

INSTONE – GRUNDSTEIN FÜR EIN GUTES LEBEN.

Vergütungsbericht 2024

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

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Instone Real Estate Group SE wurde vom Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 verabschiedet und am 9. Juni 2021 der Hauptversammlung der Gesellschaft vorgelegt, die das unter dieser Ziffer I. beschriebene, ab dem 1. Juli 2021 gültige Vergütungssystem mit 98,27 % Ja-Stimmen gebilligt hat. Das vollständige Vergütungssystem ist unter [7 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 für einen Zeitraum von längstens vier Jahren für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen und -anpassungen ab dem 1. Juli 2021. Dementsprechend wurden die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Vergütungssystems bestehenden Anstellungsverträge von Mitgliedern des Vorstands mit Wirkung zum 1. Juli 2021 in Übereinstimmung mit den Vorgaben und Regelungen des neuen Vergütungssystems neu gefasst. Vor dem 1. Juli 2021 begründete Vergütungsansprüche, einschließlich solcher aus variabler Vergütung, richten sich daher weiterhin nach den diesen jeweils zugrunde liegenden seinerzeitigen vertraglichen Regelungen.

Die wesentlichen Komponenten des Vergütungssystems sind die folgenden:

TABELLE 116

Vergütungsbestandteil	Komponente	Gewichtung/Beschreibung
Erfolgsunabhängige Bezüge (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
Erfolgsabhängige kurzfristige Bezüge – Short Term Incentive (STI) (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
Erfolgsabhängige langfristige Bezüge – Long Term Incentive (LTI) (circa 35 % der Zielvergütung)	Performance-Share-Plan (finanzielle Ziele und nicht finanzielles ESG-Ziel)	Virtuelle Aktientranche, 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
	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)
Caps/Maximalvergütung	STI-Cap	200 % des STI-Bonus-Basisbetrags
	Maximaler LTI-Auszahlungsfaktor	300 % der LTI-Zielerreichung
	LTI-Kappungsgrenze	300 % des LTI-Bonus-Basisbetrags
	Maximalvergütung	3,1 Mio. Euro für Vorstandsvorsitzenden (CEO), jeweils 2,35 Mio. Euro für weitere Mitglieder des Vorstands
Aktienhalterverpflichtung/ Share Ownership Guideline	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 Aktienhalterverpflichtung zu Beginn der Vertragslaufzeit nicht erfüllt ist, muss sie während der Laufzeit des Vertrags 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 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 liegt 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 überprüftes 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 im Rahmen der Erstellung des aktuellen Vergütungssystems 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. Dem oberen Führungskreis gehören die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften an, die Belegschaft insgesamt setzt sich aus den 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 Entwicklung des Vergütungssystems und die Prüfung der Angemessenheit der Vergütungsbedingungen zudem eine externe Vergleichsanalyse der Vergütungshöhen anhand von zwei Peer Groups (Branchen- und Wachstums-Peer-Group) durchgeführt. 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. Aufgrund des beträchtlichen Wachstums der Instone Group seit dem Börsengang wurde zudem eine zweite Wachstums-Peer-Group 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 kann:

	TABELLE 117
Zielvergütung jährlich	100 %
- davon erfolgsunabhängige Bezüge	circa 40 %
- davon erfolgsabhängige Bezüge - kurzfristig (STI)	circa 25 %
- davon erfolgsabhängige Bezüge - langfristig (LTI)	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 2020 einer jährlichen Altersvorsorgeleistung ab dem 65. Lebensjahr von voraussichtlich 3 % bis 5 % 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.

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 020



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 104 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 zwingende 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 CO₂-Reduktion auch die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, der Wert an Investorenverkäufen oder die Optimierung der Unternehmensfinanzierung sowie die Förderung und Entwicklung der neuen Produktlinie nyoo (leistbares Wohnen) 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.

