

# VERGÜTUNGSBERICHT

🔗 GRI 2-19, 2-20, 2-21

Dieser Vergütungsbericht erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlichten Fassung die Vergütungssysteme und die Vergütung für Vorstand und Aufsichtsrat der Instone Real Estate Group SE. Dabei berücksichtigt er zudem die Anforderungen des Deutschen Rechnungslegungsstandards Nummer 17 (DRS) und des HGB.

## I. VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER INSTONE REAL ESTATE GROUP SE

Der Aufsichtsrat hat das von der Hauptversammlung 2021 gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand gemäß den aktienrechtlichen Bestimmungen im Jahr 2025 erneut einer umfassenden Prüfung unterzogen. Dabei hat er die Charakteristika der Gesellschaft und des Geschäftsmodells, derzeit gängige Marktstandards und Best Practices wie auch die Auffassung internationaler Stimmrechtsberater und Investoren berücksichtigt. Im Rahmen seiner Überprüfung ist er zu dem Ergebnis gelangt, dass das vom Aufsichtsrat 2021 beschlossene Vergütungssystem diesen Zielen und dem Unternehmensinteresse weiterhin optimal Rechnung trägt und hat daher keine strukturellen Anpassungen vorgenommen.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Instone Real Estate Group SE wurde vom Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025 verabschiedet und am 11. Juni 2025 der Hauptversammlung der Gesellschaft vorgelegt, die das unter dieser Ziffer I. beschriebene, ab dem 1. Juli 2025 gültige Vergütungssystem mit 91,60 % Ja-Stimmen gebilligt hat. Das vollständige Vergütungssystem ist unter [➔ Vergütung des Vorstands](#) abrufbar.

Das Vergütungssystem ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems wie auch der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder sind für die Instone Real Estate Group SE maßgeblicher Bestandteil einer guten Corporate Governance.

Das Vergütungssystem gilt erneut für einen Zeitraum von längstens vier Jahren für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen und -anpassungen ab dem 1. Juli 2025. Dementsprechend wurden die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Vergütungssystems bestehenden Anstellungsverträge von Kruno Crepulja und Andreas Gräf im Juli 2025 in Übereinstimmung mit den darin abgebildeten und punktuell fortgeschriebenen Vorgaben und Regelungen des Vergütungssystems verlängert.

Die wesentlichen Komponenten des Vergütungssystems sind die folgenden:

TABELLE 092

Vergütungsbestandteil	Komponente	Gewichtung/Beschreibung
<b>Erfolgsunabhängige Bezüge</b> (circa 40 % der Zielvergütung)	Grundvergütung	Jährlich zahlbar in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende jedes Monats
	Nebenleistungen	Umfassen bspw. Nutzung eines Dienstwagens, Prämien für eine Unfallversicherung und Erstattung von sonstigen Aufwendungen für die Vorstandstätigkeit
<b>Erfolgsabhängige kurzfristige Bezüge – Short Term Incentive (STI)</b> (circa 25 % der Zielvergütung)	Finanzielles Ziel: EAT (bereinigt)	37,5 % des STI-Bonus-Basisbetrags, gemessen am wirtschaftlichen Erfolg im zugrunde liegenden Geschäftsjahr
	Finanzielles Ziel: Vermarktungsvolumen	37,5 % des STI-Bonus-Basisbetrags, gemessen an der Leistung im zugrunde liegenden Geschäftsjahr
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele (Anzahl: zwei bis vier)	25 % des STI-Bonus-Basisbetrags, gemessen anhand der Zielerreichung im zugrunde liegenden Geschäftsjahr
	Auszahlung	Jeweils nach Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat im Folgemonat des testierten Jahresabschlusses
	Performance-Share-Plan (finanzielle Ziele und nicht finanzielles ESG-Ziel)	Virtuelle Aktienranche, die nach Ablauf einer dreijährigen Performance-Periode auf Grundlage der Erreichung vom Aufsichtsrat vorab festgelegter und nachstehend dargestellter Ziele ausgezahlt wird
	Finanzielles Ziel: relativer TSR (Instone Group-Aktienkursentwicklung inkl. Ausschüttungen)	20 % des LTI-Bonus-Basisbetrags, gemessen anhand des Vergleichs des Total Shareholder Return der Instone Group (Instone Group-Aktienkursentwicklung inkl. Ausschüttungen) während der dreijährigen Performance-Periode mit der Entwicklung des SDAX (Performance-Index)
	Finanzielles Ziel: Ergebnis je Aktie (EPS-Ziel)	50 % des LTI-Bonus-Basisbetrags, gemessen an der Entwicklung des bereinigten Ergebnisses je Aktie während der dreijährigen Performance-Periode
<b>Erfolgsabhängige langfristige Bezüge – Long Term Incentive (LTI)</b> (circa 35 % der Zielvergütung)	Nicht finanzielles ESG-Ziel	30 % des LTI-Bonus-Basisbetrags, gemessen anhand der Zielerreichung während der dreijährigen Performance-Periode
	Auszahlung	Nach Ablauf von insgesamt drei Jahren in Euro im auf die Feststellung des Jahresabschlusses folgenden Monat, für jede Tranche auf Basis der Entwicklung des Instone Group-Aktienkurses während der dreijährigen Performance-Periode, inkl. Ausschüttungen (Total-Shareholder-Return-Ansatz)
	STI-Cap	200 % des STI-Bonus-Basisbetrags
	Maximaler LTI-Auszahlungsfaktor	300 % der LTI-Zielerreichung
	LTI-Kappungsgrenze	300 % des LTI-Bonus-Basisbetrags
<b>Caps/Maximalvergütung</b>	Maximalvergütung	3,15 Mio. Euro für Vorstandsvorsitzenden (CEO), jeweils 2,4 Mio. Euro für weitere Mitglieder des Vorstands
<b>Aktienhalteverpflichtung/ Share Ownership Guideline</b>	Mindesthalteposition der Vorstandsmitglieder in Instone Group-Aktien	Verpflichtung, Instone Group-Aktien im Gegenwert eines erfolgsunabhängigen Grundgehalts (brutto) während der gesamten Laufzeit des Vertrags zu halten. Der Gegenwert bemisst sich dabei nach dem Kaufpreis der Aktien. Soweit die Aktienhalteverpflichtung zu Beginn der Vertragslaufzeit nicht erfüllt ist, muss sie während der Laufzeit des Vertrags durch entsprechende Zukäufe erreicht werden.
<b>Malus-/Clawback-Regelungen</b>		Einbehalt und/oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile bei Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien

## A. BEITRAG DER VERGÜTUNG ZUR FÖRDERUNG DER GESCHÄFTSSTRATEGIE UND ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Maßgeblich für die Festlegung der Vergütung sind Größe und Komplexität der Instone Group, ihre wirtschaftliche und finanzielle Lage, ihr Erfolg und ihre Zukunftsaussichten. Weitere wesentliche Kriterien für die Festsetzung der Vergütung sind die jeweiligen Aufgaben und die persönliche Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem legt dabei eine im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähige Vergütung fest, durch die ein Mehrwert für Kunden, Mitarbeitende, Aktionärinnen und Aktionäre sowie sonstige Stakeholder geschaffen wird, indem insbesondere auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert und mit herausfordernden Zielsetzungen verknüpft werden. Die vom Aufsichtsrat für die variable Vergütung festgelegten maßgeblichen Zielsetzungen stehen dabei im Einklang mit der Unternehmensstrategie und gewährleisten über eine Verknüpfung mit der Unternehmensplanung einen Gleichlauf der Vergütung des Vorstands und der langfristigen Unternehmensentwicklung.

## B. VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG SOWIE ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Zuständigkeit für die Erstellung des Vergütungssystems, die Festsetzung der konkreten Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder und die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems liegen beim Aufsichtsrat der Instone Real Estate Group SE. Der Aufsichtsrat hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, dem insbesondere die Beratung der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder und die Vorbereitung diesbezüglicher Beschlüsse sowie die Vorbereitung der Festlegung der Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile und deren Bemessung durch den Aufsichtsrat obliegt. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem auf Basis der Vorbereitungen und Empfehlungen des Vergütungsausschusses in regelmäßigen Abständen. Stellt der Aufsichtsrat Handlungsbedarf fest, beschließt er die für erforderlich gehaltenen Änderungen und legt das Vergütungssystem bei gegebener Wesentlichkeit der Hauptversammlung erneut zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat kann zur Erfüllung seiner Aufgaben externe Berater hinzuziehen, auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Instone Real Estate Group SE zu achten ist, und hat dies auch für die Erstellung des aktuellen Vergütungssystems getan. Zum Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten im Aufsichtsrat enthält die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats entsprechende Regelungen, die unter anderem eine Offenlegung von potenziellen Interessenkonflikten gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie ein Teilnahme- und Abstimmungsverbot bei festgestellten Interessenkonflikten vorsehen und auch auf Vergütungsangelegenheiten Anwendung finden.

Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vorzulegen.

