



German Values Property Group AG

Leipzig

ISIN: DE000A0L1NQ8 / DE000A3H3LA5

WKN: A0L1NQ / A3H3LA

Vergütungssystem für den Vorstand der German Values Property AG gemäß § 87a AktG

Der Aufsichtsrat der German Values Property Group AG hat am 16. Oktober 2021 das nachfolgende System zur Vergütung des Vorstands der German Values Property Group AG beschlossen. Das Vergütungssystem setzt die geänderten regulatorischen Anforderungen zur Vorstandsvergütung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) um.

Das Vergütungssystem gilt für alle ab dem 3. Dezember 2021 neu abzuschließende oder zu verlängernde Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

I. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Strategie und langfristigen Entwicklung der German Values Property Group AG

Die German Values Property Group AG („**Gesellschaft**“) ist vorwiegend ein Immobilienunternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Gewerbeimmobilienentwicklung. Das System zur Vergütung des Vorstands der German Values Property Group AG 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 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.

II. Verfahren für die Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Zuständigkeit für das Vergütungssystem und die Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt das System und die Höhe der Vorstandsvergütung einschließlich der Maximalvergütung fest. Falls erforderlich, werden externe Vergütungsberater hinzugezogen, wobei auf deren Unabhängigkeit geachtet wird.

Der Aufsichtsrat gestaltet das System zur Vergütung des Vorstands unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere der Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. Das vom Aufsichtsrat so beschlossene Vorstandsvergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorgelegt. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest.

Sollte bei den Entscheidungen über das Vergütungssystem für den Vorstand in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds ein Interessenkonflikt auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln, wie andere Interessenkonflikte innerhalb des Aufsichtsrats, so dass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwerwiegenden Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung von Interessenkonflikten sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachfremde Erwägungen beeinflusst werden.

Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem des Vorstands und die Angemessenheit der Vergütung. Im Einklang mit den Vorgaben des § 120a Abs. 1 AktG wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für den Vorstand im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Beschlussfassung über dessen Billigung vorlegen.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Struktur, Gewichtung und Höhe der einzelnen Vergütungskomponenten sollen angemessen und adäquat sein und werden durch den Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen überprüft. Hierbei kann der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung auch im Rahmen eines vertikalen (internen) Vergleichs mit der Vergütungsstruktur innerhalb der German Values Property Group AG unterhalb der Vorstandsebene und eines horizontalen (externen) Peer-Group-Vergleichs mit der Vergütungsstruktur anderer Unternehmen überprüfen. Bis auf weiteres wird der Aufsichtsrat von einem vertikalen Vergleich (einschließlich einer Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer) absehen, da nach Auffassung des Aufsichtsrats gegenwärtig keine für einen solchen Vergleich geeigneten Vergleichsgruppen bestimmt werden können. Für den Peer-Group-Vergleich zieht der Aufsichtsrat eine geeignete

Vergleichsgruppe heran, die hinsichtlich bestimmter Kriterien wie zum Beispiel Branche, Umsatzvolumen, Mitarbeiteranzahl oder Marktkapitalisierung mit der German Values Property Group AG vergleichbar sind.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann in besonderen begründeten Ausnahmefällen vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des hier beschriebenen Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dabei ist die Vorstandsvergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht zu überfordern. Unter einen solchen begründeten Ausnahmefall könnten außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation fallen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen für den Aufsichtsrat im Zeitpunkt der Festlegung der Leistungskriterien und Ziele nicht vorhersehbar waren. Eine allgemein ungünstige Marktentwicklung gilt allerdings ausdrücklich nicht als begründeter Ausnahmefall. Im Falle einer notwendigen Abweichung darf vorübergehend von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen werden: Vergütungsstruktur, Verfahren zur Festlegung der Vergütung, einzelne Vergütungsbestandteile, deren Leistungskriterien, Gewichtung, Berechnungsmethoden und Zielerreichungsmaßstab. Ferner kann der Aufsichtsrat in diesem Fall vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung zu gewährleisten. Abweichungen werden im Rahmen des jeweiligen Vergütungsberichts dargelegt und begründet.

III. Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgehalt und die Nebenleistungen. Variable Bestandteile sind die kurzfristige variable Vergütung und die langfristige variable Vergütung.

1. Feste Vergütung

Die feste Vergütung besteht aus dem festen Jahresgehalt und den Nebenleistungen. Sie ist erfolgsunabhängig und sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen, wodurch das Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen vermieden wird. Die einzelnen erfolgsunabhängigen Komponenten der Vorstandsvergütung setzen sich wie folgt zusammen:

1.1 Festes Jahresgehalt

Das feste Jahresgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt.

1.2 Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern können neben dem festen Jahresgehalt ferner vertragliche Nebenleistungen gewährt werden. Diese werden mit den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich individuell, auch unterschiedlich, vertraglich vereinbart. Solche Nebenleistungen können insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, die Bereitstellung von Versicherungsschutz in verschiedenen Bereichen, insbesondere Unfallversicherung, Rechtsschutz- und Industrie-Strafrechtsschutzversicherung und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), Zuschüsse zu einer Kranken- und Pflegeversicherung sowie Zuschüsse zur Einzahlung in ein persönliches Vorsorgekonzept, beispielsweise in Form der Erstattung der bei angenommener Beschäftigung als Arbeitnehmer üblichen Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, und Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung umfassen. Bei Neubestellungen können weitere Nebenleistungen einzelvertraglich vereinbart werden.

Darüber hinaus können bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern in Ausnahmefällen Einmalzahlungen aus Anlass des Amtsantritts, insbesondere zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis, gewährt werden. Diese Zahlungen müssen stets angemessen sein und fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

2. Variable Vergütung

Den Vorstandsmitgliedern kann zusätzlich zu der festen Vergütung eine variable Vergütung gewährt werden. Die variable Vergütung ist erfolgsabhängig und an die kurzfristige und langfristige Entwicklung der German Values Property Group AG gebunden. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive; „STI“) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive; „LTI“), die jeweils in bar ausgezahlt werden. Insgesamt darf die variable Vergütung das Doppelte des festen Jahresgehalts nicht übersteigen.

2.1 Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive)

Die jährliche kurzfristige variable Vergütung („STI“) hängt vom Konzern-EBIT der German Values Property Group AG sowie dem Erreichen bestimmter nicht finanzieller Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele, in dem entsprechenden Geschäftsjahr ab.

Das Konzern-EBIT ist neben dem Umsatz eine der wichtigsten Kennzahlen für die German Values Property Group AG. Eine stabile Ertragssituation ist eine maßgebliche Grundlage für die Umsetzung der Geschäftsstrategie. Durch die nicht finanziellen Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele, werden Verhaltensanreize mit langfristiger Wirkung gesetzt. Die Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen dient zudem der Umsetzung der Ziele der Gesellschaft und trägt zu einem positiven Bild der German Values Property Group AG sowohl nach innen als nach außen bei.

Insgesamt dient der STI damit der Förderung der Geschäftsstrategie und nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn des Zielerreichungszeitraums den Zielbetrag für das Konzern-EBIT fest. Des Weiteren legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied anhand der konkreten Verhältnisse im bevorstehenden Geschäftsjahr ein oder mehrere nicht finanzielle Ziele, darunter mindestens ein Nachhaltigkeitsziel, fest. Als mögliche nichtfinanzielle Leistungskriterien für den STI kommen zum Beispiel Ziele aus den Kategorien Mitarbeiterbelange, Corporate Social Responsibility, Diversität und Umweltaspekte in Betracht.

Bei der Festlegung der nichtfinanziellen Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese messbar oder verifizierbar sind und damit die Zielerreichung für Dritte nachvollziehbar ist.