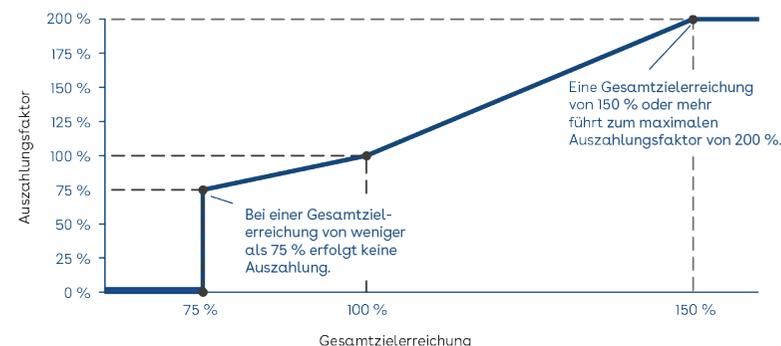
Für jedes Vorstandsmitglied wird ein STI-Bonus-Basisbetrag in Euro im jeweiligen Anstellungsvertrag vereinbart. Der Auszahlungsbetrag dieser variablen Vergütungskomponente bestimmt sich nach der Erreichung der Ziele, für die der Aufsichtsrat für jede Performance-Periode zu erreichende Ziel- beziehungsweise Schwellenwerte festlegt, 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 021, 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 Euro 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:

Bonuskurve - Gesamtzielerreichung

ABBILDUNG 021

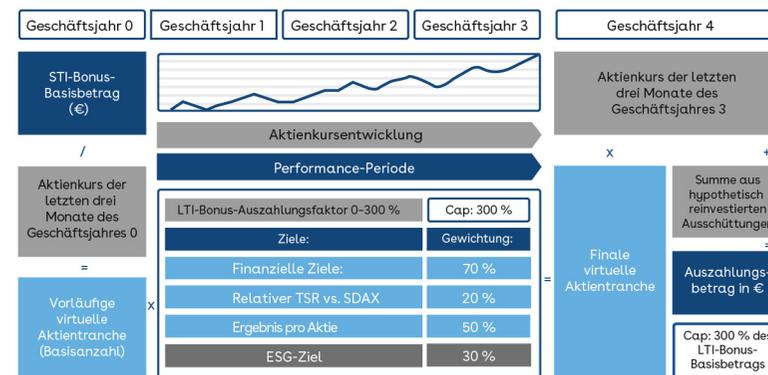


Mehrjährige variable Vergütung – Long Term Incentive (LTI)

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 an den 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 022



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 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 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 104 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, der aus Unternehmen einer vergleichbaren Größe besteht und in dem die Instone Group-Aktie bis zum Ende des letzten Geschäftsjahres notiert war, als eine angemessene Vergleichsgröße. Da die Instone Group-Aktie jedoch aktuell nicht mehr im SDAX notiert ist oder für den Fall, dass der SDAX erheblich geändert wird oder sonstige Entwicklungen auftreten, die einen Bezug zum SDAX nicht mehr angemessen erscheinen lassen, kann der Aufsichtsrat nach Maßgabe des Vergütungssystems auch einen anderen geeigneten Aktienindex 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. 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 024](#), 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 %.

