

Branicks

# Fokussiert auf operative Stärke

Vergütungsbericht 2023



# Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht nach § 162 AktG erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 sind nach Maßgabe der Entsprechenserklärung ebenfalls berücksichtigt.

## Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht

Im Geschäftsjahr 2023 (Berichtsjahr) bestand der Vorstand aus der Vorstandsvorsitzenden Sonja Wärntges (CEO und CFO; Bestellung bis 30. Juni 2027), dem Vorstand Transaktionsgeschäft Johannes von Mutius (CIO; Bestellung bis 31. Dezember 2026), dem Vorstand Institutional Business Torsten Doyen (CIBO; Bestellung bis 31. Dezember 2025) und dem Vorstand Operations Christian Fritzsche (COO; Bestellung bis 31. Dezember 2025).

Auf Ebene des Aufsichtsrats hat Herr Prof. Dr. Ulrich Reuter sein Mandat zum 31. Dezember 2023 niedergelegt und ist zum Ende des Berichtszeitraums aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

Der Aufsichtsrat hat am 8. Februar 2021 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 87a AktG beschlossen und der Hauptversammlung am 24. März 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 85,26 Prozent gebilligt. Darüber hinaus hat die Hauptversammlung 2021 auch die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder und das ihr zugrundeliegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG) mit 85,39 Prozent Zustimmung bestätigt.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder findet Anwendung auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern, die zwei Monate nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden. Dementsprechend unterfallen die bestehenden Verträge mit Sonja Wärntges (ab 1. Juli 2022), Johannes von Mutius (ab 1. September 2022) sowie Torsten Doyen und Christian Fritzsche (beide ab 1. Januar 2023) dem aktuellen Vergütungssystem.

Die mit Sonja Wärntges und Johannes von Mutius bis zur jeweiligen Vertragsverlängerung im Geschäftsjahr 2022 geltenden Bestandsregelungen sind zeitlich vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems geschlossen worden. Dementsprechend war das aktuelle Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2023 auf diese Bestandsregelungen noch nicht anzuwenden.

## Das Vergütungssystem für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und enthält insbesondere die gemäß § 87a AktG vorgesehenen Festlegungen.

Das Vergütungssystem sieht sowohl feste als auch variable Vergütungselemente als Bestandteile der Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder vor. Die Gesamtvergütung umfasst (i) eine feste Vergütung und Nebenleistungen, (ii) eine erfolgsabhängige variable Vergütung (Tantieme) mit einjährigem Bemessungszeitraum als Short-Term Incentive (STI) sowie (iii) Optionen auf virtuelle Aktien der Gesellschaft als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive (LTI)). Die Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seiner persönlichen Leistung, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten der Branicks Group AG und ist auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfeldes und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt, angemessen. Die dem Vergütungssystem zugrundeliegende Vergütungsstruktur setzt insbesondere mit einer aktienbasierten Vergütung langfristige Verhaltensanreize und ist insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Gleichzeitig ist die Vergütung so ausgerichtet, dass sie wettbewerbsfähig ist.



Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen - zumindest aber alle vier Jahre - durch. Hierzu erfolgt zum einen ein Vertikalvergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie der Gesamtbelegschaft der Branicks Group AG und ihrer Konzerngesellschaften. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat zudem eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen der Immobilienbranche als Peergroup heran. Für diesen Peergroup-Vergleich wird insbesondere die Marktstellung der Unternehmen im Vergleich zur Branicks Group AG berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund wurden zuletzt verschiedene Vergütungsdaten börsennotierter Unternehmen mit Schwerpunkt auf Gewerbeimmobilieninvestments herangezogen, wie z.B. der Aaroundtown SA, der alstria office REIT-AG, der Hamborner REIT AG und der DEMIRE Deutsche Mittelstands Real Estate AG.

