist eine festgeschriebene Tantieme in Höhe von EUR 50.000,00 vereinbart, sofern die zwischen Vorstand und Gesellschaft festgelegten Ziele bis zum Ende der Dienstzeit am 30. Juni 2025 erreicht worden sind. Eine eventuelle Tantieme ist im Folgejahr, d.h. im Jahr 2026, zwei Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses, spätestens jedoch am 30. Juni 2026, zur Zahlung fällig. Scheidet der Vorstand, gleich aus welchem Grund, vor Ablauf seiner Amtszeit aus dem Dienstverhältnis aus, entfällt der Anspruch auf die Tantieme in voller Höhe.

Da Herr Dräger zum 14. November 2022 als Vorstand ausgeschieden ist, ist der Anspruch auf die Tantieme entfallen.

Von den vorbeschriebenen Regelungen in Bezug auf eine variable Vergütung wurde in den Verträgen der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski vorübergehend abgewichen. Die bestehenden Verträge sehen bisher keine lang- und kurzfristigen Zielbestandteile vor. Die neu geregelten Vorstandsverträge gelten vorerst nur bis zum 31. Dezember 2023. Andererseits unterliegt die strategische und operative Ausrichtung der Geschäftstätigkeit ggf. noch wesentlichen Veränderungen. Daher war und ist eine Bindung an solche Zielbestandteile derzeit nicht geeignet.

4. Sonstige Vergütungsregelungen

Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback)

Abweichend von dem Vergütungssystem sah der beendete Vorstandsdienstvertrag von Ralf Dräger sowie die aktuellen Verträge der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski keine Möglichkeit vor, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Abfindungsregelungen

In dem beendeten Vorstandsdienstvertrag des Vorstands Ralf Dräger sowie den aktuellen Verträgen der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski ist in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem vereinbart, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages ohne Vorliegen eines vom Vorstand zu vertretenden wichtigen Grundes gemäß § 626 BGB eine etwaige Abfindungszahlung zum Ausgleich der bis zur Vertragsbeendigung ausstehenden Vergütung auf den Wert von zwei Jahresvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungs-Cap), maximal auf die Vergütung der Restlaufzeit des Vertrages, begrenzt ist. Für die Berechnung des Abfindungs-Cap ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Change of Control

In dem beendeten Vorstandsdienstvertrag des Vorstands Ralf Dräger sowie den aktuellen Verträgen der Vorstandsmitglieder Olaf Christian Bank und Christopher Gamalski ist keine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) enthalten.

Vergütungen für Nebentätigkeiten

Tätigkeiten des Vorstands bei Konzerngesellschaften sind mit der Vorstandsvergütung abgegolten.

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2022 wurden dem Vorstand im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied keine Leistungen von einem Dritten zugesagt oder gewährt.

5. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Es handelt sich dabei um das im Geschäftsjahr ausbezahlte feste Jahresgehalt, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen und von der Gesellschaft übernommenen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

		Ralf Dräger (01.07.2020 – 14.11.2022)		Olaf Christian Bank (seit 15.11.2022)		Christopher Gamalski (seit 15.11.2022)	
		2022		2022		2022	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Feste Vergütung	Festes Jahresgehalt	131,3	92%	13,5	100%	12,5	100%
	Nebenleistungen ¹⁾	7,3	5%	0	0%	0	0%
	Versorgungsaufwand ²⁾	4,5	3%	0	0%	0	0%
Summe		141,1	100%	13,5	100%	12,5	100%
Variable Vergütung	Tantieme	0	0%	n/a	0%	n/a	0%
Summe		0	0%	13,5	100%	12,5	100%
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG		141,1	100%	13,5	100%	12,5	100%

¹⁾ Ohne die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (Versorgungsaufwand).

²⁾ Von der Gesellschaft übernommene Beiträge zur im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossenen Versicherung.

6. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen Höchstbetrag für die Summe aus fester Vergütung und variablen Vergütungsbestandteilen, die ein Geschäftsjahr betreffen, festgelegt.

Der geschäftsjährliche Maximalbetrag beläuft sich auf EUR 400.000,00 je Vorstandsmitglied.

Wie der Tabelle unter Ziffer 5 zu entnehmen ist, wurde die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2022 eingehalten.

III. Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

1. Grundlagen und Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 13 der Satzung in Verbindung mit dem jeweils zu fassenden Beschluss der Hauptversammlung über die konkrete Höhe der Vergütung geregelt. Die Vergütung soll in ihrer Höhe die Verantwortung und die Komplexität der Aufgaben der

Aufsichtsratsmitglieder sowie die Geschäfts- und Finanzlage des Unternehmens widerspiegeln. Dabei kommt auch der durch die Überwachungstätigkeit des Aufsichtsrats geleistete Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zum Ausdruck.

§ 13 der Satzung der Gesellschaft sieht vor, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vergütung erhalten, deren Höhe durch die Hauptversammlung festgesetzt wird. Neben der Vergütung erhalten sie Ersatz aller Auslagen sowie Ersatz für etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Auf dieser Grundlage hat die Hauptversammlung vom 3. Dezember 2021 einen Beschluss hinsichtlich der konkreten Höhe der Vergütung gefasst. Diese Regelung gilt ab dem Geschäftsjahr 2021 bis zu einer neuen Beschlussfassung der Hauptversammlung.

Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von EUR 15.000,00, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält EUR 25.000,00 und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats EUR 20.000,00.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit (pro rata temporis).

Sofern der Vorsitzende des Aufsichtsrats, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats oder das einfache Aufsichtsratsmitglied in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis als geschäftsführendes Organ oder abhängiger Beschäftigter mit einem Aktionär der Gesellschaft, mit einem mit einem Aktionär der Gesellschaft im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen, mit einem gesetzlichen Vertreter eines Aktionärs der Gesellschaft oder mit einem gesetzlichen Vertreter eines mit einem Aktionär der Gesellschaft im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen stehen, ist die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft mit ihrer Vergütung durch den Aktionär oder durch dessen gesetzlichen Vertreter bzw. durch das mit dem Aktionär verbundene Unternehmen oder durch dessen gesetzlichen Vertreter abgegolten.

Die feste Vergütung ist zahlbar nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres.

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sieht damit eine reine Festvergütung ohne variable Bestandteile und ohne aktienbasierte Vergütung vor. Damit wird der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats, die nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg, sondern auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist, Rechnung getragen. Zudem berücksichtigt diese Struktur die konkrete individuelle Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats, indem insbesondere der höhere zeitliche Arbeitsaufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden und des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden im Verhältnis angemessen berücksichtigt werden.

2. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 3. Dezember 2021 ist die feste Vergütung nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich demzufolge um die im Jahr 2023 für das Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte Vergütung.

IM GESCHÄFTSJAHRE 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN UND FRÜHEREN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

**Festvergütung
(= Gesamtvergütung)**

	2022	
	in TEUR	in %
Jens Wiesner (seit 16.10.2019, Vorsitzender seit 12.11.2019)	25	100%
Dr. René Laier (seit 18.09.2020, stellv. Vorsitzender seit 25.09.2020)	20	100%
Till Bötzt ¹⁾ (bis 31.05.2022)	0	100%
Olaf Christian Bank (06.07.2022 bis 14.11.2022)	5	100%
Insgesamt	50	100%

1) Da Till Bötzt in einem Anstellungsverhältnis bei der VICUS GROUP AG, der Hauptaktionärin der German Values Property Group AG, stand, ist seine Aufsichtsratsstätigkeit jeweils mit seiner Vergütung aus dem Anstellungsverhältnis abgegolten.

3. Sonstiges

Neben seinem Aufsichtsratsmandat hat das Aufsichtsratsmitglied Jens Wiesner im Geschäftsjahr 2022 aufgrund eines gesonderten Beratungsauftrages für Konzerntochtergesellschaften ein Honorar in Höhe von TEUR 30 (2021: TEUR 26) für Steuerberatungsleistungen erhalten.

IV. Gewährte oder zugesagte Aktien/Aktienoptionen

Im Geschäftsjahr 2022 wurden den Vorständen und Aufsichtsräten keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt.

V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird das Jahresergebnis der German Values Property Group AG nach HGB herangezogen.

Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter der gesamten German Values Property-Gruppe im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER, DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Geschäftsjahr	2020	2021	2022	Veränderung in %
I. ERTRAGSENTWICKLUNG (in TEUR)				
Jahresergebnis German Values Property Group AG (HGB)	-403	-4.932	-1.843	+62,6%
II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER (in TEUR)				
Mitarbeiter der German Values Property-Gruppe	44	41	49	+20%

III. VORSTANDSVERGÜTUNG (in TEUR)

Olaf Christian Bank (seit 15.11.2022)	0	0	13,5	n/a
Christopher Gamalski (seit 15.11.2022)	0	0	12,5	n/a
Ralf Dräger (01.07.2020 bis 14.11.2022)	59	215	141,1	-34%
Armin Schauer (bis 30.06.2020)	170	0	0	0%
Gesamt	229	215	167,1	-22,3%

IV. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in TEUR)

Jens Wiesner (seit 16.10.2019, Vorsitzender seit 12.11.2019)	18	25	25	0%
Dr. René Laier (seit 18.09.2020, stellv. Vorsitzender seit 25.09.2020)	3	20	20	0%
Till Bötzt ¹⁾ (seit 22.04.2021)	-	0	0	0%
Peter Maurer-Teufert ¹⁾ (bis 31.03.2021)	0	0	0	0%
Michael Klemmer ¹⁾ (bis 17. September 2020)	0	0	0	0%
Olaf Christian Bank (06.07.2022 bis 14.11.2022)	0	0	5	n/a
Gesamt	21	45	45	+11%

- 1) Da Till Bötzt, Peter Maurer-Teufert und Michael Klemmer jeweils in einem Anstellungsverhältnis bei der VICUS GROUP AG, der Hauptaktionärin der German Values Property Group AG, stehen bzw. standen, ist ihre Aufsichtsrats Tätigkeit jeweils mit ihrer Vergütung aus dem Anstellungsverhältnis abgegolten.

Leipzig, im Mai 2023

Für den Vorstand

Olaf Christian Bank
(Vorstandsvorsitzender)

Für den Aufsichtsrat

Jens Wiesner
(Aufsichtsratsvorsitzender)