## C. FESTLEGUNG UND ANGEMESSENHEIT DER VERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung und entsprechende Vergütungsobergrenzen (Caps) für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Die Vergütung steht dabei in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Instone Group, übersteigt die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe und ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Instone Group ausgerichtet. Die Angemessenheit der Vergütung wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsanalysen durchgeführt.

## BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMENDEN SOWIE PEER-GROUP-VERGLEICH

Die interne Analyse wurde in Form eines Vertikalvergleichs der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden durchgeführt. Dabei wurden die Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder ins Verhältnis zu den Vergütungshöhen des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt gesetzt. Die Abgrenzung dieser beiden Gruppen von Mitarbeitenden wurde vom Aufsichtsrat vorgenommen. Der obere Führungskreis setzt sich aktuell aus der ersten und der zweiten

Führungsebene unterhalb des Vorstands zusammen. Dies sind die Mitglieder der Geschäftsführung der beiden operativen Tochtergesellschaften Instone Real Estate Development GmbH und Nyoo Real Estate GmbH, die Niederlassungsleiterinnen und -leiter, die Leiterinnen und Leiter der Zentralabteilungen sowie die kaufmännischen Leiterinnen und Leiter. Die Belegschaft insgesamt setzt sich aus sämtlichen Vollzeitmitarbeitenden der Instone Group in Deutschland zusammen (inklusive des oberen Führungskreises). Bei der Festlegung des Vergütungssystems wurden und bei zukünftigen Anpassungen der Vergütungshöhe des Vorstands werden die Ergebnisse des Vertikalvergleichs berücksichtigt – auch in der zeitlichen Entwicklung.

Der Aufsichtsrat hat für die Überprüfung und punktuelle Fortentwicklung des Vergütungssystems und die Prüfung der Angemessenheit der Vergütungsbedingungen zudem eine externe Vergleichsanalyse der Vergütungshöhen anhand einer Peer Group durchgeführt, die sich aus ausgewählten Branchenunternehmen zusammensetzt. Die Mitglieder der Branchen-Peer-Group wurden anhand von sechs Kriterien (Unternehmensgröße, Branche, das heißt direkte Wettbewerber oder Unternehmen anderer Branchen mit vergleichbaren Kennmerkmalen – insbesondere Immobilien/Real Estate, Land, Rechtsform, Kapitalmarktorientierung und relevanter Arbeitsmarkt) unter der Prämisse einer größtmöglichen Vergleichbarkeit mit der Instone Real Estate Group SE ausgewählt.

## D. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder besteht aus verschiedenen Bestandteilen. Der Struktur nach werden die Vergütungsbestandteile für alle Mitglieder des Vorstands in gleicher Weise geregelt, wobei es sich um Schätzwerte handelt, da insbesondere die Höhe der Nebenleistungen als Bestandteil der erfolgsunabhängigen Vergütung variieren kann:

TABELLE 093

Zielvergütung jährlich	100 %
- davon <b>erfolgsunabhängige</b> Bezüge	circa 40 %
- davon <b>erfolgsabhängige</b> Bezüge - <b>kurzfristig (STI)</b>	circa 25 %
- davon <b>erfolgsabhängige</b> Bezüge - <b>langfristig (LTI)</b>	circa 35 %

Die Vorstandsvergütung setzt sich zusammen aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen, erfolgsabhängigen (variablen) Bezügen sowie – bei zwei Vorstandsmitgliedern – aus noch vor der Bestellung zum Vorstand vereinbarten Versorgungszusagen, bei denen die Zuführungen durch die Gesellschaft bis zum Jahr 2024 einer jährlichen Altersvorsorgeleistung ab dem 65. Lebensjahr von voraussichtlich zwischen 4 % bis 6 % der aktuellen jährlichen erfolgsunabhängigen Grundvergütung entsprechen. Bei der variablen Vergütung überwiegt eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, um Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu schaffen. Dabei sieht das Vergütungssystem ausdrücklich vor, dass sowohl mögliche positive als auch negative Entwicklungen berücksichtigt werden. Der Aufsichtsrat legt für jeden variablen Vergütungsbestandteil zudem einen Maximalbetrag (Cap) fest. Die Vorstandsvergütung ist stark erfolgsabhängig ausgestaltet, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der langfristigen variablen Vergütung liegt.

So beträgt der STI-Bonus bei hundertprozentiger Zielerreichung circa 62,5 % und bei einer maximalen Zielerreichung circa 125 % der erfolgsunabhängigen Bezüge. Der LTI-Bonus beträgt aufgrund dessen noch stärkerer Gewichtung bei hundertprozentiger Zielerreichung circa 87,5 % und bei einer maximalen Zielerreichung circa 262,5 % der erfolgsunabhängigen Bezüge.

Als Anreiz für neue Vorstandsmitglieder im Rahmen ihrer Entscheidungsfindung für eine Vorstandstätigkeit für die Gesellschaft besteht zudem die Möglichkeit, einmalige Zahlungen, etwa in Form von Abfederungsprämien zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten oder zur Reduzierung von Gehaltseinbußen, zu gewähren. Eine solche Einmalzahlung ist der Höhe nach auf eine Jahresvergütung beschränkt.

Mit dieser Vergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten für die Gesellschaft sowie für die mit der Gesellschaft nach den §§ 15 ff. Aktiengesetz verbundenen Unternehmen abgegolten. [GRI 2-21](#)

## ERFOLGSUNABHÄNGIGE BEZÜGE

Die Vorstandsmitglieder der Instone Real Estate Group SE erhalten erfolgsunabhängige Bezüge in Form eines festen Jahresgrundgehalts (Grundvergütung) sowie Nebenleistungen. Das feste Jahresgrundgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen am Ende eines Monats gezahlt und zwar letztmals für den vollen Monat, in dem der Vorstandsdienstvertrag endet.

Daneben erhalten die Mitglieder des Vorstands erfolgsunabhängige Nebenleistungen. Diese umfassen beispielsweise die Nutzung eines Dienstwagens und die Zahlung von Prämien für eine Unfallversicherung mit Leistungen auf marktüblichem Niveau und werden bei der Maximalvergütung des Vorstands berücksichtigt.

## ERFOLGSABHÄNGIGE BEZÜGE

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten bestehen aus einem variablen Vergütungselement mit einer einjährigen Bemessungsgrundlage (Short Term Incentive [STI]) und einem variablen Vergütungselement mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage (Long Term Incentive [LTI]). Aufgrund der Ausgestaltung der Komponenten überwiegt der Anteil des LTI gegenüber dem Anteil des STI an der Zielvergütung.

Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied nicht für das gesamte der Berechnung zugrunde liegende Geschäftsjahr vergütungsberechtigt ist, erfolgt eine entsprechende zeitanteilige Kürzung der variablen Vergütungsbestandteile.

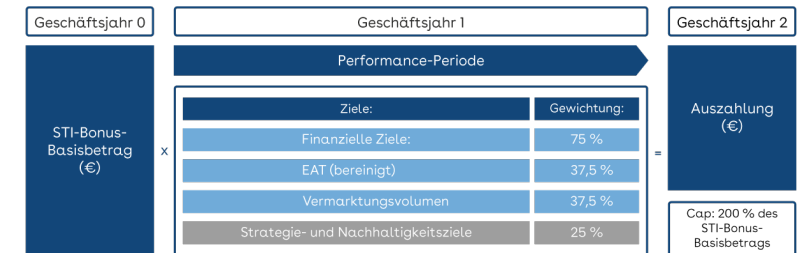
## EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG - SHORT TERM INCENTIVE (STI)

Die einjährige variable Vergütung in Form des STI knüpft

- an das wirtschaftliche Ergebnis beziehungsweise die Leistung der Instone Group im zugrunde liegenden Geschäftsjahr (*finanzielle Ziele*) und
- an für die einzelnen Mitglieder des Vorstands festgelegte *Strategie- und Nachhaltigkeitsziele* an.

## Variable Vergütung – STI

ABBILDUNG 014




Die im STI festgelegten finanziellen Ziele, auf die insgesamt 75 % des STI-Bonus-Basisbetrags entfallen, setzen sich zusammen aus dem bereinigten Ergebnis nach Steuern (**EAT [bereinigt]**) und dem **Vermarktungsvolumen**, die beide mit je 37,5 % gewichtet werden. Sowohl das EAT (bereinigt) als auch das Vermarktungsvolumen sind wesentliche operative Finanz- und Steuerungskennzahlen und Leistungsindikatoren der Instone Group sowie Bestandteil der Unternehmensprognose. Beide finanziellen Ziele sind daher maßgeblich für die Unternehmensstrategie des Vorstands und die langfristige Entwicklung der Instone Group. Die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung anhand dieser wesentlichen operativen Finanz- und Steuerungskennzahlen und Leistungsindikatoren erscheint aus Sicht des Aufsichtsrats sachgerecht, um auf diese Weise eine Incentivierung des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie zu gewährleisten. Die ergebnisbasierte Kennzahl EAT (bereinigt) ist zudem Maßstab der Dividendenpolitik. Die immobilienwirtschaftliche Kennzahl des Vermarktungsvolumens umfasst sämtliche vertriebsbezogenen Transaktionen wie notariell beurkundete Immobilienkaufverträge, Einzelaufträge von Kunden sowie Mieteinnahmen. Beide finanziellen Ziele werden aus der vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung und der Prognose abgeleitet und für den Vorstand einheitlich für jedes Bonusjahr neu festgelegt. Die Ermittlung des EAT (bereinigt) und des Vermarktungsvolumens erfolgt anhand der bereinigten Ertragslage, die der Finanzberichterstattung der Instone Real Estate Group SE zugrunde liegt und im Lagebericht auf [Seite 21 ff.](#) näher erläutert ist.