Die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren jeweilige Ausgestaltung sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Übersicht Vergütungsbestandteile (Vergütungssystem)	
Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
Festes Jahresgehalt	Höhe der festen Vergütung ist im Dienstvertrag festgelegt  Vergütung wird in gleichen monatlichen Raten ausgezahlt
Nebenleistungen	Nebenleistungen bestehen insbesondere aus der Bereitstellung eines Dienstfahrzeugs, betragsmäßig begrenzten Zuschüssen zu Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungen sowie weiteren marktüblichen Leistungen
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
STI: jährliche Tantieme	Aufsichtsrat legt unternehmensbezogene bzw. persönliche Ziele für STI im Zusammenhang mit Erstellung des Jahresbudgets fest  Erreichung eines vertraglich festgelegten Schwellenwerts (jährlich erwirtschaftete Funds from Operations (FFO) im Branicks Konzern) als zusätzliche Auszahlungsvoraussetzung bzw. Erfolgsziel  Auszahlungshöhe des STI wird durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Zielerreichung nach Ermessen unter Berücksichtigung der vertraglichen Vereinbarungen festgelegt
LTI: Optionen auf virtuelle Aktien	Aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung  Einmalige Gewährung von Optionen auf virtuelle Aktien für jeweilige Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags (regelmäßig 3 - 5 Jahre)  Aktienkursabhängiger Steigerungsfaktor bei positiver Kursentwicklung (maximal Verdreifachung des Auszahlungsbetrags)
<b>Sonstige Vergütungsregelungen</b>	
Maximalvergütung	Maximale Summe des jährlichen Aufwands für Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds  – Vorstandsvorsitzende/r: 3,0 Mio. Euro. – Ordentliche Vorstandsmitglieder: 2,5 Mio. Euro



## Feste Vergütungsbestandteile

### Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten das dienstvertraglich vereinbarte feste Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten, die jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt werden.

Das im Geschäftsjahr 2023 an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährte feste Jahresgehalt ist der untenstehenden Tabelle (individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)) zu entnehmen.

### Nebenleistungen

Neben dem festen Jahresgehalt werden den Vorstandsmitgliedern vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt. Diese umfassen ein angemessenes Dienstfahrzeug sowie ein Mobiltelefon zur dienstlichen und privaten Nutzung.

Den Vorstandsmitgliedern werden zudem Zuschüsse i.H.v. 50% der durch das jeweilige Vorstandsmitglied geleisteten Beiträge zu einer Kranken- und Pflegeversicherung sowie zu einer Rentenversicherung (derzeit maximal bis zu EUR 700,00 monatlich) gewährt. Ferner besteht für die Vorstandsmitglieder Versicherungsschutz unter dem D&O-Versicherungsvertrag mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt sowie in einer Unfallversicherung.

Die bei Neubestellung von Vorstandsmitgliedern zudem vorgesehene Möglichkeit zur Zahlung einer Umzugskostenpauschale im Hinblick auf einen Standortwechsel ist im Geschäftsjahr 2023 nicht zum Tragen gekommen.

Der Aufwandsbetrag der im Geschäftsjahr 2023 an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährten Nebenleistungen ist der untenstehenden Tabelle (individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)) zu entnehmen.

### Short-Term Incentive (STI)

Als kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive - STI) mit einjährigem Bemessungszeitraum wird den Vorstandsmitgliedern eine erfolgsabhängige Tantieme gewährt.

Die Höhe des STI richtet sich für die Vorstandsmitglieder im Anwendungsbereich des Vergütungssystems danach, inwieweit unternehmensbezogene und persönliche Ziele erreicht wurden. Zusätzliche Voraussetzung für eine Auszahlung aus dem STI bzw. zusätzliches Erfolgsziel ist im Anwendungsbereich des Vergütungssystems die Erreichung bzw. der Grad der Erreichung eines dienstvertraglich festgelegten Schwellenwerts bzw. vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts hinsichtlich der im jeweiligen Geschäftsjahr erwirtschafteten Funds from Operations (FFO) des Branicks Konzerns.

Die absolute Höhe des STI ist vertraglich nicht begrenzt (im Anwendungsbereich des Vergütungssystems gilt jedoch die dort festgelegte Maximalvergütung). Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich bis zum 31. Mai des Folgejahres über die Tantieme. Die Höhe der jeweiligen Auszahlungen wird durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der vertraglichen Vereinbarungen und festgestellten Zielerreichung nach Ermessen festgelegt. Die Auszahlung der Tantieme erfolgt am letzten Bankarbeitstag des Monats, in dem der Aufsichtsrat über die Tantieme entscheidet.

### Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Branicks Group AG

Zahlungen aus dem STI hängen im Anwendungsbereich des Vergütungssystems von der Erreichung eines Schwellenwerts bzw. dem Grad der Erreichung eines Zielwerts aus den Funds from Operations (FFO) als operativem Ergebnis aus der Immobilienbewirtschaftung ab. Damit wird an eine zentrale Steuerungsgröße mit wesentlicher Bedeutung für die strategische Ausrichtung des Konzerns der Branicks Group AG angeknüpft. Darüber hinaus ermöglicht es die Festlegung

individueller oder kollektiver Jahresziele, Anreize zur Erfüllung spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und strategische Unternehmensentwicklung zu setzen.

### Zeitliche Abgrenzung der berichteten STI-Vergütung

Im Berichtsjahr wurde den im Berichtszeitraum amtierenden Vorstandsmitgliedern Sonja Wärrntges und Johannes von Mutius der für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 ausgelobte STI (Jahrestantieme) ausgezahlt. Die entsprechenden Auszahlungsbeträge sind somit als im Berichtsjahr „gewährt“ i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG anzusehen und in der untenstehenden tabellarischen Darstellung der individualisierten gewährten und geschuldeten Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 AktG für die amtierenden Vorstandsmitglieder aufgeführt. Der im Berichtsjahr gewährte STI unterfällt, wie dargelegt, bis zum 30. Juni 2022 (Sonja Wärrntges) bzw. bis zum 31. August 2022 (Johannes von Mutius) noch nicht dem aktuellen Vergütungssystem, ist inhaltlich jedoch grundsätzlich gleich ausgestaltet. Der für den Zeitraum ab 1. Juli 2022 (Sonja Wärrntges) sowie ab 1. September 2022 (Johannes von Mutius) im Berichtsjahr gewährte STI unterfällt dem aktuellen Vergütungssystem. Die Anwendung der Leistungskriterien wird ebenfalls für den im Berichtsjahr gewährten (also ausgezahlten) STI nachstehend erläutert bzw. angegeben.

Hinsichtlich des für die Tätigkeit im Berichtsjahr ausgelobten STI (Jahrestantieme) wird die Zielerreichung erst im laufenden Geschäftsjahr 2024 durch den Aufsichtsrat festgestellt. Eine Auszahlung erfolgt bis 31. Mai 2024, weshalb das rechtliche Fälligkeitsdatum nicht mehr im Berichtsjahr liegt. Der für die Tätigkeit im Berichtsjahr ausgelobte STI ist daher grundsätzlich weder als im Geschäftsjahr 2023 „gewährt“ noch als im Geschäftsjahr 2023 „geschuldete“ (zugeflossene oder zumindest fällige) Vergütung anzusehen.



## Zielerreichung und Auszahlung (in 2023 ausgezahlter STI)

Die Bewertung der Leistung der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 erfolgte anhand nachfolgend erläuterter Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und strategische Unternehmensentwicklung, welche durch den Aufsichtsrat im Rahmen der Budgeterstellung für das Geschäftsjahr 2022 im Vorhinein festgelegt worden sind. Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung bewertet und unter Berücksichtigung der entsprechenden Gewichtung die jeweiligen Auszahlungsbeträge festgelegt.

Eingangsvoraussetzung für Zahlungen aus dem STI für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 (Sonja Wärrntges) und bis zum 31. August 2022 (Johannes von Mutius) ist nach Maßgabe der Bestandsregelungen die Erreichung des Schwellenwerts für den FFO i.H.v. 90 Mio. Euro (Branicks Konzern). Im Hinblick auf den im Geschäftsjahr 2022 im Konzern erwirtschafteten FFO i.H.v. 114,2 Mio. Euro ist der Schwellenwert übertroffen worden und die Eingangsvoraussetzung dementsprechend erfüllt. Für den Zeitraum ab 1. Juli 2022 (Sonja Wärrntges) und ab 1. September 2022 (Johannes von Mutius) hat der Aufsichtsrat einen Zielwert für die FFO je Aktie zum Ende des Geschäftsjahres 2022 festgelegt.

