

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

Im Rahmen dieses Vergütungssystems wird die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Instone Real Estate Group SE durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Die Vergütung 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 ist daher klar und verständlich ausgestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019) und berücksichtigt im Wesentlichen die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 28. April 2022 beschlossenen und am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung.

Das vorliegende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Instone Real Estate Group SE ist erstmalig Gegenstand der Billigung durch die ordentliche Hauptversammlung 2021 der Gesellschaft gewesen und hat das im Zusammenhang mit dem erfolgreichen Börsengang der Gesellschaft und der Erstnotiz an der Frankfurter Wertpapierbörse am 15. Februar 2018 in Kraft getretene Vergütungssystem abgelöst.

Der Aufsichtsrat hat das von der Hauptversammlung 2021 mit einer Zustimmung von mehr als 98 Prozent der Stimmen gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand 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 daher keine strukturellen Anpassungen vorgenommen.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene 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. Vergütungsansprüche vor dem 1. Juli 2025, einschließlich solche aus variabler Vergütung, richten sich weiterhin nach den diesen jeweils zugrundeliegenden vertraglichen Regelungen. Vorbehaltlich einer vorzeitigen Neubestellung bzw. Vertragsanpassung enden die aktuellen Vorstandsanstellungsverträge für den Vorstandsvorsitzenden und den COO zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025, für den Finanzvorstand zum Ablauf des Geschäftsjahres 2027.

Die wesentlichen Komponenten des Vergütungssystems sind die folgenden:

Vergütungsbestandteil	Komponente	Gewichtung / Beschreibung
Erfolgsunabhängige Bezüge (Ca. 40% der Zielvergütung)	Grundvergütung	Jährlich zahlbar in 12 gleichen Teilbeträgen am Ende jedes Monats
	Nebenleistungen	Umfassen bspw. Nutzung eines Dienstwagens, Prämie für Unfallversicherung und Erstattung von sonstigen Aufwendungen für die Vorstandstätigkeit
Erfolgsabhängige kurzfristige Bezüge – Short Term Incentive (STI) (Ca. 25% der Zielvergütung)	Finanzielles Ziel: EAT (bereinigt)	37,5% des STI-Bonus-Basisbetrags, gemessen am wirtschaftlichen Erfolg im zugrundeliegenden Geschäftsjahr
	Finanzielles Ziel: Vermarktungsvolumen	37,5% des STI-Bonus-Basisbetrags, gemessen an der Leistung im zugrundeliegenden Geschäftsjahr
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele (Anzahl: 2-4)	25% des STI-Bonus-Basisbetrags, gemessen anhand der Zielerreichung im zugrundeliegenden Geschäftsjahr
	Auszahlung	Jeweils nach Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat im Folgemonat des testierten Jahresabschlusses
Erfolgsabhängige langfristige Bezüge – Long Term Incentive (LTI) (Ca. 35% der Zielvergütung)	Performance Share Plan (Finanzielle Ziele und Nichtfinanzielles 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-Aktienkursentwicklung inkl. Ausschüttungen)	20% des LTI-Bonus-Basisbetrags, gemessen anhand des Vergleichs des Total Shareholder Return von Instone (Instone Aktienkursentwicklung inkl. Ausschüttungen) während der dreijährigen Performance-Periode zur 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
	Nichtfinanzielles ESG-Ziel	30% des LTI-Bonus-Basisbetrags, gemessen anhand der Zielerreichung während der dreijährigen Performance-Periode
	Auszahlung	Nach Ablauf von insgesamt drei Jahren in € im auf die Feststellung des Jahresabschlusses folgenden Monat, für jede Tranche auf Basis der Entwicklung des Instone-Aktienkurses während der dreijährigen Performance-Periode, inkl. Ausschüttungen (Total Shareholder Return Ansatz)
Caps / Maximalvergütung	STI-Cap	200% des STI-Bonus-Basisbetrags
	max. LTI-Auszahlungsfaktor	300% der LTI-Zielerreichung
	LTI-Kappungsgrenze	300% des LTI-Bonus-Basisbetrags
	Maximalvergütung	3,15 Mio. € für Vorstandsvorsitzenden (CEO) jeweils 2,4 Mio. € für weitere Mitglieder des Vorstands
Aktienhaltverpflichtung/ Share Ownership Guideline	Mindesthalteposition der Vorstandsmitglieder in Instone-Aktien	Verpflichtung Instone-Aktien im Gegenwert eines erfolgsunabhängigen Jahresgrundgehalts (Brutto) während der gesamten Laufzeit des Vertrages zu halten. Der Gegenwert bemisst sich dabei nach dem Kaufpreis der Aktien. Soweit die Aktienhalteverpflichtung zu Beginn der