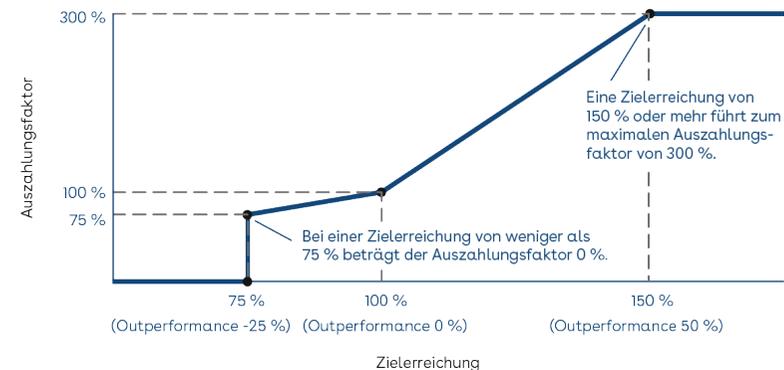
Der LTI-Auszahlungsfaktor für eine zwischen 100 % und 150 % liegende Zielerreichung wird entsprechend dieser Proportionalität berechnet. Beträgt die Zielerreichung bei einem Einzelziel 100 % oder weniger, entspricht (vorbehaltlich und bis zu einer vom Aufsichtsrat festgelegten **Zieluntergrenze**) der 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. Beim Endkurs werden darüber hinaus Ausschüttungen, einschließlich Dividendenzahlungen, unter Annahme der Reinvestition in Instone Group-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 Entwicklung des SDAX entspricht. Sofern die Zielerreichung beim relativen TSR weniger als 75 % beträgt, gilt dieses Ziel als verfehlt und es fällt aus, [Abbildung 023](#).
- 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 und unter Annahme der Reinvestition in Instone Group-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 023](#), sowie für die Ermittlung der weiteren LTI-Auszahlungsfaktoren (EPS-Ziel und ESG-Ziel), [Abbildung 024](#), dargestellt:

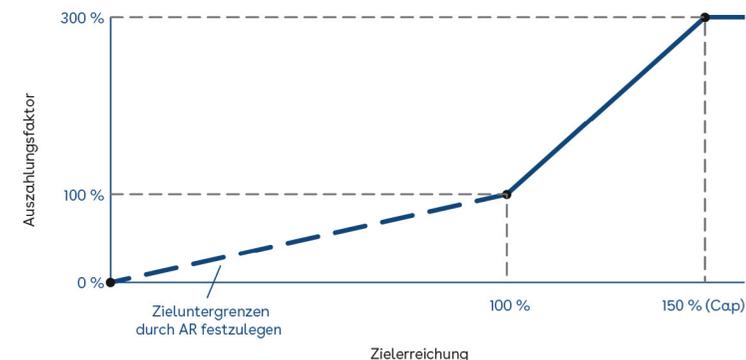
Bonuskurve - relativer TSR

ABBILDUNG 023



Bonuskurve - LTI-Auszahlungsfaktoren

ABBILDUNG 024



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).

Aktienhalterpflichtungen/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) 3,1 Mio. Euro und für die weiteren Mitglieder des Vorstands jeweils 2,35 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.

Mit den Mitgliedern des Vorstands wurden Sonderkündigungsrechte im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart. Ein Anspruch der Vorstandsmitglieder auf eine Abfindung besteht, wenn zusätzlich zum Kontrollwechsel eine grundlegende Beeinträchtigung der Geschäftsgrundlage vorliegt, das heißt, wenn dem kündigenden Vorstandsmitglied entweder seine Funktion entzogen wird, die Gesellschaft verschmolzen wird, das gesamte oder wesentliche Vermögen der Gesellschaft auf dritte Rechtsträger, die nicht zur Instone Group gehören, übertragen wird, ein Beherrschungs- und/oder ein Gewinnabführungsvertrag mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen abgeschlossen wird, die Rechtsform der Gesellschaft geändert wird und das Vorstandsmitglied die durch das Aktiengesetz beziehungsweise die SE-VO gewährte Unabhängigkeit verliert oder wenn die Entscheidungsbefugnisse des kündigenden Vorstandsmitglieds ohne sachlichen Grund wesentlich beeinträchtigt werden. Im Rahmen des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds qualifiziert der Abschluss eines Beherrschungs- und/oder Gewinnabführungsvertrags mit der Gesellschaft als Verpflichteter unter bestimmten Voraussetzungen hingegen nicht als grundlegende

Beeinträchtigung der Geschäftsgrundlage. Daneben bestehen Sonderkündigungsrechte der Mitglieder des Vorstands im Fall einer Abberufung aufgrund eines Vertrauensentzugs der Hauptversammlung oder bei einer aus wichtigem Grund erfolgenden Amtsniederlegung.