Des Weiteren legt der Aufsichtsrat für den bevorstehenden Zielerreichungszeitraum den Betrag des STI bei 100 Prozent Zielerreichung aller für die Leistungskriterien festgelegten Ziele (STI-Bonus) fest, soweit eine Festlegung nicht bereits im Vorstandsdienstvertrag erfolgt ist. Die STI-Ziele sind gewichtet. Dabei entfällt auf den STI-Bonusanteil für das Konzern-EBIT ein Gewichtungsfaktor von 70 Prozent und auf den STI-Bonusanteil für nichtfinanzielle Ziele ein Gewichtungsfaktor von 30 Prozent. Werden mehr als ein nichtfinanzielles Ziel festgelegt, legt der Aufsichtsrat zusammen mit den Zielen und Zielbeträgen auch deren jeweilige Gewichtung innerhalb der Kategorie „nichtfinanzielle Ziele“ fest.

Für das Konzern-EBIT-Ziel gilt ein Erfolgskorridor von 70 bis 150 %. Bei Unterschreitung 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.

Eine nachträgliche Änderung der jeweils (jährlich) festgelegten Leistungskriterien und Ziele ist ausgeschlossen.

Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres und Vorlage des Konzernabschlusses für das maßgebliche Geschäftsjahr ermittelt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung der einzelnen Ziele und legt dementsprechend den Auszahlungsbetrag für den STI fest.

Der STI ist in dem auf die Billigung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr folgenden Monat zur Zahlung fällig. Endet der Vorstandsdienstvertrag während des Bemessungsjahres, kann der STI zeitanteilig gezahlt werden.

2.2 Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive)

Die langfristige variable Vergütungskomponente („LTI“) ist in Form von virtuellen Aktien an die mehrjährige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft gekoppelt.

Sie ist damit an einer Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet und soll eine nachhaltige Steigerung des Börsenwerts der Gesellschaft über jeweils mehrere Jahre incentivieren und fördern. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die langfristig orientierte Vergütung der Vorstandsmitglieder durch virtuelle Aktien einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung leistet. Sie führt zu einem Gleichlauf der Aktionärs- und Management-interessen. Nur eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie wird zu einer nachhaltigen Steigerung des Börsenkurses führen, die erforderlich ist, damit die Vorstandsmitglieder von ihren virtuellen Aktien profitieren können.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres werden dem Vorstandsmitglied 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.

Beispiel: Zuteilung der virtuellen Aktien im Januar 2022. Der Multiplikator errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Börsenkurs zum 31. Dezember 2025 und dem Börsenkurs zum 31. Dezember 2021.

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.

Nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraumes wird die Höhe des LTI durch den Aufsichtsrat berechnet. Der LTI ist in dem Monat, der auf die Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr des Bemessungszeitraums (Prämienjahr) folgt, zur Zahlung fällig. Scheidet das Vorstandsmitglied während des Bemessungszeitraums als Vorstandsmitglied der Gesellschaft aus, kann der Aufsichtsrat vorsehen, dass der LTI zeitanteilig gezahlt wird.

2.3 Außerordentliche Entwicklungen

Im Falle außerordentlicher Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, den hierauf beruhenden Teil der variablen Vergütung im Rahmen der Angemessenheit zu begrenzen. Zu den außerordentlichen Entwicklungen zählen insbesondere Beeinflussungen des Ergebnisses durch Unternehmensübernahmen, die Veräußerung von Unternehmensteilen und andere vergleichbare externe Einflüsse.

2.4 Clawback-Regelungen für variable Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, von den Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung zurückzufordern, wenn sich herausstellt, dass die Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgte, weil der Aufsichtsrat zum Beschlusszeitpunkt eine offenkundig unvollständige oder falsche Informationslage zum Gegenstand seiner Entscheidung über die Höhe der Zielerreichung gemacht hat. Der Rückforderungsanspruch verjährt nach Ablauf des dritten Jahres, das auf die fehlerhafte Festsetzung der Zielerreichung folgt.