Vergütungsbestandteil	Komponente	Gewichtung / Beschreibung
		Vertragslaufzeit nicht erfüllt ist, muss diese während der Laufzeit des Vertrages durch entsprechende Zukäufe erreicht werden.
Malus / Clawback Regelungen		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 des Instone-Konzerns, seine wirtschaftliche und finanzielle Lage, sein Erfolg und seine Zukunftsaussichten. Weitere wesentliche Kriterien für die Festsetzung der Vergütung sind die jeweiligen Aufgaben und die persönliche Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem soll eine im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähige Vergütung festlegen, durch die ein Mehrwert für Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und 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 sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Die Zuständigkeit für die Erstellung des Vergütungssystems, der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder und der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems liegt beim Aufsichtsrat der Instone Real Estate Group SE. Der Aufsichtsrat hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, dem insbesondere die Beratung der Dienstverträge der Vorstandmitglieder 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 einen Handlungsbedarf fest, beschließt er nötige Änderungen und das Vergütungssystem wird bei gegebener Wesentlichkeit der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat kann zur Erfüllung seiner Aufgaben externe Berater hinzuziehen, auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und der Instone Real Estate Group SE zu achten ist, und hat dies auch für die Erstellung dieses Vergütungssystems getan. Zum Umgang mit potentiellen Interessenkonflikten im Aufsichtsrat enthält die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates entsprechende Regelungen, die u.a. eine Offenlegung von potentiellen Interessenkonflikten

gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates und 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, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorzulegen.

C. Festlegung und Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung und entsprechende Vergütungsobergrenzen (Caps) für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Vergütung soll dabei in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Instone-Konzerns stehen, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Instone-Konzerns ausgerichtet sein. 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 Arbeitnehmer sowie Peergroup-Vergleich

Die interne Analyse wurde in Form eines Vertikalvergleichs der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter durchgeführt. Dabei wurden die Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder ins Verhältnis zu den Vergütungshöhen des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt gesetzt. Die Abgrenzung dieser beiden Mitarbeitergruppen wurde vom Aufsichtsrat vorgenommen. Der obere Führungskreis setzt sich aktuell aus der 1. und der 2. 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 kfm. Leiterinnen und Leiter. Die Belegschaft insgesamt setzt sich aus sämtlichen Vollzeitmitarbeitenden des Instone-Konzerns in Deutschland zusammen (inkl. oberem Führungskreis). Bei der Festlegung des Vergütungssystems und zukünftigen Anpassungen der Vergütungshöhe des Vorstands werden die Ergebnisse des Vertikalvergleichs berücksichtigt, auch in der zeitlichen Entwicklung.

Der Aufsichtsrat hat für die Entwicklung des Vergütungssystems und die Prüfung der Angemessenheit der Vergütungsbedingungen zudem eine externe Vergleichsanalyse der Vergütungshöhen anhand von zwei Peergroups (Branchen- und Wachstumspeergroup) durchgeführt. Die Mitglieder der Branchenpeergroup wurden anhand von sechs Kriterien (Unternehmensgröße, Branche, Land, Rechtsform, Kapitalmarktorientierung und relevanter Arbeitsmarkt) unter der Prämisse einer größtmöglichen Vergleichbarkeit zur Instone Real Estate Group SE ausgewählt. Aufgrund des beträchtlichen Wachstums des Instone-Konzerns seit dem

Börsengang wurde zudem eine zweite Wachstumspeergroup gebildet, die hinsichtlich Umsatzwachstumsraten, Unternehmensgröße und Region mit der Instone Real Estate Group SE vergleichbar ist.

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 können:

Zielvergütung p.a.	100%
- davon erfolgsunabhängige Bezüge	Ca. 40%
- davon erfolgsabhängige Bezüge – kurzfristig (STI)	Ca. 25%
- davon erfolgsabhängige Bezüge – langfristig (LTI)	Ca. 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 der die Zuführungen durch die Gesellschaft bis zum Jahr 2024 einer jährlichen Altersvorsorgeleistung ab dem 65. Lebensjahr von voraussichtlich zwischen 4-6% 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 erfolgsbezogen ausgestaltet, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der langfristigen variablen Vergütung liegt. So beträgt der STI-Bonus bei hundertprozentiger Zielerreichung ca. 62,5% und bei einer maximalen Zielerreichung ca. 125% der erfolgsunabhängigen Bezüge. Der LTI-Bonus beträgt aufgrund dessen noch stärkerer Gewichtung bei hundertprozentiger Zielerreichung ca. 87,5% und bei einer maximalen Zielerreichung ca. 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.