Im Fall der Ausübung eines Sonderkündigungsrechts hat das kündigende Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 1,5 Bruttojahresvergütungen, wobei sich diese Abfindung im Fall einer 1,5 Jahre unterschreitenden Restlaufzeit des Anstellungsvertrags zeitanteilig reduziert. Ein Abfindungsanspruch besteht nicht, wenn die Bestellung aufgrund einer Abberufung wegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB oder wegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 84 Absatz 3 AktG, der nicht auf dem Vertrauensentzug der Hauptversammlung beruht, endet.

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.

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. [GRI 201-3](#)

II. Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

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 2024 offengelegt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 ist durch die ordentliche Hauptversammlung der Instone Real Estate Group SE am 5. Juni 2024 mit mehr als 91 % der abgegebenen Stimmen gebilligt worden, sodass infolgedessen keine Veranlassung bestand, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat zu hinterfragen. In Übereinstimmung mit den aktienrechtlichen Vorgaben wird der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung 2025 das Vorstandsvergütungssystem erneut zur Beschlussfassung über die Billigung vorlegen.

Gesamtvergütung

Die für das Geschäftsjahr 2024 im Sinne des § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Gesamtvergütung für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands betrug insgesamt 3.013 Tsd. Euro (Vorjahr: 2.190 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 2024 sowie das Vorjahr, dargestellt.

Vergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG

TABELLE 118

In Tsd. Euro

	Kruno Crepulja		Dr. Foruhar Madjlessi ²		David Dreyfus ³		Andreas Gräf	
	CEO		CFO		CFO		COO	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Erfolgsunabhängige Bezüge	526	526	0	283	461	148	406	406
Einmalige Abfederungsprämie	0	0	0	0	0	300	0	0
Nebenleistungen ¹	30	30	0	4	10	3	15	15
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	491	0	264	0	138	0	378	0
Langfristige variable Vergütung (LTI)	121	195	101	163	0	0	72	117
Gesamt	1.168	751	365	450	609	451	871	538
Maximalvergütung	3.100	3.100	2.350	2.350	2.145	2.145	2.350	2.350

¹ Ohne Altersversorgungsaufwendungen. Diese werden nachstehend separat ausgewiesen.

² Mitglied des Vorstands bis zum 31. Juli 2023.

³ Mitglied des Vorstands seit dem 1. September 2023.

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 2024 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten noch sind sie ihnen zugesagt worden. [GRI 2-21](#)

Einjährige variable Vergütung – Short Term Incentive (STI)

STI 2023 – Auszahlung 2024

Für die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete kurzfristige variable Vergütung, das heißt den für das Geschäftsjahr 2023 erdienten und im April 2024 ausbezahlten STI-Bonus, sind in der nachfolgenden [Tabelle 119](#) 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 2023 beinhalteten als Teilziel zum einen ein einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegtes gemeinsames Kostensenkungsziel. Daneben enthielten diese für jedes Vorstandsmitglied ein zusätzliches individuelles Teilziel. Für Kruno Crepulja war dies ein näher bestimmtes

Ziel im Zusammenhang mit einer verfolgten strategischen Initiative, für Andreas Gräf ein näher bestimmtes Ziel zur Überprüfung und Neuausrichtung spezifischer Vertriebsstrategien, für Dr. Foruhar Madjlessi die Weiterentwicklung IKS-spezifischer Organisationsstrukturen sowie für David Dreyfus die erfolgreiche Implementierung dieser IKS-Strukturen. Die jeweilige Zielerreichung wurde im Wege einer Gesamtbetrachtung der beiden Teilziele bewertet, wobei beide Teilziel mit 50 % einer identischen Gewichtung unterlagen.