Die Verknüpfung der einjährigen variablen Vergütung mit diesen zentralen Finanz- und Steuerungskennzahlen der Instone Group dient der Gewährleistung eines profitablen und nachhaltigen Wachstums. Zudem werden durch die Auswahl dieser Ziele Anreize für den Vorstand gesetzt, im Einklang mit der Unternehmensstrategie und der vom Aufsichtsrat genehmigten Planung zu handeln beziehungsweise die an den Kapitalmarkt kommunizierte Prognose im besten Fall zu übertreffen.

Die für das jeweilige Bonusjahr maßgeblichen **Strategie- und Nachhaltigkeitsziele** werden vom Aufsichtsrat für jedes Bonusjahr und für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt. Der Aufsichtsrat legt dabei in der Regel zwei bis vier Ziele für jedes Vorstandsmitglied fest, die der Umsetzung der Unternehmensstrategie und langfristigen Unternehmensentwicklung dienen. Die Strategie- und Nachhaltigkeitsziele fließen mit 25 % in den STI-Bonus ein. Dadurch hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, zentrale, nicht zwingend finanzielle Ziele im Unternehmensinteresse für den Vorstand zu definieren und mit der persönlichen Leistung der Vorstandsmitglieder zu verknüpfen. Zu diesen Zielen können beispielsweise neben Umweltbelangen wie der CO<sub>2</sub>-Reduktion auch die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, der Wert an Investorenverkäufen oder die Optimierung der Unternehmensfinanzierung sowie die Förderung und Entwicklung der neuen Produktlinie „nyoo“ oder die Schaffung geförderter Wohnungen gehören. Für eine hinreichende Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Zielerreichung achtet der Aufsichtsrat darauf, jeweils Ziele festzulegen beziehungsweise für die Ziele Kriterien festzulegen, deren Erreichung durch idealerweise quantitative Methoden feststellbar und messbar ist. Der Aufsichtsrat kann dabei die jährlich festgelegten Strategie- und Nachhaltigkeitsziele unterschiedlich gewichten, wobei jedes Einzelziel innerhalb der Strategie- und Nachhaltigkeitsziele mit einem Minimum von 25 % gewichtet werden muss.

Für jedes Vorstandsmitglied wird ein STI-Bonus-Basisbetrag in Euro im jeweiligen Anstellungsvertrag vereinbart. Der Zahlungsbetrag dieser variablen Vergütungskomponente bestimmt sich nach der Erreichung der Ziele, für die der Aufsichtsrat für jede Performance-Periode zu erreichende Ziel- beziehungsweise Schwellenwerte festlegt, sodann wie folgt:

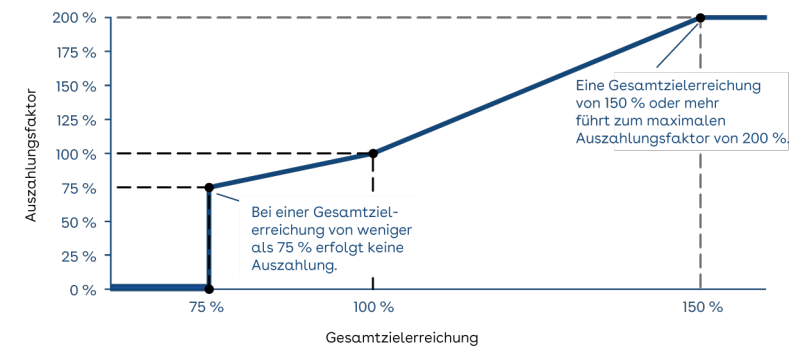
- Nach Ablauf des jeweiligen Bonusjahres (Performance-Periode) stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für jedes Einzelziel fest und überführt die Zielerreichung unter Berücksichtigung der Gewichtung des jeweiligen Einzelziels in eine Gesamtzielerreichung. Dabei ist die maximale Zielerreichung bei jedem einzelnen STI-Ziel auf 175 % gedeckelt.

- Die Gesamtzielerreichung wird gemäß einer Bonuskurve,  Abbildung 015, einem STI-Auszahlungsfaktor zugeordnet. Soweit die Gesamtzielerreichung 75 % unterschreitet (**Zieluntergrenze**), entsteht kein Anspruch auf eine Auszahlung des STI-Bonus. Aufgrund der ambitionierten Zielfestlegung werden überdurchschnittliche Leistungen der Vorstandsmitglieder überproportional honoriert: Beträgt die Gesamtzielerreichung 150 % oder mehr (**Zielobergrenze**), beträgt der STI-Auszahlungsfaktor 200 %. Der STI-Auszahlungsfaktor für eine zwischen 100 % und 150 % liegende Gesamtzielerreichung wird entsprechend dieser Proportionalität berechnet. Bei einer Gesamtzielerreichung zwischen 75 % und 100 % entspricht der STI-Auszahlungsfaktor linear der Gesamtzielerreichung.
- Der STI-Auszahlungsfaktor wird mit dem vereinbarten STI-Bonus-Basisbetrag multipliziert und ergibt so den Zahlungsbetrag des STI-Bonus in Euro für die Performance-Periode. Der Zahlungsbetrag kann dabei maximal 200 % des STI-Bonus-Basisbetrags betragen (**Cap**). Die Auszahlung erfolgt im Folgemonat nach Feststellung des testierten Jahresabschlusses der Gesellschaft.

Nachstehend ist exemplarisch die Gesamtzielerreichung beim STI und der sich daraus ergebende STI-Auszahlungsfaktor abgebildet:

Bonuskurve - Gesamtzielerreichung

ABBILDUNG 015

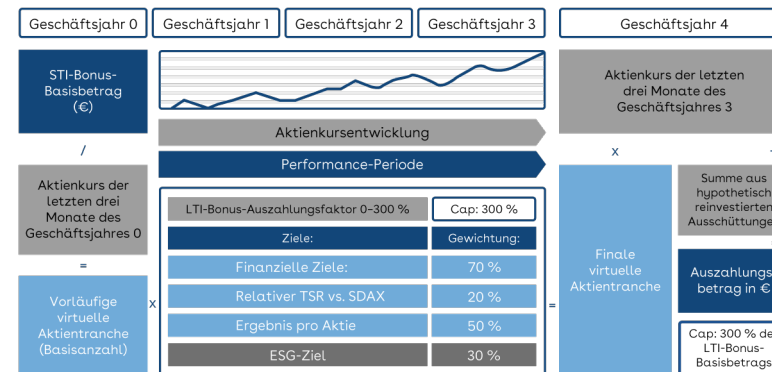


## MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG – LONG TERM INCENTIVE (LTI)

Als weiterer Bestandteil der variablen Vergütung ist den Mitgliedern des Vorstands zudem eine mehrjährige variable Vergütung in Form eines LTI-Bonus auf Grundlage eines aktienbasierten virtuellen Performance-Share-Plans zugesagt. Durch die Kopplung mit dem Aktienkurs der Instone Group-Aktie werden Anreize für den Vorstand gesetzt, die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Instone Group zu fördern. Zudem wird der Interessengleichlauf zwischen Aktionärinnen und Aktionären sowie Vorstand gestärkt.

### Variable Vergütung – LTI

ABBILDUNG 016



Die Höhe eines etwaigen LTI-Bonus hängt ab:

- von der Höhe des LTI-Bonus-Basisbetrags und dem zugrunde zu legenden durchschnittlichen Aktienkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung der virtuellen Aktientranche im Geschäftsjahr 0, also dem Geschäftsjahr vor Beginn der dreijährigen Performance-Periode,
- vom Erreichen *finanzieller Ziele* und eines *nicht finanziellen ESG-Ziels* während einer dreijährigen Performance-Periode und
- von der *Aktienkursperformance* (unter Berücksichtigung von Ausschüttungen) der Instone Real Estate Group SE während der dreijährigen Performance-Periode.

Der Bemessungszeitraum für die mehrjährige variable Vergütung beträgt damit insgesamt drei Jahre.

Die im LTI festgelegten finanziellen Ziele sind die Entwicklung des bereinigten Ergebnisses je Aktie (Earnings per Share [EPS]) (**EPS-Ziel**) sowie der Total Shareholder Return ([TSR] Aktienkursperformance unter Berücksichtigung von Ausschüttungen) der Instone Real Estate Group SE im Vergleich zum SDAX (**relativer TSR**), auf die insgesamt 70 % des LTI-Bonus-Basisbetrags entfallen und die mit 50 % beziehungsweise 20 % gewichtet werden. Beide finanziellen Ziele werden aus der vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung sowie der Prognose abgeleitet und für den Vorstand einheitlich für jede dreijährige Performance-Periode neu festgelegt.