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 den Anteil des STI an der Zielvergütung.

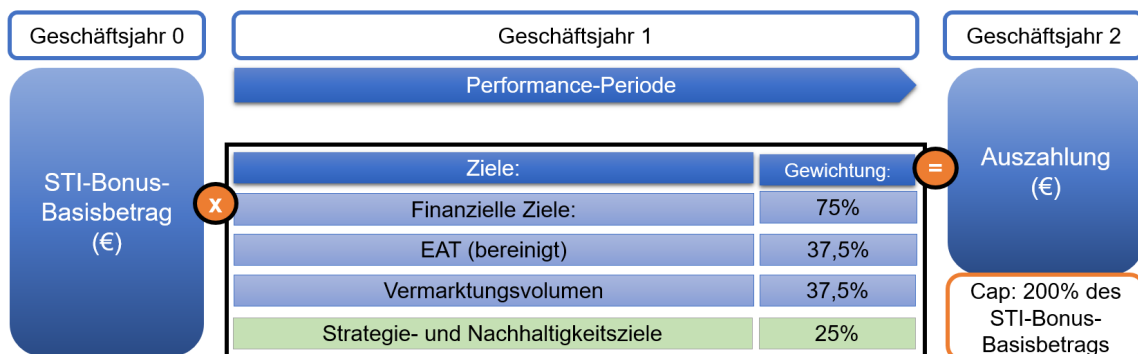
Für den Fall, dass das Vorstandsmitglied nicht für das gesamte der Berechnung zugrundeliegende Geschäftsjahr vergütungsberechtigt ist, erfolgt eine entsprechende zeitanteilige Kürzung der variablen Vergütungsbestandteile.

Einjährige variable Vergütung - Short Term Incentive (STI)

Die einjährige variable Vergütung in Form des STI knüpft

- an das wirtschaftliche Ergebnis beziehungsweise die Leistung des Instone-Konzerns im zugrundeliegenden Geschäftsjahr (*Finanzielle Ziele*) und
- für die einzelnen Mitglieder des Vorstands festgelegte *Strategie- und Nachhaltigkeitsziele* an.

Variable Vergütung - STI



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 identisch mit je 37,5% gewichtet werden. Sowohl das

EAT (bereinigt) als auch das Vermarktungsvolumen sind wesentliche operative Finanz- und Steuerungskennzahlen und Leistungsindikatoren des Instone-Konzerns und Bestandteil der Unternehmensprognose. Beide Finanziellen Ziele sind daher maßgeblich für die Unternehmensstrategie des Vorstands und die langfristige Entwicklung des Instone-Konzerns. Die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung anhand dieser wesentlichen operativen Finanz- und Steuerungskennzahlen und Leistungsindikatoren erscheint aus Sicht des Aufsichtsrates 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 Geschäftsbericht näher erläutert ist.

Die Verknüpfung der einjährigen variablen Vergütung mit diesen zentralen Finanz- und Steuerungskennzahlen des Instone-Konzerns 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 bzw. die an den Kapitalmarkt kommunizierte Prognose im besten Fall zu übertreffen.