STI Geschäftsjahr 2023 - Auszahlung 2024

TABELLE 119

Vorstandsmitglied	Ziel	Gewichtung	STI-Bonus-Basisbetrag	Für das Geschäftsjahr 2023 festgelegte Ziele		Angaben zur Zielerreichung					STI-Bonus	
				Wert	In %	Zielobergrenze		Zielerreichung			Auszahlungsfaktor (in %)	In Tsd. Euro
						In Tsd. Euro	In %	Wert	In %	Wert		
Kruno Crepulja	EAT (bereinigt)	37,5	45,0 Mio. Euro	100	78,8 Mio. Euro	175	48,2 Mio. Euro	107,1		114,2		
CEO	Verkaufsvolumen	37,5	150,0 Mio. Euro	100	262,5 Mio. Euro	175	211,4 Mio. Euro	140,9		181,8		
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziel	25,0	k. A.	100	k. A.	175	k. A.	130,0		160,0		
	Gesamt	100	325	100	650 Tsd. Euro	150		125,5		151,0	490,8	
Dr. Foruhar Madjlessi ¹	EAT (bereinigt)	37,5	45,0 Mio. Euro	100	78,8 Mio. Euro	175	48,2 Mio. Euro	107,1		114,2		
CFO	Verkaufsvolumen	37,5	150,0 Mio. Euro	100	262,5 Mio. Euro	175	211,4 Mio. Euro	140,9		181,8		
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele	25,0	k. A.	100	k. A.	175	k. A.	130,0		160,0		
	Gesamt	100	175	100	350 Tsd. Euro	150		125,5		151,0	264,3	
David Dreyfus ²	EAT (bereinigt)	37,5	45,0 Mio. Euro	100	78,8 Mio. Euro	175	48,2 Mio. Euro	107,1		114,2		
CFO	Verkaufsvolumen	37,5	150,0 Mio. Euro	100	262,5 Mio. Euro	175	211,4 Mio. Euro	140,9		181,8		
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele	25,0	k. A.	100	k. A.	175	k. A.	130,0		160,0		
	Gesamt	100	92	100	184 Tsd. Euro	150		125,5		151,0	138,9	
Andreas Gräf	EAT (bereinigt)	37,5	45,0 Mio. Euro	100	78,8 Mio. Euro	175	48,2 Mio. Euro	107,1		114,2		
COO	Verkaufsvolumen	37,5	150,0 Mio. Euro	100	262,5 Mio. Euro	175	211,4 Mio. Euro	140,9		181,8		
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele	25,0	k. A.	100	k. A.	175	k. A.	130,0		160,0		
	Gesamt	100	250	100	500 Tsd. Euro	150		125,5		151,0	377,5	

¹ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Juli 2023. Dementsprechend reflektiert der abgebildete STI-Bonus-Basisbetrag dies zeitanteilig.

² Mitglied des Vorstands seit dem 1. September 2023. Dementsprechend reflektiert der abgebildete STI-Bonus-Basisbetrag dies zeitanteilig.

STI 2024 - Auszahlung 2025

Für die Performance-Periode des Geschäftsjahres 2024 hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung des STI am 10. März 2025 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 2024 festgelegten persönlichen Strategie- und Nachhaltigkeitsziele 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. Darüber hinaus enthielten sie für jedes Vorstandsmitglied – wie im Vorjahr auch – ein 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 unternehmensweiten Diversitätsquote bei der (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 120

Vorstandsmitglied	Ziel	Gewichtung	STI-Bonus-Basisbetrag	Für das Geschäftsjahr 2024 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	In Tsd. Euro	35,0 Mio. Euro	100	62,3 Mio. Euro	175	36,9 Mio. Euro	105,4	110,8	
CEO	Vermarktungsvolumen	37,5	In Tsd. Euro	300,0 Mio. Euro	100	525,0 Mio. Euro	175	330,2 Mio. Euro	110,1	120,2	
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziel	25,0		k. A.	100	k. A.	175	k. A.	112,5	125,0	
	Gesamt	100,0	325		100	650 Tsd. Euro	150		108,9	117,9	383,1
David Dreyfus	EAT (bereinigt)	37,5	In Tsd. Euro	35,0 Mio. Euro	100	62,3 Mio. Euro	175	36,9 Mio. Euro	105,4	110,8	
CFO	Vermarktungsvolumen	37,5	In Tsd. Euro	300,0 Mio. Euro	100	525,0 Mio. Euro	175	330,2 Mio. Euro	110,1	120,2	
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele	25,0		k. A.	100	k. A.	175	k. A.	125,6	151,3	
	Gesamt	100,0	300		100	600 Tsd. Euro	150		112,2	124,4	373,3
Andreas Gräf	EAT (bereinigt)	37,5	In Tsd. Euro	35,0 Mio. Euro	100	62,3 Mio. Euro	175	36,9 Mio. Euro	105,4	110,8	
COO	Vermarktungsvolumen	37,5	In Tsd. Euro	300,0 Mio. Euro	100	525,0 Mio. Euro	175	330,2 Mio. Euro	110,1	120,2	
	Strategie- und Nachhaltigkeitsziele	25,0		k. A.	100	k. A.	175	k. A.	115,0	130,0	
	Gesamt	100,0	250		100	500 Tsd. Euro	150		109,6	119,1	297,8