Mit dem EPS-Ziel ist ein Ziel festgelegt, mit dem der Vorstand aufgrund der mehrjährigen Performance-Periode zur Steigerung der langfristigen Ertragskraft des Unternehmens incentiviert wird. Dadurch wird ein Anreiz gesetzt, das Unternehmen profitabel und gewinnorientiert zu führen und zugleich im Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre langfristig nachhaltiges Wachstum zu generieren. Das EPS-Ziel wird in Form eines aggregierten Zielwerts über die Performance-Periode festgelegt. Die Ermittlung des EPS-Ziels erfolgt anhand der bereinigten Ertragslage, die der Finanzberichterstattung der Instone Real Estate Group SE zugrunde liegt und im Lagebericht auf [Seite 21 ff.](#) näher erläutert ist.

Durch den **relativen TSR** wird für den Vorstand ein Anreiz gesetzt, eine überdurchschnittliche Leistung im Vergleich zu anderen börsennotierten Unternehmen zu erbringen. Die Entwicklung des Aktienkurses spiegelt zudem den Wertzuwachs des Unternehmens aus Aktionärsicht wider. Der Aufsichtsrat erachtet den SDAX weiterhin als eine angemessene Vergleichsgröße – auch wenn die Instone-Aktie im Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Vorstandsvergütungssystems nicht im SDAX notiert ist –, da der SDAX weiterhin aus Unternehmen einer mitunter vergleichbaren Größe besteht. Für den Fall, dass Entwicklungen auftreten, die nach Auffassung des Aufsichtsrats einen Bezug zum SDAX nicht mehr angemessen erscheinen lassen, kann der Aufsichtsrat einen anderen geeigneten Index als Bezugsgröße wählen.

Der Aufsichtsrat legt zudem ein nicht finanzielles **ESG-Ziel** (ESG = Environmental, Social and Governance) fest, auf das 30 % des LTI-Bonus-Basisbetrags entfallen. Durch das ESG-Ziel, das für jede jährlich gewährte LTI-Tranche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt wird, soll in Übereinstimmung mit der ESG-Strategie der Gesellschaft die nachhaltige Entwicklung der Instone Group gefördert werden. Dabei wird der

Aufsichtsrat ein Ziel festlegen, das den Interessen der Stakeholder des Unternehmens entspricht und auf eine langfristige, dreijährige Zielerfüllung ausgerichtet ist. Zu diesen, im Ermessen des Aufsichtsrats stehenden Zielen, können beispielsweise neben umweltbezogenen Zielen wie mehrjährigen CO<sub>2</sub>-Reduktionszielen auch die Erfüllung bestimmter, der Kategorie „Social“ zuzuordnender Ziele zählen, etwa die Erreichung eines bestimmten Diversitätslevels auf den verschiedenen Unternehmensführungsebenen oder die Reduzierung eines Gender Pay Gaps. Über die Zielfestlegung und Erfüllung wird der Aufsichtsrat entsprechend den gesetzlichen Vorgaben im jährlichen Vergütungsbericht berichten. Die Bemessung der Zielerreichung wird idealerweise quantifizierbar ausgestaltet.

Für jedes Vorstandsmitglied ist ein LTI-Bonus-Basisbetrag in Euro im jeweiligen Anstellungsvertrag vereinbart. Er wird durch den durchschnittlichen volumengewichteten Instone Group-Aktienkurs der letzten drei Monate des Geschäftsjahres vor Beginn der Performance-Periode dividiert, um so eine dem jeweiligen Vorstandsmitglied zugeteilte vorläufige Tranche an virtuellen Aktien zu bestimmen (**Basisanzahl**). Der Auszahlungsbetrag dieser variablen Vergütungskomponente bestimmt sich nach der Erreichung der Ziele, für die der Aufsichtsrat für jede Performance-Periode zu erreichende Ziel- beziehungsweise Schwellenwerte festlegt, und der Aktienkursperformance der Instone Group-Aktie wie folgt:

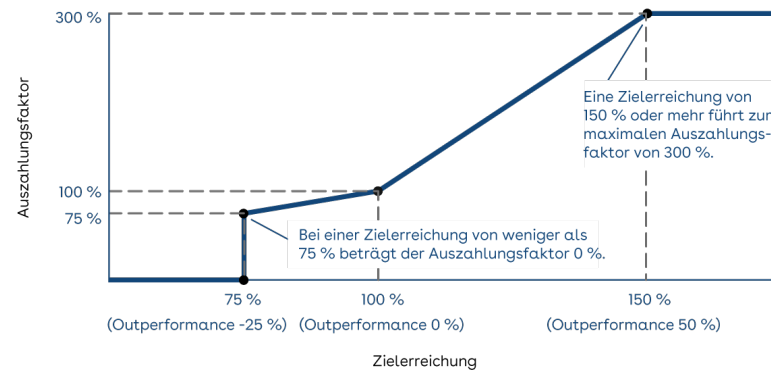
- Nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für jedes Einzelziel fest.
- Die Zielerreichung bei jedem Einzelziel wird gemäß einer Bonuskurve, [☰ Abbildung 018](#), einem LTI-Auszahlungsfaktor zugeordnet. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung des Einzelziels wird aus den so ermittelten einzelnen LTI-Auszahlungsfaktoren ein Gesamtauszahlungsfaktor gebildet. Aufgrund der ambitionierten Zielfestlegung werden überdurchschnittliche Leistungen der Vorstandsmitglieder überproportional honoriert: Beträgt die Zielerreichung 150 % oder mehr bei einem Einzelziel (**Zielobergrenze**), beträgt der jeweilige LTI-Auszahlungsfaktor für dieses Einzelziel 300 %. Der LTI-Auszahlungsfaktor für eine zwischen 100 % und 150 % liegende Zielerreichung wird entsprechend dieser Proportionalität berechnet. Beträgt die Zielerreichung bei einem Einzelziel 100 % oder weniger, entspricht (vorbehaltlich und bis zu einer vom Aufsichtsrat festgelegten **Zieluntergrenze**) der LTI-Auszahlungsfaktor der jeweiligen Zielerreichung.

- Zur Bestimmung des relativen TSR wird der Endkurs der Instone Group-Aktie zu dem Anfangskurs ins Verhältnis gesetzt. Zu Glättungszwecken wird zur Ermittlung des Anfangs- und Endkurses jeweils auf den volumengewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Instone Group-Aktie im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse der vorangegangenen drei Monate abgestellt und beim Endkurs werden auch Ausschüttungen einschließlich Dividendenzahlungen unter der Annahme der Reinvestition in Instone-Aktien während der Performance-Periode berücksichtigt. Für die Berechnung der Entwicklung des SDAX (als Performance-Index) ist der Anfangswert das arithmetische Mittel der Schlussstände im SDAX der letzten drei Monate vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode und der Endwert das arithmetische Mittel der Schlussstände des SDAX der letzten drei Monate der jeweiligen dreijährigen Performance-Periode. Die Zielerreichung für den relativen TSR und den anteiligen LTI-Auszahlungsfaktor beträgt 100 %, wenn am Ende der Performance-Periode die Entwicklung des Aktienkurses (inklusive Ausschüttungen, einschließlich Dividendenzahlungen, unter Annahme der Reinvestition in Instone Group-Aktien während der Performance-Periode) der Instone-Aktie der Entwicklung des SDAX entspricht. Sofern die Zielerreichung beim relativen TSR weniger als 75 % beträgt, gilt dieses Ziel als verfehlt und es fällt aus, [☰ Abbildung 017](#).
- Die Basisanzahl an virtuellen Aktien wird mit dem Gesamtauszahlungsfaktor und dem durchschnittlichen volumengewichteten Aktienkurs der letzten drei Monate vor Ende des letzten Geschäftsjahres der Performance-Periode unter Berücksichtigung von Ausschüttungen einschließlich Dividendenzahlungen unter der Annahme der Reinvestition in Instone-Aktien während der Performance-Periode multipliziert (Total-Shareholder-Return-Ansatz), um den Vorstand damit einer echten Aktionärin beziehungsweise einem echten Aktionär gleichzustellen. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf der Performance-Periode im Folgemonat nach Feststellung des testierten Jahresabschlusses der Gesellschaft.