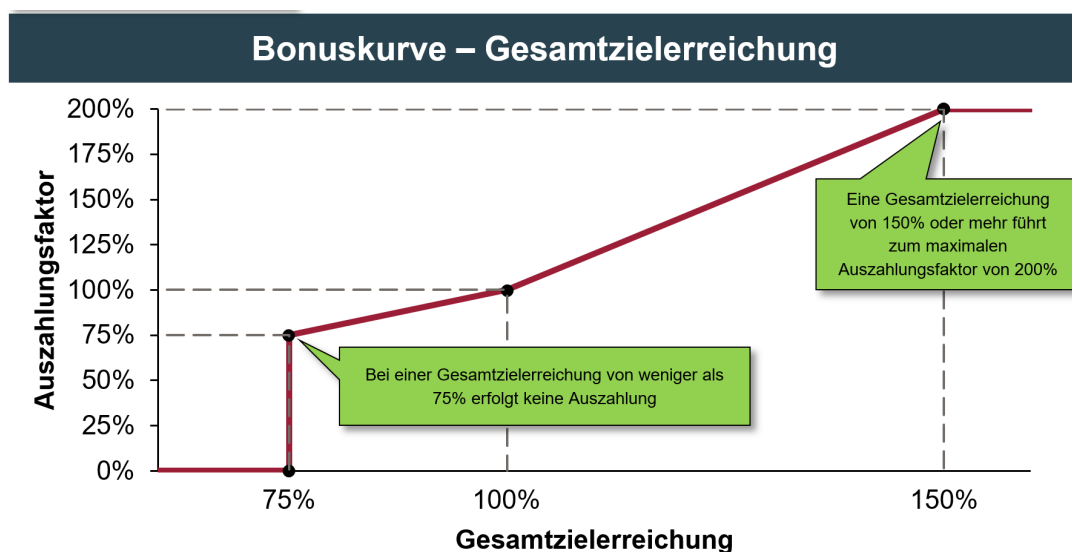
Die für das jeweilige Bonusjahr maßgeblichen **Strategie- und Nachhaltigkeitsziele** werden durch den Aufsichtsrat für jedes Bonusjahr und für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt. Der Aufsichtsrat legt dabei in der Regel zwei bis vier Ziele für jedes Vorstandsmitglied fest, die der Umsetzung der Unternehmensstrategie und langfristigen Unternehmensentwicklung dienen. Die Strategie- und Nachhaltigkeitsziele fließen mit 25% in den STI-Bonus ein. Hierdurch 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 bspw. neben Umweltbelangen wie CO²-Reduktion, der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, dem Wert an Investorenverkäufen oder der Optimierung der Unternehmensfinanzierung auch die Weiterentwicklung der Produktlinie „nyoo“ oder die Schaffung geförderter Wohnungen gehören. Für eine hinreichende Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Zielerreichung achtet der Aufsichtsrat darauf, jeweils Ziele festzulegen bzw. 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 wenigstens 25% gewichtet werden muss.

Für jedes Vorstandsmitglied wird ein STI-Bonus-Basisbetrag in Euro im jeweiligen Anstellungsvertrag vereinbart. Der Auszahlungsbetrag dieser variablen Vergütungskomponente bestimmt sich nach der Erreichung der Ziele, für die der Aufsichtsrat für jede Performance-Periode zu erreichende Ziel- bzw. 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 (s.u.) 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 Auszahlungsbetrag des STI-Bonus in € für die Performance-Periode. Der Auszahlungsbetrag kann dabei maximal 200% des STI-Bonus-Basisbetrags betragen (**Cap**). Die Auszahlung erfolgt im Folgemonat nach Feststellung des testierten Jahresabschlusses der Gesellschaft.

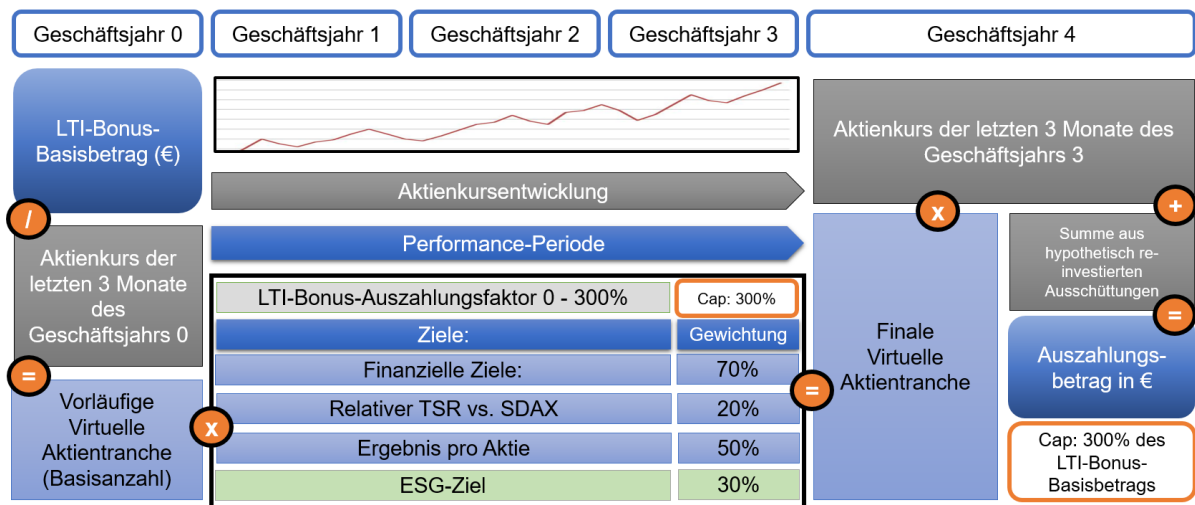
Nachstehend ist exemplarisch die Gesamtzielerreichung beim STI und der sich daraus ergebende STI-Auszahlungsfaktor abgebildet:



Mehrfährige 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 Koppelung an den Aktienkurs der Instone-Aktie werden Anreize für den Vorstand gesetzt, die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Instone-Konzerns zu fördern. Zudem wird der Interessengleichlauf zwischen Aktionären und Vorstand gestärkt.

Variable Vergütung - LTI



Die Höhe eines etwaigen LTI-Bonus hängt

- von der Höhe des LTI-Bonus-Basisbetrags und dem zugrunde zu legenden durchschnittlichen Aktienkurs im Zeitpunkt der Zuteilung der virtuellen Aktientranche im Geschäftsjahr 0,
- vom Erreichen *Finanzieller Ziele* und eines *Nichtfinanziellen 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 ab.

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 (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% bzw. 20% gewichtet werden. Beide Finanziellen Ziele werden aus der vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten

Unternehmensplanung und 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 auf die Steigerung der langfristigen Ertragskraft des Unternehmens incentiviert wird. Hierdurch wird ein Anreiz gesetzt, profitabel und gewinnorientiert das Unternehmen zu führen und zugleich im Interesse der 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 (wie im Geschäftsbericht definiert), die der Finanzberichterstattung der Instone Real Estate Group SE zugrunde liegt und im Geschäftsbericht 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 Aktionärssicht 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 nichtfinanzielles **ESG-Ziel** (*Environmental, Social and Governance-Ziel*) fest, auf welches 30% des LTI-Bonus-Basisbetrags entfallen. Durch das ESG-Ziel, welches für jede jährlich gewährte LTI-Tranche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt wird, soll in Übereinstimmung mit der ESG-Strategie der Gesellschaft die nachhaltige Entwicklung des Instone-Konzerns gefördert werden. Dabei wird der Aufsichtsrat ein Ziel festlegen, welches den Interessen der Stakeholder des Unternehmens entspricht und auf eine langfristige, dreijährige Zielerfüllung ausgerichtet ist. Zu diesen, im Ermessen des Aufsichtsrats stehenden Zielen, können bspw. neben umweltbezogenen Zielen wie mehrjährigen CO₂-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.

