

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

1 Grundsätze und Ziel des Vorstandsvergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem legt die Rahmenbedingungen fest, nach deren Maßgabe die Vergütung der Vorstandsmitglieder der ERWE Immobilien AG („ERWE“) durch den Aufsichtsrat von ERWE festgelegt wird. Das vorliegende Vergütungssystem findet vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung für alle Vorstandsansetzungsverträge, die verlängert bzw. neu abgeschlossen werden, Anwendung.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem im Einklang mit den Vorschriften des Aktiengesetzes in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung aufgestellt. Dabei wurden auch 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 ERWE
- Förderung einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von ERWE
- Berücksichtigung von Marktüblichkeit und Vergütungshöhe innerhalb des Konzerns, soweit sinnvoll

ERWE verfolgt als Geschäftsstrategie das Ziel eines nachhaltigen Bestandsaufbaus hochattraktiver Gewerbeimmobilien in bevorzugten innerstädtischen Lagen Deutschlands. Bevorzugte Standorte sind aussichtsreiche innerstädtische Lagen in deutschen Großstädten und in ausschließlich "A"-Lagen kleinerer Städte und Kommunen. Akquiriert werden Immobilien, deren Wertsteigerungspotentiale durch neue Nutzungskonzepte nachhaltig ausgenutzt werden können, so dass ein renditestarker, werthaltiger Bestand mit deutlich steigenden Einnahmen entsteht.

2 Verfahren zur Festsetzung der konkreten Gesamtvergütung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

2.1 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.

Der Anteil der langfristig variablen Vergütung übersteigt dabei den Anteil der kurzfristig variablen Vergütung. Die für die variablen kurzfristigen Vergütungsbestandteile relevanten Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, 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 ausgeschlossen. 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 ERWE, soweit dies angesichts der geringen Mitarbeiterzahl sinnvoll ist, und entscheidet über etwaigen Anpassungsbedarf.

2.2 Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems und Umgang mit Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das geltende Vergütungssystem und passt dies, 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.

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 ERWE. Sind die Interessenkonflikte wesentlich und nicht nur vorübergehend, führen diese zu einer Beendigung des Aufsichtsratsmandats.

3 Gesamtvergütung, Vergütungsstruktur und weitere vergütungsbezogene Aspekte

3.1 Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung des Vorstands besteht aus folgenden fixen und variablen Vergütungsbestandteilen:

(a) 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 Grund eintritt, wird das Jahresfestgehalt für die Höchstdauer von 6 Monaten weitergewährt.

Zusätzlich zum Jahresfestgehalt gewährt die Gesellschaft allen Mitgliedern des Vorstands weitere Leistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden. So steht Vorstandsmitgliedern im Rahmen eines vorgegebenen Budgets beispielsweise ein Geschäftsfahrzeug zur betrieblichen und privaten Nutzung zur Verfügung oder alternativ eine entsprechende Entgeltpauschale. Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern Zuschüsse zur gesetzlichen oder privaten Sozialversicherung, höchstens jedoch 50 % der jeweiligen Höchstbeträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-

und Pflegeversicherung, und trägt die Kosten einer Unfallversicherung für den Todes- und Invaliditätsfall. Darüber hinaus erhalten einzelne Vorstandsmitglieder auch Kostenerstattungen bzw. -pauschalen für Heimreisen und Unterbringung am Sitz der Gesellschaft. Schließlich werden Vorstandsmitgliedern benötigte Kommunikationsmittel auch zu Hause kostenfrei zur Verfügung gestellt.

(b) Kurzfristige variable Vergütung

Zusätzlich zu dem Jahresfestgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines jährlichen Bonus (sog. Short Term Incentives, „STI“). 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 berücksichtigt. Diese lassen sich im Wesentlichen in quantitative und qualitative Kriterien sowie in gemeinschaftliche, d.h. sämtliche Vorstandsmitglieder betreffende, und individuelle, d.h. nur einzelne Vorstandsmitglieder betreffende, Kriterien unterscheiden. Die quantitativen gemeinschaftlichen Kriterien entsprechen dabei im Wesentlichen den finanziellen Leistungsindikatoren, die die Gesellschaft auch für sich formuliert, d.h. dem bereinigten EBIT, dem Net Asset Value (NAV) und dem Verschuldungsgrad Loan to Value (LTV). Qualitative individuelle Aspekte können etwa der Vermietungsstand der Bestandsobjekte, der Abschluss von bedeutenden Akquisitionen oder die erfolgreiche Durchführung von Kapital- und Finanzierungsmaßnahmen sein.