Mehrfährige variable Vergütung – Long Term Incentive (LTI)

Zuteilung des LTI 2024 – Performance-Periode 2025–2027

Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 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 2025 bis einschließlich 31. Dezember 2027 (**LTI 2024 – Performance Periode 2025–2027**) zugeteilt.

Die Zielfestlegung für den LTI 2024 erfolgt entsprechend den bestehenden Vorgaben des Vergütungssystems. [☰ Seite 242 ff.](#)

Die Feststellung und Bemessung der Zielerreichung und die Auszahlung des LTI 2024 – Performance-Periode 2025–2027 erfolgen nach Ablauf der Performance-Periode im Geschäftsjahr 2028.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

TABELLE 121

In Tsd. Euro

	Kruno Crepulja	David Dreyfus	Andreas Gräf
	CEO	CFO	COO
Tranche	LTI 2024-2027	LTI 2024-2027	LTI 2024-2027
LTI-Bonus-Basisbetrag	455,0	402,5	350,0
Zuteilungskurs (In Euro)	8,77	8,77	8,77
Basisanzahl (In Stück)	51.897,6	45.909,5	39.921,3
LTI-Kappungsgrenze	1.365,0	1.207,5	1.050,0

Gewährte LTI-Tranchen

Die zum 31. Dezember 2024 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.

Bei den mit dem Zusatz „(alt)“ bezeichneten LTI-Tranchen, die noch unter dem bis zum 30. Juni 2021 geltenden Vergütungssystem gewährt wurden, wird die gewährte Basisanzahl an virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Instone Group-Aktie während der letzten 20 Börsentage der jeweiligen Laufzeit zusätzlich einer gegebenenfalls ausgeschütteten Dividende multipliziert. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist pro virtuellem Anteil bei den LTI-Tranchen (alt) auf den Betrag gedeckelt, der 200 % des für das jeweilige Bonusjahr ermittelten Ausgangswerts entspricht. Für die Ermittlung des LTI-Ausgangswerts erfolgte zum Zeitpunkt der Gewährung der LTI-Tranchen ein Plan-Ist-Vergleich des bereinigten Ergebnisses vor Steuern des Bonusjahres sowie der beiden Vorjahre und einer Zuteilung der virtuellen Anteile zum durchschnittlichen Kurs während der letzten 20 Börsentage vor dem Ende des Bonusjahres. Während der Laufzeit der LTI-Tranchen (alt) werden keine Performance-Kriterien angewandt, sodass der finale Auszahlungsbetrag daher ausschließlich von der Aktienkursentwicklung der Instone Group-Aktie abhängt.

Bei den mit dem Zusatz (neu) bezeichneten LTI-Tranchen erfolgt die Auszahlung zu den unter [☰ i. D.](#) dieses Vergütungsberichts beschriebenen Rahmenparametern.