Nachstehend sind exemplarisch die Bonuskurven für das relative TSR-Ziel, [≡ Abbildung 017](#), sowie für die Ermittlung der weiteren LTI-Auszahlungsfaktoren (EPS-Ziel und ESG-Ziel), [≡ Abbildung 018](#), dargestellt:

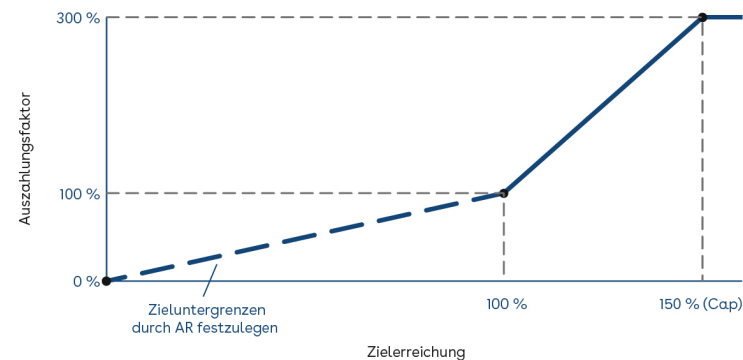
**Bonuskurve - relativer TSR**

ABBILDUNG 017



**Bonuskurve - LTI-Auszahlungsfaktoren**

ABBILDUNG 018



Bei einer außergewöhnlichen Entwicklung des Aktienkurses ist der Aufsichtsrat berechtigt, einen angemessenen längeren Zeitraum vor Ablauf des jeweiligen Bonusjahres für die Bestimmung des durchschnittlichen Schlusskurses zu berücksichtigen. Führen Kapitalmaßnahmen zu einer Verringerung oder Erhöhung der Anzahl an Instone Group-Aktien (zum Beispiel Aktiensplits oder Zusammenlegung von Aktien), wird dieser Effekt bei der Ermittlung der Zielerreichung durch geeignete Rechnungen berücksichtigt und in seiner Wirkung neutralisiert.

Der Auszahlungsbetrag des LTI-Bonus ist insgesamt auf den Betrag gedeckelt (Cap), der 300 % des LTI-Bonus-Basisbetrags entspricht (LTI-Kappungsgrenze).

## AKTIENHALTEVERPFLICHTUNGEN/SHARE OWNERSHIP GUIDELINE

Zur Stärkung der langfristigen Entwicklung und Förderung des Investments des Vorstands in die Instone Real Estate Group SE sind die Mitglieder des Vorstands durch eine Share Ownership Guideline verpflichtet, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase – beginnend mit der Bestellung zum Vorstand – Aktien der Instone Real Estate Group SE in Höhe eines erfolgsunabhängigen Bruttojahresgehalts zu erwerben und über die gesamte Laufzeit ihres Vorstandsanstellungsvertrags zu halten. Der Gegenwert bemisst sich dabei nach dem Kaufpreis der Aktien. Dabei erfolgt eine Anrechnung bereits gehaltener Aktien eines Vorstandsmitglieds.

Soweit das jeweilige Vorstandsmitglied Aktien in Höhe eines erfolgsunabhängigen Bruttojahresgehalts erworben hat, darf dieser Schwellenwert für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten um bis zu 50 % unterschritten werden.

In diesem Fall ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten den gehaltenen Aktienbestand wieder betragsmäßig bis zur Höhe eines erfolgsunabhängigen Bruttojahresgehalts aufzufüllen.

## E. FESTLEGUNG EINER MAXIMALVERGÜTUNG UND VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

### MAXIMALVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen und Versorgungszusagen festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) 3,15 Mio. Euro und für die weiteren Mitglieder des Vorstands jeweils 2,40 Mio. Euro. Diese vom Aufsichtsrat festgelegten Maximalvergütungen berücksichtigen die Erkenntnisse aus der Peer-Group-Analyse sowie die stark erfolgs- und wachstumsorientierte Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems und sollen im Interesse des Unternehmens eine marktgerechte und unternehmensspezifische Weiterentwicklung der Vorstandsvergütung ermöglichen.

### VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist für den Aufsichtsrat ausnahmsweise dann in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Regelung des § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG möglich, wenn außergewöhnliche Umstände eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig machen. Dafür bedarf es eines Aufsichtsratsbeschlusses, der die Notwendigkeit einer Abweichung transparent und begründet feststellt. Die von der Abweichung konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems und die Notwendigkeit der Abweichung sind überdies im Vergütungsbericht den Aktionärinnen und Aktionären zu erläutern. Eine Abweichung kann bei Vorliegen der geschilderten Voraussetzungen insbesondere von den Leistungskriterien der variablen Vergütung, dem Verhältnis der Bestandteile der Zielvergütung und für außergewöhnliche Nebenleistungen erfolgen.

## F. MÖGLICHKEITEN DER GESELLSCHAFT, VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE ZURÜCKZUFORDERN

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Regelungen, die dem Aufsichtsrat ein Ermessen einräumen, variable Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Voraussetzung für die Anwendbarkeit dieser Regelungen ist ein mindestens grob fahrlässiger und schwerwiegender Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien. In diesen Fällen kann der Aufsichtsrat, nach pflichtgemäßem Ermessen, noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile herabsetzen und einbehalten oder bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückfordern. Die vorgenannten Ansprüche verjähren mit Ablauf von zwei Jahren nach Ablauf des Bemessungszeitraums der jeweiligen variablen Vergütungskomponente.

## G. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

### LAUFZEITEN UND VORAUSSETZUNGEN DER BEENDIGUNG VERGÜTUNGSBEZOGENER RECHTSGESCHÄFTE

Die Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge verläuft parallel mit der vom Aufsichtsrat beschlossenen Bestelldauer des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Jeder Anstellungsvertrag hat eine feste Laufzeit und enthält daher kein ordentliches Kündigungsrecht. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

### ENTLASSUNGSENTSCHÄDIGUNGEN

Sofern der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf der Laufzeit des LTI-Bonus durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund außerordentlich wirksam gekündigt wird (sogenannter „Bad-Leaver-Fall“), verfallen sämtliche Rechte aus dem LTI-Bonus, der einem Zeitraum vor Ablauf der jeweiligen Laufzeit von drei Jahren zuzuordnen ist, ersatzlos.

Sofern der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf der Laufzeit des LTI-Bonus endet und nicht zugleich die weiteren Voraussetzungen für einen „Bad-Leaver-Fall“ vorliegen (sogenannter „Good-Leaver-Fall“), besteht der Anspruch auf den LTI-Bonus aus bereits laufenden Performance-Perioden und gegebenenfalls anteilig für die anstehende Performance-Periode fort.

Der Aufsichtsrat hat unverändert die Möglichkeit, in Anstellungsverträgen zudem Sonderkündigungsrechte zugunsten von Mitgliedern des Vorstands für den Fall eines Unternehmenskontrollwechsels vorsehen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Rahmen der Vereinbarung eines solchen Sonderkündigungsrechts eine Abfindung im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge der Ausübung eines solchen Sonderkündigungsrechts in Höhe von bis zu zwei Jahresvergütungen zu gewähren, jedoch beschränkt auf den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags.

Für sonstige Fälle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit kann der Aufsichtsrat ebenfalls Abfindungen in Höhe von bis zu zwei Jahresvergütungen, jedoch beschränkt auf den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags, vorsehen.

Die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile erfolgt auch im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit nach den ursprünglich vereinbarten Bemessungsgrundlagen (Performance-Ziele, Performance-Zeiträume etc.) und Fälligkeitszeitpunkten.

## VERSORGUNGSZUSAGEN

Zwei Mitglieder des Vorstands verfügen noch über eine betriebliche Altersvorsorge in Form von individuellen, vertraglich vereinbarten Pensionsvereinbarungen, die nach Erreichen des Rentenmindestalters von 65 Jahren greifen. Diese beiden Pensionsvereinbarungen wurden deutlich vor dem Börsengang beziehungsweise der Bestellung der versorgungsberechtigten Vorstandsmitglieder in den Jahren 2008 beziehungsweise 1987 vereinbart und werden auch weiterhin durchgeführt. Neue Versorgungszusagen im Rahmen dieses Systems der betrieblichen Altersvorsorge werden jedoch zukünftig nicht mehr gewährt.

Den beiden versorgungsberechtigten Vorstandsmitgliedern werden im Rahmen dieses Modells der betrieblichen Altersvorsorge – nach Maßgabe der zugrunde liegenden Altvereinbarungen – für die Dauer der Versorgungszusage Rentenbausteine gutgeschrieben, die ab dem 65. Lebensjahr jeweils zu einem bestimmten monatlichen Auszahlungsbetrag berechtigen und kumuliert den jeweiligen Pensionsanspruch unter der betrieblichen Altersvorsorge reflektieren. Der jeweilige Betrag des monatlichen Rentenbausteins ermittelt sich anhand der monatlichen erfolgsunabhängigen Barvergütung des versorgungsberechtigten

Vorstandsmitglieds, die mit einem Altersfaktor, der eine angemessene Verzinsung abbildet, und einem weiteren jährlich ermittelten Festbetrag multipliziert wird. Die erforderlichen Rückstellungen für die Rentenbausteine beziehungsweise die daraus entstehenden Pensionsverpflichtungen werden jährlich versicherungsmathematisch neu ermittelt. Der Betrag der gutgeschriebenen Rentenbausteine nimmt mit fortschreitender Laufzeit der Pensionsvereinbarungen bei ansonsten unveränderten festen erfolgsunabhängigen Bezügen ab. Die im Jahr 2024 gutgeschriebenen und nach dem 65. Lebensjahr auszuzahlenden Rentenbausteine entsprechen und werden auch während der Geltungsdauer dieses Vergütungssystems circa 0,5 % beziehungsweise circa 0,7 % der festen erfolgsunabhängigen Barvergütung der versorgungsberechtigten Vorstandsmitglieder entsprechen. Hinterbliebene erhalten 60 % beziehungsweise 55 % der Pension. [GRI 201-3](#)

## II. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Im nachfolgenden Teil des Vergütungsberichts wird detailliert die konkrete Anwendung des Vergütungssystems auf die Mitglieder des Vorstands über die mit ihnen jeweils abgeschlossenen Vorstandsanstellungsverträge sowie die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 offengelegt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 ist durch die ordentliche Hauptversammlung der Instone Real Estate Group SE am 11. Juni 2025 mit mehr als 82 % der abgegebenen Stimmen gebilligt worden. In Übereinstimmung mit den aktienrechtlichen Vorgaben hat der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung 2025 das überprüfte und aktualisierte Vorstandsvergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt. Diese hat das aktualisierte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit einer Mehrheit von 91,60 % gebilligt.