Durch die Anbindung des STI an diese Zielvorgaben, insbesondere die vorgenannten finanziellen Leistungskriterien, wird sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder ihr Handeln konsequent an der Geschäftsstrategie der Gesellschaft ausrichten und sich auf das Ziel eines nachhaltigen Bestandsaufbaus hochattraktiver Gewerbeimmobilien fokussieren. Mit den jeweiligen individuellen Zielen wird dabei der besonderen Expertise und Ressortverteilung innerhalb des Vorstands Rechnung getragen.

(c) Langfristige variable Vergütung

Außerdem dürfen die Vorstandsmitglieder an einem Beteiligungsprogramm der Gesellschaft in Form virtueller Aktien teilnehmen (sog. Long Term Incentives, „LTI“). Virtuelle Aktien sind keine tatsächlichen Aktien der Gesellschaft, sondern imaginäre Anteile an der Gesellschaft, deren Wert sich nach dem Kurs der ERWE-Aktie im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse bemisst und letztlich nur einen Zahlungsanspruch der Vorstandsmitglieder darstellt. Auf diese Weise dient das LTI der Teilhabe der Vorstandsmitglieder an künftigen Steigerungen des Unternehmenswertes der Gesellschaft und der Umsetzung eines anreizorientierten Vergütungssystems, das an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet ist. Umgekehrt, bei schlechter Performance der Gesellschaft, erhalten die Vorstandsmitglieder aber auch weniger Geld.

Das LTI ist so ausgestaltet, dass jedes Vorstandsmitglied pro Jahr bis zu 200.000 virtuelle Aktien unentgeltlich zugeteilt bekommen kann. Die genaue Anzahl der unter einer Beteiligungsvereinbarung maximal zuteilbaren virtuellen Aktien setzt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied bei Abschluss der Beteiligungsvereinbarung, die in der Regel eine Zuteilung über die Laufzeit des Anstellungsvertrages, dies sind üblicherweise mindestens drei Jahre, umfasst (sog. **Vesting Periode**; die aktuellen, allerdings vor der Beschlussfassung über das Vergütungssystem abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarungen sehen Zuteilungen über einen Zeitraum von 48 Monaten und eine Maximalzahl von 800.000 virtuellen Aktien in diesem Zeitraum vor) fest. Der maßgebliche Einstandspreis je virtueller Aktie, d.h. der Aktienkurs auf dessen Basis die Kurssteigerung bis zur Ausübung gemessen wird („**Einstiegspreis**“), wird beim Abschluss der Beteiligungsvereinbarung einmalig festgesetzt. Der Einstiegspreis soll in der Regel dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel an

der Frankfurter Wertpapierbörse der dem jeweiligen Stichtag der Beteiligungsvereinbarung vorangegangenen neunzig Tage entsprechen, sofern nicht in der individuellen Beteiligungsvereinbarung ein anderer Einstiegspreis festgelegt wird.

Jedes Vorstandsmitglied muss sich die in der Beteiligungsvereinbarung in Aussicht gestellten virtuellen Aktien über die Vesting Periode bzw. 12-Monats Teilperioden verdienen. Sofern die entsprechenden Zuteilungsvoraussetzungen erfüllt sind, werden dem Vorstandsmitglied nach Ablauf der ersten 12 Monate der Vesting Periode eine bezogen auf die Gesamtdauer der Vesting Periode prozentual entsprechende erste Tranche der ihm insgesamt maximal über die Vesting Periode zuteilbaren virtuellen Aktien zugeteilt (bei einer Vesting Periode von 48 Monaten wären dies beispielsweise 25%; bei 36 Monaten 33%), nach 24 Monaten eine weitere Tranche usw. bis zum Ablauf der gesamten Vesting Periode. Der Aufsichtsrat kann in der individuellen Beteiligungsvereinbarung die einzelnen Zuteilungsschritte und -tranchen abweichend festlegen, wenn hierfür in Anbetracht besonderer Umstände des Einzelfalls gewichtige Gründe vorliegen. Der Vesting-Zeitraum von mindestens 36 Monaten und das sog. Cliff von 12 Monaten, d. h. die erstmalige Zuteilung von virtuellen Aktien erst nach Ablauf von 12 Monaten, sind aber in jedem Fall beizubehalten.