LTI-Tranchen

TABELLE 122

In Tsd. Euro

		Basisanzahl virt. Aktien (In Stück)	Kurs für Auszahlung (In Euro)	LTI-Bonus (In Tsd. Euro)	Auszahlung
Kruno Crepulja, CEO					
LTI 2021-2024 (alt)		8.654,8	9,85	85,2	Januar 2025
LTI 2021-2024 (neu)		8.132,9	8,77	82,4	in 2025
LTI 2022-2025 (neu)		57.587,7	k. A.	k. A.	in 2026
LTI 2023-2026 (neu)		91.733,9	k. A.	k. A.	in 2027
Dr. Foruhar Madjllesi, CFO¹					
LTI 2021-2024 (alt)		7.212,4	9,85	71,1	Januar 2025
LTI 2021-2024 (neu)		5.675,1	8,77	57,5	in 2025
LTI 2022-2025 (neu)		47.842,1	k. A.	k. A.	in 2026
LTI 2023-2026 (neu)		84.677,4	k. A.	k. A.	in 2027
David Dreyfus, CFO²					
LTI 2021-2024 (alt)		0,0	k. A.	k. A.	Januar 2025
LTI 2021-2024 (neu)		0,0	k. A.	k. A.	in 2025
LTI 2022-2025 (neu)		0,0	k. A.	k. A.	in 2026
LTI 2023-2026 (neu)		77.621,0	k. A.	k. A.	in 2027
Andreas Gräf, COO					
LTI 2021-2024 (alt)		5.192,9	9,85	51,2	Januar 2025
LTI 2021-2024 (neu)		6.256,0	8,77	63,4	in 2025
LTI 2022-2025 (neu)		44.298,3	k. A.	k. A.	in 2026
LTI 2023-2026 (neu)		70.564,5	k. A.	k. A.	in 2027

¹ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Juli 2023.

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

Pensionszusagen

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 123

In Tsd. Euro

		2024	Zuführung	2023
Kruno Crepulja (CEO)	HGB	506,5	33,9	472,6
	IFRS	340,2	33,1	307,1
Andreas Gräf (COO)	HGB	460,6	25,4	435,2
	IFRS	327,8	27,6	300,2
	HGB	967,1	59,3	907,8
	IFRS	668,0	60,7	607,3

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 124

In Tsd. Euro

		2024	Zuführung	2023
Pensionszusagen ehemaliger Vorstandsmitglieder	HGB	1.496,4	4,9	1.491,5
	IFRS	1.119,4	36,3	1.083,1

Aktienhalterverpflichtungen/Share Ownership Guideline

Die mit sämtlichen Mitgliedern des Vorstands vereinbarte Aktienhalterverpflichtung wurde von den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 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 2024 dargestellt:

Aktienbesitz

TABELLE 125

	Anzahl Aktien	Beteiligung am Grundkapital in %
Kruno Crepulja (CEO)	105.775	0,225
David Dreyfus (CFO)	20.406	0,043
Andreas Gräf (COO)	50.319	0,107

Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2024 beschlossen, das Gehaltspaket von David Dreyfus zum 1. Juli 2024 auf das seinerzeitige Vergütungsniveau des ehemaligen CFO Dr. Foruhar Madjlessi anzuheben. Diese Entscheidung erfolgte auf Basis der anstellungsvertraglichen Pflicht des Aufsichtsrats, die aktuelle Vergütungshöhe zu überprüfen sowie einer entsprechenden Empfehlung des Vergütungsausschusses, die dieser nach eingehender Befassung mit der Leistung von David Dreyfus ausgesprochen hatte.

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 AG hat am 9. Juni 2021 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 99,05 % 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.