## GESAMTVERGÜTUNG

Die für das Geschäftsjahr 2025 im Sinne des § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Gesamtvergütung für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands betrug insgesamt 2.995 Tsd. Euro (Vorjahr: 3.013 Tsd. Euro). Gemäß der Gesetzesbegründung zu § 162 Absatz 1 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits zugeflossen sind oder deren fällige Zahlung noch nicht erbracht ist. In der nachfolgenden Übersicht ist die Gesamtvergütung nach diesen Grundsätzen, aufgeschlüsselt nach Vergütungsbestandteilen und individualisiert für die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 sowie das Vorjahr, dargestellt.

Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für die Mitglieder des Vorstands wurde im Berichtsjahr damit nicht überschritten. Eine Rückforderung oder ein Einbehalt variabler Vergütung sowie Abweichungen vom Vergütungssystem erfolgten nicht.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keine Vorschüsse an Mitglieder des Vorstands gezahlt und es bestanden keine Kredite. Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2025 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten noch sind sie ihnen zugesagt worden. [GRI 2-21](#)

### Vergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG

TABELLE 094

In Tsd. Euro

	Kruno Crepulja		Dr. Foruhar Madjlessi <sup>2</sup>		David Dreyfus <sup>3</sup>		Andreas Gräf	
	CEO		CFO		CFO		COO	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Erfolgsunabhängige Bezüge	579	526	0	0	481	461	446	406
Einmalige Abfederungsprämie	0	0	0	0	0	0	0	0
Nebenleistungen <sup>1</sup>	16	30	0	0	7	10	15	15
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	383	491	0	264	358	138	298	378
Langfristige variable Vergütung (LTI)	168	121	129	101	0	0	115	72
<b>Gesamt</b>	<b>1.146</b>	<b>1.168</b>	<b>129</b>	<b>365</b>	<b>846</b>	<b>609</b>	<b>874</b>	<b>871</b>
Maximalvergütung	3.150	3.100	2.400	2.350	2.400	2.145	2.400	2.350

<sup>1</sup> Ohne Altersversorgungsaufwendungen. Diese werden nachstehend separat ausgewiesen.

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands bis zum 31. Juli 2023.

<sup>3</sup> Mitglied des Vorstands seit dem 1. September 2023.

## EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG – SHORT TERM INCENTIVE (STI)

### STI 2024 – Auszahlung 2025

Für die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete kurzfristige variable Vergütung, das heißt den für das Geschäftsjahr 2024 verdienten und im April 2025 ausbezahlten STI-Bonus, sind in der nachfolgenden [Tabelle 095](#) die vereinbarten Zielwerte und der Ist-Wert (jeweils, soweit diese quantifizierbar sind), die daraus abgeleitete Zielerreichung mitsamt Zielobergrenzen sowie der korrespondierende STI-Bonus in Euro für die STI-Ziele (i) bereinigtes EAT, (ii) Verkaufsvolumen und (iii) Strategie- und Nachhaltigkeitsziele dargestellt.

Die persönlichen Strategie- und Nachhaltigkeitsziele für das Geschäftsjahr 2024 beinhalteten zum einen das einheitlich für alle

Vorstandsmitglieder festgelegte Teilziel, nach näherer Maßgabe definierte geschäftsstrategische Initiativen umzusetzen beziehungsweise hierfür einen Marktzugang und -eintritt zu schaffen. Daneben enthielten diese für jedes Vorstandsmitglied ein - wie im Vorjahr auch - zusätzliches individuelles Teilziel. Für Kruno Crepulja bestand dies in der Entwicklung von Managementkonzepten für bestimmte ESG-Themen und der Verankerung ihrer Umsetzung in der Organisationsstruktur, für Andreas Gräf in der Steigerung der Diversitätsquote bei der unternehmensweiten (Nachwuchs-)Führungskräfteförderung im Rahmen der internen Förderprogramme sowie für David Dreyfus in der näher spezifizierten Erarbeitung und Umsetzung eines Konzepts zur Diversifikation und/oder Entlastung der Corporate-Finanzierung der Gesellschaft. Die jeweilige Zielerreichung wurde im Wege einer Gesamtbetrachtung der beiden Teilziele bewertet, wobei beide Teilziele mit 50 % einer identischen Gewichtung unterlagen.

### STI Geschäftsjahr 2024 - Auszahlung 2025

TABELLE 095

Vorstandsmitglied	Ziel	Gewichtung	STI-Bonus-Basisbetrag	Für das Geschäftsjahr 2024 festgelegte Ziele		Angaben zur Zielerreichung				STI-Bonus	
				Zielobergrenze		Zielerreichung		Auszahlungs-faktor (in %)			
				In %	In Tsd. Euro	Wert	In %	Wert	In %	Wert	In %
Kruno Crepulja	EAT (bereinigt)	37,5	35,0 Mio. Euro	100,0	62,3 Mio. Euro	175,0	36,9 Mio. Euro	105,4	110,8		
CEO	Verkaufsvolumen	37,5	300,0 Mio. Euro	100,0	525,0 Mio. Euro	175,0	330,2 Mio. Euro	110,1	120,2		
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziel	25,0	k. A.	100,0	k. A.	175,0	k. A.	112,5	125,0		
	<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>325</b>	<b>100,0</b>	<b>650 Tsd. Euro</b>	<b>200,0</b>		<b>108,9</b>	<b>117,9</b>		<b>383,1</b>
David Dreyfus	EAT (bereinigt)	37,5	35,0 Mio. Euro	100,0	62,3 Mio. Euro	175,0	36,9 Mio. Euro	105,4	110,8		
CFO	Verkaufsvolumen	37,5	300,0 Mio. Euro	100,0	525,0 Mio. Euro	175,0	330,2 Mio. Euro	110,1	120,2		
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele	25,0	k. A.	100,0	k. A.	175,0	k. A.	125,6	151,3		
	<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>	<b>600 Tsd. Euro</b>	<b>200,0</b>		<b>112,2</b>	<b>124,4</b>		<b>373,3</b>
Andreas Gräf	EAT (bereinigt)	37,5	35,0 Mio. Euro	100,0	62,3 Mio. Euro	175,0	36,9 Mio. Euro	105,4	110,8		
COO	Verkaufsvolumen	37,5	300,0 Mio. Euro	100,0	525,0 Mio. Euro	175,0	330,2 Mio. Euro	110,1	120,2		
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele	25,0	k. A.	100,0	k. A.	175,0	k. A.	115,0	130,0		
	<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>250</b>	<b>100,0</b>	<b>500 Tsd. Euro</b>	<b>200,0</b>		<b>109,6</b>	<b>119,1</b>		<b>297,8</b>

**STI 2025 – Auszahlung 2026**

Für die Performance-Periode des Geschäftsjahres 2025 hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung des STI am 9. März 2026 festgestellt und unter Berücksichtigung der Gewichtung der jeweiligen Einzelziele in eine Gesamtzielerreichung überführt.

In der Tabelle sind die Gewichtung, die vereinbarten Zielwerte und der Ist-Wert (jeweils, soweit diese quantifizierbar sind), die daraus abgeleitete Zielerreichung, die Zielobergrenzen und die Auszahlungsfaktoren (soweit anwendbar) dargestellt.

Die für das Geschäftsjahr 2025 festgelegten persönlichen Strategie- und Nachhaltigkeitsziele beinhalteten ein einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegtes Teilziel in Form des Ankaufs eines nach näherer Maßgabe definierten Gesamtakquisitionsvolumens der Instone Group. Darüber hinaus enthielten die persönlichen Strategie- und Nachhaltigkeitsziele des STI 2025 für jedes Vorstandsmitglied – wie im Vorjahr auch – wie nachfolgend abgebildet ein zusätzliches individuelles Teilziel.

Für Kruno Crepulja bestand dieses in der Erreichung eines Vermarktungserfolgs für das von der Nyoo Real Estate GmbH als Produkt angebotene Totalübernehmer- („TÜ“-)Modell. David Dreyfus wurde im Hinblick auf dieses Teilziel an der Erreichung eines näher definierten Target Operating Cashflows der Instone Group gemessen. Für Andreas Gräf bestand das Teilziel schließlich im Aufbau beziehungsweise der Beteiligung an einer neuen Vertriebsgesellschaft, die dem Ziel folgt, erfolgreich Projekte der Instone Group im Kapitalanlagevertrieb zu verkaufen sowie einem diesbezüglichen, näher definierten Vertriebsstatus beziehungsweise Vertriebs Erfolg.

