



VERGÜTUNGSBERICHT

Gemäß §162 AktG erstellen Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstandes und des Aufsichtsrates von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung.

Gemäß §87a AktG beschließt der Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft zudem ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Ausgehend vom bisherigen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat am 07. Juli 2021 ein System zur Vergütung gemäß §87a AktG beschlossen und der Hauptversammlung am 25. August 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 98,85 Prozent gebilligt. Darüber hinaus hat die Hauptversammlung 2021 auch die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder und das ihr zugrunde liegende Vergütungssystem mit 99,99 Prozent Zustimmung bestätigt.

Das vorliegende Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder gilt für alle ab dem 25. August 2021 neu abzuschließenden, zu ändernden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft. Die aktuell laufenden Vorstandsverträge unterliegen deshalb noch nicht dem beschlossenen System, stehen mit diesem jedoch weitestgehend im Einklang.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds.

Als geeignete Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat solche Unternehmen heran, die im selben Börsensegment (Prime Standard) wie die Gesellschaft gelistet sind und ein vergleichbares EBT aufweisen.

FESTVERGÜTUNG

Feste Jahresvergütung

Die feste Jahresvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

Sonstige Vergütungen

- a) Mitglieder des Vorstandes erhalten einen monatlichen Zuschuss in Höhe der Hälfte der Beiträge zu einer angemessenen Kranken- und Pflegeversicherung. Der Zuschuss ist begrenzt auf die Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.
- b) Anstelle von Versorgungsleistungen erhalten Mitglieder des Vorstandes monatliche Zahlungen, die in ihrer Höhe dem von einem Arbeitgeber nach der jeweiligen gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze geschuldeten Höchstbetrag (Arbeitgeberanteil) zur Rentenversicherung entsprechen.
- c) Zur Abgeltung von dienstlich veranlassten Fahrten mit dem eigenen PKW erhalten Mitglieder des Vorstandes eine fixe monatliche Pauschale.



ANERKENNUNGSPRÄMIE

Für besondere Leistungen des Vorstandes für die Gesellschaft und bei entsprechendem besonderem wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen durch Beschluss eine zusätzliche freiwillige Tantieme beschließen (Anerkennungsprämie). Ein Rechtsanspruch besteht hierauf nur, wenn jeweils ein entsprechender Beschluss des Aufsichtsrates dem Grunde und der Höhe nach getroffen worden ist.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festlegung der Anerkennungsprämie die außerordentlichen Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, insbesondere im Hinblick auf den langfristigen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens, die Interessen der Aktionäre sowie der Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung sowie die Compliance-Kultur des Unternehmens.

Die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, sieht das Vergütungssystem nicht vor.

BESTIMMUNG DER ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Für die Vorstandsmitglieder ergibt sich die jährliche Ziel-Gesamtvergütung allein aus der jeweiligen Festvergütung. Der relative Anteil der Festvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt somit 100 Prozent.

Eine mögliche Anerkennungsprämie wird bei der Ermittlung der Ziel-Gesamtvergütung nicht berücksichtigt, weil die Vorstandsmitglieder auf die Anerkennungsprämie keinen Anspruch haben und sie nur bei außerordentlichen Leistungen gewährt werden soll.

FESTLEGUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG

Die Maximalvergütung wird für die Mitglieder des Vorstandes wie folgt festgelegt:
Vorsitzender des Vorstandes:

1.000.000,00 € (in Worten: Eine Million Euro)

Sonstige Mitglieder des Vorstandes:

1.000.000,00 € (in Worten: Eine Million Euro)

Die Maximalvergütung schließt sämtliche feste Vergütungsbestandteile (einschließlich Nebenleistungen) und eine etwaige Anerkennungsprämie mit ein.

HERABSETZUNG

Eine einseitige Herabsetzung der Vorstandsbezüge durch den Aufsichtsrat ist in Entsprechung der gesetzlichen Regelung in §87 Abs. 2 AktG sowie in Verbindung mit §87 Abs. 1 AktG zulässig.

VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

Laufzeiten und Beendigung der Dienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden jeweils für die Dauer der Bestellung geschlossen. Unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben des §84 AktG betragen Bestell- bzw. Vertragsdauer maximal fünf Jahre. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt.



Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrags wird die Festvergütung grundsätzlich nur zeitanteilig gewährt. In den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder kann für den Fall, dass der Vertrag vorzeitig durch Widerruf der Bestellung oder Aufhebungsvertrag endet, eine Abfindung zugesagt werden. Die Höhe einer solchen Abfindung ist jedoch beschränkt auf das Zweifache der auf ein Jahr entfallenden Festvergütung, maximal aber auf die Vergütung, welche für die Restlaufzeit dieses Vertrages noch zu zahlen gewesen wäre (Abfindungs-Cap). Etwaige Abfindungszahlungen werden auf eine etwaige Karenzentschädigung angerechnet.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (change of control) werden nicht vereinbart.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

In den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder können nachvertragliche Wettbewerbsverbote im Rahmen des gesetzlich Zulässigen vereinbart werden. Für den Zeitraum eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots kann eine Karenzentschädigung in Höhe von jährlich 50 Prozent der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt werden. Die Zahlung erfolgt in monatlichen Teilbeträgen. Die Einzelheiten sind in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder zu regeln.

DARSTELLUNG DES VERFAHRENS ZUR FESTSETZUNG, UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das Vergütungssystem wird gemäß §87a Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Hierzu entwickelt der Aufsichtsrat gemeinsam die Struktur und diskutiert die einzelnen Aspekte des Vergütungssystems, um es letztlich zu beschließen. Der Aufsichtsrat kann dabei auf externe Vergütungsexperten zurückgreifen, auf deren Unabhängigkeit zu achten ist. Ferner können auch externe Rechtsberater hinzugezogen werden.

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

Die Umsetzung des vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems erfolgt bei Abschluss der individuellen Vorstandsmitgliederverträge durch den Aufsichtsrat als Gesamtorgan. Zudem überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem fortlaufend und zieht dabei folgende Kriterien heran: die zukünftige Geschäftsstrategie, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg des Unternehmens sowie die Aufgaben der einzelnen Mitglieder des Vorstandes und deren persönliche Leistung in der Vergangenheit. Auch das Branchenumfeld spielt eine Rolle. Bei Identifikation von Anpassungsbedarf wird der Aufsichtsrat Änderungen am Vergütungssystem beschließen. Im Falle von Änderungen wird der Aufsichtsrat der nächsten ordentlichen Hauptversammlung das geänderte Vergütungssystem zur Billigung vorlegen.

Es ist bisher nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand gekommen. Sollte ein solcher Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlöslichen Interessenkonflikt kommen,



wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung von Interessenkonflikten sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrates nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat kann gemäß §87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle weitreichender Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch Pandemien oder schwere Wirtschaftskrisen), die die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder Kennzahlen des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern die konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrates voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch die Grundvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.

ANGABE DER TATSÄCHLICHEN GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VORSTANDSVERGÜTUNG

In der folgenden Übersicht ist die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr (2024) gewährte Vergütung dargestellt. Darin sind alle Beträge enthalten, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr (2024) tatsächlich zugeflossen sind. Die gewährten Zuwendungen entsprechen den tatsächlich geschuldeten Zuwendungen.