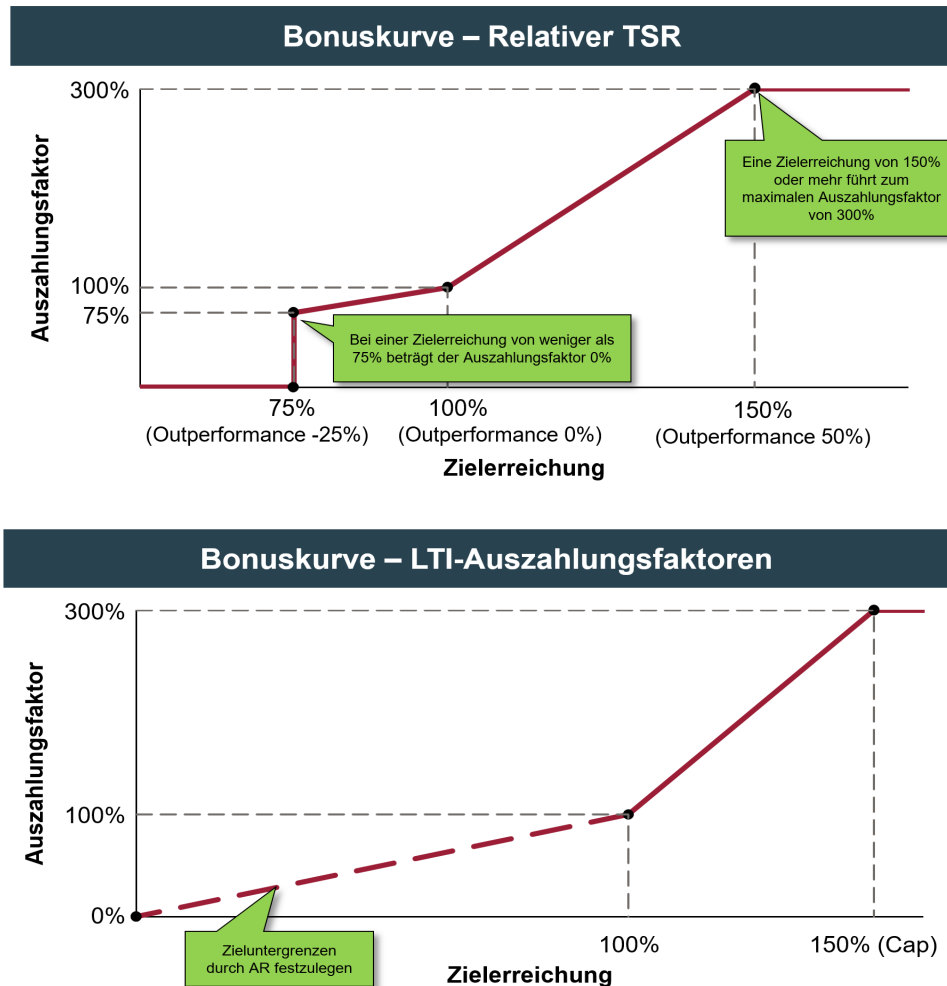
Für jedes Vorstandsmitglied wird ein LTI-Bonus-Basisbetrag in Euro im jeweiligen Anstellungsvertrag vereinbart. Dieser wird durch den durchschnittlichen volumengewichteten Instone-Aktienkurs der letzten drei Monate des Geschäftsjahrs vor Beginn der Performance-Periode dividiert, um so eine dem jeweiligen 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- bzw. Schwellenwerte festlegt, und der Aktienkursperformance der Instone-Aktie sodann 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 (s.u.) 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 beim 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-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-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 Annahme der Re-Investition 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 der anteilige LTI-Auszahlungsfaktor beträgt 100%, wenn am Ende der Performance-Periode die Entwicklung des Aktienkurses (inkl. Ausschüttungen, einschließlich Dividendenzahlungen, unter Annahme der Re-Investition in Instone-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 (s. nachstehende Bonuskurve).
- 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 Annahme der Re-Investition in Instone-Aktien während der Performance-Periode, multipliziert (Total Shareholder

Return Ansatz) um den Vorstand damit 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 (obere Abbildung) sowie für die Ermittlung der weiteren LTI-Auszahlungsfaktoren (EPS-Ziel und ESG-Ziel) (untere Abbildung) dargestellt:



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-Aktien (z. B. Aktiensplits oder Zusammenlegung von Aktien), wird dieser Effekt bei der Ermittlung der Zielerreichung durch geeignete Rechnungen berücksichtigt und in seiner Wirkung neutralisiert.

Der Zahlungsbetrag 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 Brutto-Jahresgehalts 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 Brutto-Jahresgehalts 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 Brutto-Jahresgehalts aufzufüllen.

E. Festlegung einer Maximalvergütung und vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 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. € und für die weiteren Mitglieder des Vorstands jeweils 2,4 Mio. €. Diese vom Aufsichtsrat festgelegten Maximalvergütungen berücksichtigen die Erkenntnisse aus der Peer-Group Analyse sowie die stark erfolgs- und wachstumsorientierte Ausgestaltung dieses 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 Abs. 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 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. Für den Fall einer erneuten Bestellung kann eine Weitergeltung des Anstellungsvertrags vereinbart werden. 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 ggf. 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 bzw. der Bestellung der versorgungsberechtigten Vorstandsmitglieder in 2008 bzw. 1987 vereinbart und werden auch weiterhin durchgeführt. Neue Versorgungszusagen im Rahmen dieses Systems der betrieblichen Altersvorsorge werden jedoch zukünftig nicht mehr gewährt werden.

Den beiden versorgungsberechtigten Vorstandsmitgliedern werden im Rahmen dieses Modells der betrieblichen Altersvorsorge – nach Maßgabe der zugrundeliegenden 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 bzw. 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 entsprachen und werden auch während der Geltungsdauer dieses Vergütungssystems ca. 0,5% bzw. ca. 0,7% der festen erfolgsunabhängigen Barvergütung der versorgungsberechtigten Vorstandsmitglieder entsprechen.

Hinterbliebene erhalten 60% bzw. 55% der Pension.