Dementsprechend wurde die jeweilige Zielerreichung unter Berücksichtigung der Teilerreichungsgrade im Wege einer Gesamtbetrachtung bewertet, wobei beide Teilziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit 50 % einer identischen Gewichtung unterlagen.

**STI Geschäftsjahr 2025 - Auszahlung 2026**

TABELLE 096

Vorstandsmitglied	Ziel	Gewichtung	STI-Bonus-Basisbetrag	Für das Geschäftsjahr 2025 festgelegte Ziele		Angaben zur Zielerreichung				STI-Bonus	
				Wert	In %	Zielobergrenze		Zielerreichung		Auszahlungsfaktor (in %)	In Tsd. Euro
						Wert	In %	Wert	In %		
Kruno Crepulja	EAT (bereinigt)	37,5	30,0 Mio. Euro	100,0	52,5 Mio. Euro	175,0	31,6 Mio. Euro	105,3	110,6		
CEO	Vermarktungsvolumen	37,5	500,0 Mio. Euro	100,0	966,9 Mio. Euro	175,0	502,3 Mio. Euro	100,5	101,0		
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziel	25,0	k. A.	100,0	k. A.	175,0	k. A.	86,1	86,1		
	<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>357,5</b>	<b>100,0</b>	<b>715 Tsd. Euro</b>	<b>200,0</b>		<b>98,7</b>	<b>98,7</b>		<b>352,9</b>
David Dreyfus	EAT (bereinigt)	37,5	30,0 Mio. Euro	100,0	62,1 Mio. Euro	175,0	31,6 Mio. Euro	105,3	110,6		
CFO	Vermarktungsvolumen	37,5	500,0 Mio. Euro	100,0	633,2 Mio. Euro	175,0	502,3 Mio. Euro	100,5	101,0		
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele	25,0	k. A.	100,0	k. A.	175,0	k. A.	147,5	195,0		
	<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>	<b>600 Tsd. Euro</b>	<b>200,0</b>		<b>114,1</b>	<b>128,1</b>		<b>384,3</b>
Andreas Gräf	EAT (bereinigt)	37,5	30,0 Mio. Euro	100,0	62,1 Mio. Euro	175,0	31,6 Mio. Euro	105,3	110,6		
COO	Vermarktungsvolumen	37,5	500,0 Mio. Euro	100,0	633,2 Mio. Euro	175,0	502,3 Mio. Euro	100,5	101,0		
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele	25,0	k. A.	100,0	k. A.	175,0	k. A.	100,0	100,0		
	<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>	<b>550 Tsd. Euro</b>	<b>200,0</b>		<b>102,2</b>	<b>104,4</b>		<b>287,0</b>

## MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG – LONG TERM INCENTIVE (LTI)

### Zuteilung des LTI 2025 – Performance-Periode 2026–2028

Zum Ende des Geschäftsjahres 2025 wurde die in der nachstehenden Tabelle dargestellte vorläufige Tranche virtueller Aktien (Basisanzahl) den Mitgliedern des Vorstands auf Grundlage nachstehend dargestellter Parameter für die Performance-Periode vom 1. Januar 2026 bis einschließlich 31. Dezember 2028 (**LTI 2025 – Performance Periode 2026–2028**) zugeteilt.

Die Zielfestlegung für den LTI 2025 erfolgt entsprechend den bestehenden Vorgaben des Vergütungssystems. [Seite 163 ff.](#)

Die Feststellung und Bemessung der Zielerreichung und die Auszahlung des LTI 2025 – Performance-Periode 2026–2028 erfolgen nach Ablauf der Performance-Periode im Geschäftsjahr 2029.

### Langfristige variable Vergütung (LTI)

TABELLE 097

In Tsd. Euro

Tranche	Kruno Crepulja	David Dreyfus	Andreas Gräf
	CEO	CFO	COO
LTI 2025-2028	LTI 2025-2028	LTI 2025-2028	LTI 2025-2028
LTI-Bonus-Basisbetrag	500,5	385,0	385,0
Zuteilungskurs (In Euro)	8,12	8,12	8,12
<b>Basisanzahl (In Stück)</b>	<b>61.668,6</b>	<b>47.437,4</b>	<b>47.437,4</b>
LTI-Kappungsgrenze	1.501,5	1.155,0	1.155,0

## GEWÄHRTE LTI-TRANCHEN

Die zum 31. Dezember 2025 gewährten LTI-Tranchen sind nach den jeweiligen aktuellen und ehemaligen Vorstandsmitgliedern aufgeschlüsselt in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Die LTI-Tranchen haben eine Performance-Periode von drei Jahren und werden erst nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode mit den zu diesem Zeitpunkt ermittelten durchschnittlichen Schlusskursen der Instone Group-Aktie ausgezahlt.

### LTI-Tranchen

TABELLE 098

In Tsd. Euro

	Basisanzahl virt. Aktien (In Stück)	Kurs für Auszahlung (In Euro)	LTI-Bonus (In Tsd. Euro)	Auszahlung
<b>Kruno Crepulja, CEO</b>				
LTI 2022–2025	107.763,2	8,12	1.017,3	in 2026
LTI 2023–2026	89.532,3	k. A.	k. A.	in 2027
LTI 2024–2027	61.239,2	k. A.	k. A.	in 2028
LTI 2025–2028	61.668,6	k. A.	k. A.	in 2029
<b>Dr. Foruhar Madjlessi, CFO<sup>1</sup></b>				
LTI 2022–2025	89.526,3	8,12	845,1	in 2026
LTI 2023–2026	82.645,2	k. A.	k. A.	in 2027
LTI 2024–2027	0,0	k. A.	k. A.	in 2028
LTI 2025–2028	0,0	k. A.	k. A.	in 2029
<b>David Dreyfus, CFO<sup>2</sup></b>				
LTI 2022–2025	0,0	k. A.	k. A.	in 2026
LTI 2023–2026	57.750,0	k. A.	k. A.	in 2027
LTI 2024–2027	39.082,9	k. A.	k. A.	in 2028
LTI 2025–2028	47.437,4	k. A.	k. A.	in 2029
<b>Andreas Gräf, COO</b>				
LTI 2022–2025	82.894,7	8,12	782,5	in 2026
LTI 2023–2026	68.871,0	k. A.	k. A.	in 2027
LTI 2024–2027	47.107,1	k. A.	k. A.	in 2028
LTI 2025–2028	47.437,4	k. A.	k. A.	in 2029

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands bis zum 31. Juli 2023.

<sup>2</sup> David Dreyfus ist seit dem 1. September 2023 Mitglied des Vorstands und nimmt erst an der LTI-Tranche 2023-2026 teil.

## ZIELERREICHUNG LTI 2022-2025

Dem im Jahr 2026 zur Auszahlung gelangenden LTI-Bonus 2022 mit der Performance-Periode 2023–2025 liegt zunächst das bereits durch das Vergütungssystem vorgegebene TSR-Ziel zugrunde. Da die maßgebliche Zieluntergrenze aufgrund der Kursentwicklung verfehlt wurde, führt dieser Einzelbaustein im Rahmen des LTI 2022 zu keiner Auszahlung. Der vom Aufsichtsrat festgelegte Zielwert für das kumulierte Earnings-per-Share-Ziel konnte hingegen deutlich übertroffen werden, sodass die Zielerreichung für diesen Einzelbaustein im Rahmen der Ermittlung des auszahlenden LTI-Bonus entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems mit dem anzulegenden Auszahlungsfaktor berücksichtigt wurde.

Als langfristiges ESG-Ziel des LTI 2022 hat der Aufsichtsrat einen Zielwert für die Reduzierung der bilanzierten Betriebsemissionen der von der Instone Group im Geschäftsjahr 2025 fertiggestellten Gebäude (je qm Nettonetfläche) während der Nutzungsphase festgelegt. Auch in diesem Bereich konnte sich die Instone Group während der Performance-Periode des LTI 2022 verbessern.

## PENSIONSUSAGEN

Die nachfolgende Übersicht zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Vorstands entfallenden Beiträge (Zuführungen) zur Altersvorsorge sowie die entsprechenden Barwerte in individualisierter Form nach IFRS und nach HGB.

### Pensionszusagen

TABELLE 099

In Tsd. Euro

		2025	Zuführung/ Auflösung(-)	2024
Kruno Crepulja (CEO)	HGB	535,3	28,8	506,5
	IFRS	316,1	-24,1	340,2
Andreas Gräf (COO)	HGB	482,8	22,2	460,6
	IFRS	309,4	-18,4	327,8
		<b>HGB</b>	<b>1.018,1</b>	<b>967,1</b>
		<b>IFRS</b>	<b>-42,5</b>	<b>668,0</b>

Die Verpflichtungen zur Altersvorsorge sowie die entsprechenden Barwerte in individualisierter Form nach IFRS und nach HGB gegenüber ehemaligen Mitgliedern des Vorstands sind in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.