—

Gewährte Zuwendungen	Stefan Witjes, Vorstand (coo) Erstmalige Bestellung: 2021			
	2023	2024	2024 (Min)	2024 (Max)
in Tsd. €				
Festvergütung	690	690	690	690
Nebenleistung	0	0	0	0
Summe	690	690	690	690
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
Gesamtvergütung	690	690	690	690



VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES

Die Vergütung des Aufsichtsrates wurde bereits auf der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 21. August 2019 beschlossen und durch die Hauptversammlung vom 25. August 2021 bestätigt. Hiernach erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrates für jedes Geschäftsjahr eine feste Vergütung von 20.000,00 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält für jedes Geschäftsjahr eine feste Vergütung von 40.000,00 € und sein Stellvertreter eine feste Vergütung von 30.000,00 €. Dies folgt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, der eine Berücksichtigung von Vorsitz und stellvertretendem Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaften in den Ausschüssen bei der Festlegung der Aufsichtsratsvergütungen vorsieht.

Hinzu kommt die Erstattung der durch die Ausübung des Amtes vernünftigerweise entstehenden Auslagen, z. B. tatsächlich angefallene Reisekosten, sowie die auf den Auslagenersatz anfallende Umsatzsteuer. Zudem werden die Aufsichtsratsmitglieder auf Kosten der Gesellschaft in eine von ihr abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen, soweit eine solche Versicherung besteht.

Da das Vergütungssystem keine variablen Vergütungsbestandteile beinhaltet, entfallen Angaben gemäß §87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, 6, 7 AktG. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird von der Hauptversammlung bewilligt, sodass keine vertraglichen vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte im Sinne von §87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG abgeschlossen werden.

Die Vergütung ist zahlbar am Tag nach der Hauptversammlung, in der die Mitglieder des Aufsichtsrates entlastet werden. Weitere Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.

Die im Jahr 2024 dem Aufsichtsrat gewährte (= geschuldete) Vergütung stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

Mitglied des Aufsichtsrates	Zeitraum	Vergütung 2024 in Tsd. €	Vergütung 2023 in Tsd. €
Norbert Ketterer (Aufsichtsratsvorsitzender)	01.01.2024–31.12.2024	40	40
Thomas Kunze (Stv. Aufsichtsratsvorsitzender)	01.01.2024–31.12.2024	30	30
Ferdinand von Rom	01.01.2024–31.01.2024	1,67	20
Jan Hendrik Hedding	01.01.2024–15.02.2024	2,79	20
Leonhard Fischer	01.01.2024–31.12.2024	20	20



VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die prozentuale jährliche Veränderung der an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder gewährten und geschuldeten Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gateway Real Estate AG (Ergebnis vor Steuern, Konzernabschluss) und der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Für Letztere werden die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der unmittelbar bei der Gateway Real Estate AG angestellten Mitarbeiter herangezogen. Dargestellt sind die jeweiligen Veränderungen für die zurückliegenden fünf Geschäftsjahre gegenüber dem jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr (ausgenommen die Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer, die im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben (§26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG) zum ersten Mal für das Geschäftsjahr 2021 gegenüber dem Geschäftsjahr 2020 dargestellt ist). Für die gewährte bzw. geschuldete Vergütung der Organmitglieder gelten die Begriffe des §162 Abs. 1 Satz 1 AktG, sodass die im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossene bzw. fällig gewordene Vergütung berücksichtigt wird.

	Veränderung 2024 ggü. 2023 in %	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %	Veränderung 2020 ggü. 2019 in %
Vorstandsmitglieder					
Stefan Witjes ¹	0	0	9	100	-
Mitglieder des Aufsichtsrates					
Norbert Ketterer	0	0	0	0	0
Thomas Kunze	0	0	0	0	0
Ferdinand von Rom ²	-92	0	0	0	0
Jan Hendrik Hedding ^{3,4}	-86	0	0	0	300
Leonhard Fischer ⁵	0	0	0	4,000	100
Ertragslage					
EBT Konzernabschluss	-435	-435	-148	-40	-11
Arbeitnehmer					
Durchschnittslohn	-6,34	10,77	-41,79	69,51	-

¹ Unterjähriger Eintritt in 2021

² Austritt zum 31.01.2024

³ Unterjähriger Eintritt in 2019

⁴ Austritt zum 15.02.2024

⁵ Unterjähriger Eintritt in 2020