Aufsichtsratsvergütungen

TABELLE 126

In Tsd. Euro	Vergütung für Geschäftsjahr 2024 (Erdient)			Vergütung für Geschäftsjahr 2023 (Zufluss)		
	Vergütung Tätigkeit	Vergütung Tätigkeit	Vergütung	Vergütung Tätigkeit	Vergütung Tätigkeit	Vergütung
	Gesamtgremium	Ausschüsse	Summe	Gesamtgremium	Ausschüsse	Summe
Stefan Brendgen	150,0	37,5	187,5	135,0	30,7	165,7
Dr. Jochen Scharpe	112,5	37,5	150,0	101,3	33,8	135,0
Dietmar P. Binkowska	75,0	15,0	90,0	67,5	13,5	81,0
Thomas Hegel ¹	0,0	0,0	0,0	33,9	13,6	47,5
Christiane Jansen	75,0	7,5	82,5	67,5	6,8	74,3
Stefan Mohr	75,0	22,5	97,5	0,0	0,0	0,0
Sabine Georgi	75,0	0,0	75,0	33,7	0,0	33,7
Gesamtvergütung	562,5	120,0	682,5	438,8	98,3	537,1

¹ Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 14. Juni 2023.

Gehört ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während des gesamten Geschäftsjahres an, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der Vergütung.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats lag im Geschäftsjahr 2024 bei 682,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 645,2 Tsd. Euro). Davon entfielen 562,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 525,1 Tsd. Euro) auf Vergütungen für die Tätigkeit im Gesamtgremium. Die Vergütungen für die Tätigkeit in Ausschüssen beliefen sich auf 120,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 121,0 Tsd. Euro). In der vorstehenden [Tabelle 126](#) sind die Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG, das heißt, die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse), die im ersten Quartal 2024 ausbezahlt wurde, und die für die Tätigkeit im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 erdiente Vergütung, individualisiert ausgewiesen.

Als Vertreter des größten Einzelaktionärs der Gesellschaft hat Stefan Mohr freiwillig auf seine Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat der Gesellschaft und seiner Ausschüsse verzichtet.

Im Geschäftsjahr 2024 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 gewährter/geschuldeter 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 in Deutschland. Die durchschnittliche Vergütung dieser Vergleichsgruppe wurde auf Basis der gezahlten Vergütung unter Berücksichtigung der Beschäftigungsquote ermittelt.

Vertikalvergleich

TABELLE 127

Veränderungen in %

Vergleichszeitraum	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023
Vorstandsmitglieder					
Kruno Crepulja	0	-14	89	-44	55
Dr. Foruhar Madjlessi ¹	115	-23	21	-41	-78
David Dreyfus ²	-	-	-	-	31
Andres Gräf	0	-11	63	-46	62
Aufsichtsratsmitglieder					
Stefan Brendgen	0	10	18	2	2
Dr. Jochen Scharpe	1	10	14	-2	0
Marija Korsch ³	-8	5	-	-	0
Dietmar P. Binkowska ⁴	3	13	24	0	0
Thomas Hegel ^{5, 6}	9	14	23	0	0
Christiane Jansen ⁷	-	-	4	4	0
Stefan Mohr ⁸	-	-	-	-	0
Sabine Georgi ⁹	-	-	-	-	1
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung	7	0	7	-7	8
Jahresüberschuss/- jahresfehlbetrag der Instone Real Estate Group SE (gem. HGB-Einzelabschluss)	-17	369	-50	-33	69
Bereinigtes EAT (gem. IFRS- Konzernabschluss)	-61	136	-48	-4	-24

¹ Mitglied des Vorstands vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Juli 2023.

² Mitglied des Vorstands seit dem 1. September 2023.

³ Unterjähriger Gremienaustritt in 2021. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2021 hochgerechnet.

⁴ Unterjähriger Gremieneintritt in 2019. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2019 hochgerechnet.

⁵ Unterjähriger Gremieneintritt in 2019. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2019 hochgerechnet.

⁶ Unterjähriger Gremienaustritt in 2023. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2023 hochgerechnet.

⁷ Unterjähriger Gremieneintritt in 2021. Wert auf das gesamte Kalenderjahr 2021 hochgerechnet.

⁸ Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 14. Juni 2023.

⁹ Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 3. Juli 2023.

Bestätigung des Vergütungsberichts

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Instone Real Estate Group SE, Essen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Instone Real Estate Group SE, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Düsseldorf, den 10. März 2025

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Rolf Künemann
Wirtschaftsprüfer

gez. Nicole Meyer
Wirtschaftsprüferin