### Pensionszusagen ehemaliger Vorstandsmitglieder

TABELLE 100

In Tsd. Euro

		2025	Zuführung/ Auflösung(-)	2024
Pensionszusagen ehemaliger Vorstandsmitglieder	HGB	1.485,3	-11,1	1.496,4
	IFRS	1.022,3	-97,1	1.119,4

## AKTIENHALTEVERPFLICHTUNGEN/SHARE OWNERSHIP GUIDELINE

Die mit sämtlichen Mitgliedern des Vorstands vereinbarte Aktienhalteverpflichtung wurde von den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 jeweils weiterhin erfüllt. Das Vorstandsmitglied David Dreyfus hat mit dem Aufbau der nach dem Vorstandsvergütungssystem vorgegebenen Aktienposition begonnen. In der nachstehenden Tabelle ist der der Gesellschaft gemeldete Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2025 dargestellt:

### Aktienbesitz

TABELLE 101

	Anzahl Aktien	Beteiligung am Grundkapital in %
Kruno Crepulja (CEO)	105.775	0,225
David Dreyfus (CFO)	33.766	0,072
Andreas Gräf (COO)	50.319	0,107

## VERGÜTUNGSENTSCHEIDUNGEN DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Der Aufsichtsrat hat im Juli 2025 im Zuge der vorzeitigen Verlängerung der Vorstandsmandate von Kruno Crepulja als Vorstandsvorsitzenden sowie von Andreas Gräf als Vorstandsmitglied die jeweilige Vergütung unter Berücksichtigung der verlängerten Anstellungsverträge angepasst. Neben der Angleichung der Maximalvergütung an die im Vorstandsvergütungssystem abgebildeten Beträge sind infolgedessen Grundvergütung, STI-Bonus-Basisbetrag und LTI-Bonus-Basisbetrag, die seit August 2021 unverändert waren, jeweils einheitlich um 20 % ab dem 1. Juli 2025 für die Vertragslaufzeit angehoben worden.

### III. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

#### VERGÜTUNGSSYSTEM

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der Instone Real Estate Group SE festgelegt und als reine Festvergütung ausgestaltet.

Die Hauptversammlung der Instone Real Estate Group SE hat am 11. Juni 2025 dem Vorschlag zur Billigung des Systems über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, verbunden mit einer Beschlussfassung über eine entsprechende Änderung der Satzung der Instone Real Estate Group SE, mit einer Mehrheit von 99,56 % der abgegebenen Stimmen zugestimmt.

Nach dem durch die Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine fixe Jahresvergütung in Höhe von 75,0 Tsd. Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält die doppelte, der stellvertretende Vorsitzende die anderthalbfache Vergütung. Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 15,0 Tsd. Euro, Mitglieder des Vergütungs- und des Nominierungsausschusses erhalten für ihre Tätigkeit in diesen Ausschüssen jeweils zusätzlich 7,5 Tsd. Euro pro Geschäftsjahr. Der jeweilige Ausschussvorsitzende erhält die doppelte Vergütung. Darüber hinaus werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats angemessene Auslagen von der Gesellschaft erstattet. Außerdem hat die Gesellschaft die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine D&O-Gruppenversicherung für Organe einbezogen, wobei ein Selbstbehalt der Aufsichtsratsmitglieder nicht vereinbart ist. Eine erfolgsorientierte Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder oder ein Sitzungsgeld wird nicht gezahlt. Gehört ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während des gesamten Geschäftsjahres an, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der Vergütung.

#### Aufsichtsratsvergütungen

TABELLE 102

In Tsd. Euro

	Vergütung für Geschäftsjahr 2025 (Erdient)			Vergütung für Geschäftsjahr 2024 (Zufluss)		
	Vergütung	Vergütung	Vergütung	Vergütung	Vergütung	Vergütung
	Tätigkeit	Tätigkeit		Tätigkeit	Tätigkeit	
	Gesamtgremium	Ausschüsse	Summe	Gesamtgremium	Ausschüsse	Summe
Stefan Brendgen	150,0	37,5	187,5	150,0	37,5	187,5
Dr. Jochen Scharpe	112,5	37,5	150,0	112,5	37,5	150,0
Dietmar P. Binkowska	75,0	19,2	94,2	75,0	15,0	90,0
Christiane Jansen <sup>1</sup>	33,3	3,3	36,6	75,0	7,5	82,5
Stefan Mohr	75,0	22,5	97,5	0,0	0,0	0,0
Sabine Georgi <sup>2</sup>	33,3	0,0	33,3	75,0	0,0	75,0
David S. Beardsell <sup>3</sup>	41,9	0,0	41,9	k. A.	k. A.	k. A.
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>521,0</b>	<b>120,0</b>	<b>641,0</b>	<b>487,5</b>	<b>97,5</b>	<b>585,0</b>

<sup>1</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 11. Juni 2025.

<sup>2</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 11. Juni 2025.

<sup>3</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 11. Juni 2025.

## VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats lag im Geschäftsjahr 2025 bei 641,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 682,5 Tsd. Euro). Davon entfielen 521,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 562,5 Tsd. Euro) auf Vergütungen für die Tätigkeit im Gesamtgremium. Die Vergütungen für die Tätigkeit in Ausschüssen beliefen sich auf 120,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 120,0 Tsd. Euro). In der vorstehenden [Tabelle 102](#) sind die Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG, das heißt, die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse), die im ersten Quartal 2025 ausbezahlt wurde, und die für die Tätigkeit im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025 erdiente Vergütung, individualisiert ausgewiesen.

Als Vertreter des größten Einzelaktionärs der Gesellschaft haben Stefan Mohr sowie David S. Beardsell freiwillig auf ihre Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat der Gesellschaft und seiner Ausschüsse verzichtet.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden von den Gesellschaften der Instone Group keine Vergütungen oder sonstigen Vorteile an Mitglieder des Aufsichtsrats für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt beziehungsweise gewährt. Ebenso wenig wurden Mitgliedern des Aufsichtsrats Vorschüsse oder Kredite gewährt.

[GRI 2-21](#)

## V. VERTIKALVERGLEICH

In der nachfolgenden Übersicht findet sich die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmenden auf Vollzeitäquivalenzbasis gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG.

Die dem Vertikalvergleich zugrunde liegende Vergütung der Organmitglieder wurde auf Basis der gewährten/geschuldeten Vergütung nach § 162 Absatz 1 AktG ermittelt. Als relevante Vergleichsgruppe der Arbeitnehmenden gelten alle im jeweiligen gesamten Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember beschäftigten Arbeitnehmenden nach Definition des § 267 Absatz 5 HGB der Instone Group (d. h. die Instone Real Estate Group SE mit ihren Tochterunternehmen) in Deutschland. Die durchschnittliche Vergütung dieser Vergleichsgruppe wurde auf Basis der gezahlten Vergütung unter Berücksichtigung der Beschäftigungsquote ermittelt.

### Vertikalvergleich

TABELLE 103

Veränderungen in %

Vergleichszeitraum	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2025 vs. 2024
<b>Vorstandsmitglieder</b>					
Kruno Crepulja	-14	89	-44	55	-2
Dr. Foruhar Madjlessi <sup>1</sup>	-23	21	-41	-19	-65
David Dreyfus <sup>2</sup>	-	-	-	35	39
Andres Gräf	-11	63	-46	62	0
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Stefan Brendgen	10	18	2	2	0
Dr. Jochen Scharpe	10	14	-2	0	0
Marija Korsch <sup>3</sup>	-56	-100	-	-	0
Dietmar P. Binkowska <sup>4</sup>	13	24	0	0	5
Thomas Hegel <sup>5, 6</sup>	14	23	0	-100	0
Christiane Jansen <sup>7,10</sup>	-	-	4	0	1
Stefan Mohr <sup>8</sup>	-	-	-	-	0
Sabine Georgi <sup>9</sup>	-	-	-	1	1
David S. Beardsell <sup>11</sup>	-	-	-	-	0
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	0	7	-7	8	2
Jahresüberschuss/-jahresfehlbetrag der Instone Real Estate Group SE (gem. HGB-Einzelabschluss)	369	-50	-33	69	78
Bereinigtes EAT (gem. IFRS-Konzernabschluss)	136	-48	-4	-24	-18

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Juli 2023.

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands seit dem 1. September 2023.

<sup>3</sup> Unterjähriger Gremienaustritt im Jahr 2021. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2021 hochgerechnet.

<sup>4</sup> Unterjähriger Gremieneintritt im Jahr 2019. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2019 hochgerechnet.

<sup>5</sup> Unterjähriger Gremieneintritt im Jahr 2019. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2019 hochgerechnet.

<sup>6</sup> Unterjähriger Gremienaustritt im Jahr 2023. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2023 hochgerechnet.

<sup>7</sup> Unterjähriger Gremieneintritt im Jahr 2021. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2021 hochgerechnet.

<sup>8</sup> Unterjähriger Gremieneintritt im Jahr 2023. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2023 hochgerechnet.

<sup>9</sup> Unterjähriger Gremienaustritt im Jahr 2025. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2025 hochgerechnet.

<sup>10</sup> Unterjähriger Gremienaustritt im Jahr 2025. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2025 hochgerechnet.

<sup>11</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 11. Juni 2025.