Die konkrete Anzahl der nach Ablauf der jeweiligen 12 Monats Teilperioden und der gesamten Vesting Periode zuzuteilenden virtuellen Aktien ergibt sich danach, in welchem Umfang eine vom Aufsichtsrat in der jeweiligen Beteiligungsvereinbarung mit dem Vorstandsmitglied festgelegte aktienorientierte Performance-Kennzahl in einem Geschäftsjahr (oder einem vom Geschäftsjahr abweichenden 12-Monatszeitraum) gegenüber dem in der jeweiligen Beteiligungsvereinbarung für diesen Zeitraum festgelegten Basiswert gestiegen ist. Der Aufsichtsrat setzt für jedes Geschäftsjahr bzw. jeden 12-Monatszeitraum innerhalb der Vesting Periode entsprechende Wachstumsziele fest. Der Grad der Zielerreichung bestimmt die Anzahl der jeweils zuzuteilenden virtuellen Aktien.

Die Wartefrist bis zur Ausübbarkeit sämtlicher in einer Beteiligungsvereinbarung in Aussicht gestellten und innerhalb der Vesting-Periode zugeteilten virtuellen Aktien beträgt für jedes Vorstandsmitglied vier Jahre (auch bei einer kürzeren Vesting Periode). Zuvor ist auch keine Teilausübung möglich. Danach ist die Ausübung jeweils innerhalb von drei Wochen nach Veröffentlichung eines Finanzberichts der Gesellschaft (d.h. eines Dreimonats-, Halbjahres-, Neunmonatsberichts bzw. eines Jahresabschlusses) für alle oder einen Teil der zugeteilten virtuellen Aktien möglich. Der an das Vorstandsmitglied zu zahlende Betrag je ausgeübter virtueller Aktie entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der ERWE Aktie im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse während der letzten 90 Tage vor dem Ausübungsverlangen, abzüglich des Einstiegspreises. Eine Zahlungspflicht des Vorstandsmitglieds gibt es nicht.

Das Beteiligungsprogramm enthält für den Fall der Beendigung des Anstellungsverhältnisses sog. Leaver-Regelungen. Endet das Anstellungsverhältnis z. B. durch Zeitablauf, durch Kündigung der Gesellschaft, die nicht auf einem vorwerfbaren Verhalten des Vorstandsmitglieds beruht oder Tod oder Berufsunfähigkeit, so bleiben dem Vorstandsmitglied als sog. *Good Leaver* die ihm bereits zugeteilten virtuellen Aktien erhalten. Endet das Anstellungsverhältnis hingegen aufgrund einer Kündigung der Gesellschaft, die auf einem vorwerfbaren Verhalten des Vorstandsmitglieds beruht (sog. *Bad Leaver*), so verfallen die bereits zugeteilten virtuellen Aktien ersatzlos.

Durch die Wahl des Kurses der ERWE-Aktie im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse als Wertmaßstab für die virtuellen Aktien sowie die Festlegung von wachstumsorientierten Performancekennzahlen als Zuteilungsvoraussetzung wird sichergestellt, dass die Vorstandsmitglieder ihr Handeln an der langfristigen Wertentwicklung und nachhaltigen Rentabilität der Gesellschaft ausrichten. Es kann zwar nicht ausgeschlossen werden, dass der Börsenkurs vorübergehend auch durch Faktoren beeinflusst wird, die keinen Bezug zum wahren Unternehmenswert der Gesellschaft haben, wie etwa Veränderungen des gesamtwirtschaftlichen Umfelds oder Kursspekulationen. In einem effizienten Markt wie dem XETRA-Handelssystem wird der Börsenkurs jedoch

langfristig durch die relevanten unternehmensbezogenen Wertfaktoren bestimmt und ist daher ein guter Indikator für die langfristige Wertentwicklung der Gesellschaft.