IV. Ziel-Gesamtvergütung und relative Anteile

Die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt sich aus der Summe aller Vergütungsbeträge für ein Geschäftsjahr, namentlich dem festen Jahresgehalt, den Nebenleistungen sowie den variablen Vergütungsbestandteilen bei 100%-Zielerreichung und unter Berücksichtigung gegebenenfalls vereinbarter Höchstbeträge. Hierbei ergeben sich die nachstehenden relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile:

Feste Vergütung (Jahresgehalt und Nebenleistungen):	75 % der Ziel-Gesamtvergütung
Kurzfristige variable Vergütung:	10 % der Ziel-Gesamtvergütung
Langfristige variable Vergütung:	15 % der Ziel-Gesamtvergütung

Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile achtet der Aufsichtsrat stets darauf, dass (auf Basis der Zielvergütungen) der überwiegende Anteil stets langfristig gewährt wird.

V. Maximalvergütung

Die Summe aus fester Vergütung und variablen Vergütungsbestandteilen, die ein Geschäftsjahr betrifft (der LTI wird für die geschäftsjährliche Maximalvergütung dem Prämienjahr zugerechnet), unterliegt - unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird - einer allgemeinen Vergütungsobergrenze und ist auf einen Maximalbetrag von EUR 400.000,00 je Vorstandsmitglied begrenzt.

VI. Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsverträge

Vorstandsverträge werden für die jeweilige Bestelldauer des Vorstandsmitglieds abgeschlossen. Bei Erstbestellungen wird die von dem Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlene Höchstbestelldauer von drei Jahren beachtet. Wiederbestellungen erfolgen für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren. Über die Verlängerung des Vorstandsdienstvertrages soll spätestens sechs Monate vor Ablauf entschieden werden. Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsdienstvertrages ist für beide Parteien grundsätzlich ausgeschlossen; jede Partei hat jedoch ein Recht zur außerordentlichen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund (§ 626 BGB).

Bei einer vorübergehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit können die feste und die variable Vergütung für maximal drei Monate, längstens jedoch bis zum Ende der ursprünglichen Amtszeit, weitergezahlt werden; bei variablen Vergütungsbestandteilen erfolgt eine Teilnahme nur auf Basis einer Pro-rata-Berechnung. Vorstandsdienstverträge enden automatisch mit Ende des Quartals, in dem eine dauernde Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds festgestellt worden ist.

Für den Fall, dass der Vorstandsdienstvertrag durch Tod oder dauernde Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds endet, kann vorgesehen werden, dass das feste Jahresgehalt und die anteiligen variablen Vergütungen zeitanteilig für den Monat des Ausscheidens und die Dauer von bis zu sechs Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis, längstens jedoch bis zum Ende der ursprünglichen Amtszeit, weitergezahlt werden.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund darf eine im Zusammenhang mit der Beendigung vereinbarte Abfindung weder die Summe der Gesamtvergütungen von zwei Geschäftsjahren noch die aufgrund der Restlaufzeit des Vertrages voraussichtlich zu zahlende Vergütung übersteigen (Abfindungscap).

Die Vorstandsverträge der German Values Property AG sollen keine Zusagen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) enthalten.

Der Vorstandsdienstvertrag kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von bis zu zwei Jahren vorsehen. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots kann eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zu 75% der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung (i.S.v. §§ 74 ff HGB) vereinbart werden. Eine gegebenenfalls zu zahlende Karenzentschädigung wird auf die Höhe einer eventuellen Abfindungszahlung angerechnet.

VII. Interne und externe Mandate von Vorstandsmitgliedern

Nimmt das Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der German Values Property Group AG vollumfänglich abgegolten bzw. werden Vergütungen aus solchen Mandaten auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Vorstandsmitglieder können eine begrenzte Anzahl an Aufsichtsratsmandaten in konzernfremden Gesellschaften ausüben, sofern die Interessen der German Values Property Group AG gewahrt bleiben und der Aufsichtsrat der German Values Property Group AG diesen Mandaten vorab zugestimmt hat. Der Aufsichtsrat entscheidet im Rahmen der Zustimmung im Einzelfall, ob und inwieweit eine Aufsichtsratsvergütung auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.

Ende des Vergütungssystems