3.2 Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur, d.h. die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung, soll so ausgestaltet sein, dass die variablen Vergütungsbestandteile die (Teil-)Summe aus Jahresfestgehalt, Sachbezügen und sonstigen Vorteilen übersteigen, und dass der LTI den STI übersteigt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Ziel-Gesamtvergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft gemäß den unter Ziffer 3.1(b) dargestellten Leistungskriterien und dem Börsenkurs der Gesellschaft ausgerichtet ist.

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist dabei definiert als die Summe aus Jahresfestgehalt, Sachbezüge, sonstige Vorteile, sowie STI und LTI. Das Jahresfestgehalt entspricht hierbei rund 40 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der STI macht rund 25 % und der LTI rund 28 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Auf die Sachbezüge entfallen rund 6 % und auf die sonstigen Vorteile rund 1 % der Ziel-Gesamtvergütung.

3.3 Maximalvergütung des Vorstands und vertikaler Vergütungsvergleich

Die Höhe der Maximalvergütung je Vorstandsmitglied beträgt für jedes Geschäftsjahr 600.000 Euro. Diese Maximalvergütung beschränkt die Auszahlungen aller für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten (Jahresfestgehalt, Sachbezüge, sonstige Vorteile, sowie STI und LTI) unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt deren Auszahlung erfolgt.

Ein vertikaler Vergütungsvergleich wird gegenwärtig noch nicht durchgeführt. Der Aufsichtsrat ist jedoch bestrebt, bei der Vorstandsvergütung künftig auch die Vergütung der leitenden Mitarbeiter und Führungskräfte zu berücksichtigen. Eine Teilnahme am LTI-Beteiligungsprogramm ist für leitende Mitarbeiter und Führungskräfte bereits jetzt schon möglich.

3.4 Möglichkeit der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

Der Aufsichtsrat ist nach § 87 Abs. 2 AktG berechtigt, die Bezüge mit Wirkung für die Zukunft auf eine angemessene Höhe herabzusetzen bzw. die Vergütungsstruktur und die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungskomponenten zu verändern, um eine angemessene Vergütung zu gewährleisten. Dabei ist die Lage der Gesellschaft und der mit ihr verbundenen Unternehmen zu berücksichtigen.

Neben den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, nach denen der Aufsichtsrat verpflichtet ist, im Falle von pflichtwidrigem Verhalten der Vorstandsmitglieder einen finanziellen Schaden für die Gesellschaft zu minimieren und insoweit Schadenersatz gegen die Vorstandsmitglieder geltend zu machen, besteht folgende sog. Clawback-Regelung bei Vorstandsmitgliedern von ERWE: Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, von den Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus dem LTI teilweise zurückzufordern, wenn sich herausstellt, dass der Gesellschaft aufgrund eines Geschäftsvorfalles ein Schaden entstanden ist, der auf einer Pflichtverletzung des betreffenden Vorstandsmitglieds beruht. Der Rückforderungsanspruch verjährt nach Ablauf des dritten Jahres, in dem der Aufsichtsrat die Rückforderung beschlossen hat.

4 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

4.1 Vertragslaufzeiten, Bestelldauern

Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern und der Dauer von Vorstandsverträgen beachtet der Aufsichtsrat die Regelungen des § 84 AktG und des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt für höchstens drei Jahre, bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit wird die maximale Dauer von fünf Jahren nicht überschritten. Abweichend von der Empfehlung B.5 des DCGK hat der Aufsichtsrat keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder festgelegt, da der Aufsichtsrat der Ansicht ist, dass das Erreichen einer Altersgrenze keine Rückschlüsse auf die Kompetenz eines Vorstandsmitglieds zulässt.

4.2 Beendigung und Kündigungsfristen sowie Zusagen von Entlassungsschädigungen

Ein Recht zur ordentlichen Kündigung der Anstellungsverträge besteht für beide Seiten nicht. Hiervon unberührt bleibt das Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB.

Darüber hinaus können die Vorstandsmitglieder ihren Anstellungsvertrag im Falle eines Kontrollwechsels mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündigen und ihr Amt niederlegen. Im Falle der Kündigung des Anstellungsvertrags aufgrund eines Kontrollwechsels steht dem Vorstandsmitglied eine Abfindung von bis zu zwei Jahresgehältern zu.

4.3 Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Besondere vertragliche Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen sind aktuell nicht vorgesehen.