Dieser Zielwert wurde zu 100% erreicht.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat für die Vorstandsvorsitzende (CEO) Sonja Wärrntges und den Vorstand Transaktionsgeschäft (CIO) Johannes von Mutius als unternehmensbezogenes Ziel zum einen die Erreichung des Budgets als maßgebliches Leistungskriterium für die Jahrestantieme (STI) festgelegt. Hinsichtlich dieses Ziels ist nach Ablauf des Geschäftsjahres eine volle Zielerreichung (100%) festgestellt worden. Unter Berücksichtigung einer Gewichtung von 50% wurde für dieses Ziel ein Auszahlungsbetrag i.H.v. 200.000,00 Euro für

Sonja Wärrntges und i.H.v. 100.000,00 Euro für Johannes von Mutius festgelegt.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat als weitere Ziele für 2022 persönliche Ziele im Zusammenhang mit den Bereichen

- Strategie/Finanzen (Sonja Wärrntges)
- Ankauf/Verkauf (Johannes von Mutius)

festgelegt. Die für die amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 in ihrem Geschäftsbereich jeweils festgelegten individuellen Ziele wurden jeweils zu 100% bei Strategieumsetzung/Optimierung Finanzierungsstruktur (Sonja Wärrntges), Ankaufsvolumen und Verkaufserfolg (Johannes von Mutius), erreicht.

Für dieses Ziel wurde ein Auszahlungsbetrag i.H.v. 200.000,00 Euro für Sonja Wärrntges und i.H.v. 100.000,00 Euro für Johannes von Mutius festgelegt.

Für das Geschäftsjahr 2022 sind durch den Aufsichtsrat dementsprechend folgende Auszahlungsbeträge bezogen auf den STI (insgesamt) festgelegt worden:

### Überblick Auszahlungen (in 2023 ausgezahlter STI) an im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Auszahlungsbetrag
Sonja Wärrntges	400.000,00 Euro
Johannes von Mutius	200.000,00 Euro

Über die Zielerreichung und Auszahlung des für die Tätigkeit im Berichtsjahr ausgelobten STI wird im Vergütungsbericht für das laufende Geschäftsjahr (2024) berichtet.

## Long-Term Incentive (LTI)

Als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive - LTI) werden den Vorstandsmitgliedern Optionen auf so genannte „virtuelle“ Aktien der Branicks Group AG gewährt. Die Gewährung der Optionen erfolgt einmalig für die jeweils vereinbarte Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags.

Die Zahl der eingeräumten Optionen ist individuell vertraglich geregelt und nach oben begrenzt. Die Optionen sind fiktiv ausgestaltet und gewähren nur das Recht auf Barauszahlung; es erfolgt keine Lieferung von Aktien. Die Ausübung der Optionen ist an die Erfüllung einer bestimmten Anzahl an Dienstjahren (Vesting Period) geknüpft. Die Dauer der Vesting Period ist individuell vertraglich geregelt und orientiert sich an der Laufzeit des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags, die im Regelfall drei bis fünf Jahre umfasst. Bei Ausübung der Optionen ermittelt sich die Sondervergütung grundsätzlich als positive Differenz zwischen dem Durchschnitt der Schlusskurse in einem Referenzzeitraum von zehn Handelstagen vor Ausübung der Optionen und dem vertraglich individuell geregelten Vergleichspreis. Zusätzlich kommt für ein vom Referenzkurs abhängiger Steigerungsfaktor zur Anwendung, wobei sich der Auszahlungsbetrag der Sondervergütung maximal verdreifacht.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine aktienbasierten Vergütungselemente ausbezahlt.

Torsten Doyen und Christian Fritzsche wurden im Rahmen ihrer am 1. Januar 2023 beginnenden Dienstverträge im Berichtsjahr neue Optionen auf virtuelle Aktien der Branicks Group AG gewährt.



Nachstehend sind die mit den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern per Stand am 31. Dezember 2023 dienstvertraglich vereinbarten Tranchen dargestellt.

Optionen auf virtuelle Aktien		
	Anzahl Aktienoptionen	Ausübung möglich ab
Sonja Wärntges	180.000 200.000	31.12.2023 30.06.2027
Johannes von Mutius	100.000 100.000	31.12.2023 31.12.2026
Torsten Doyen	70.000	31.12.2025
Christian Fritzsche	70.000	31.12.2025

### Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Branicks Group AG

Durch die Gewährung der Optionen auf virtuelle Aktien als aktienbasiertes Vergütungselement können die Vorstandsmitglieder an Steigerungen des Aktienkurses teilnehmen. Damit wirkt der LTI auf eine Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären hin und fördert so das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens.

### Malus/Clawback

Eine Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen und dementsprechend ist auch keine Rückforderung erfolgt.

### Einhaltung der Maximalvergütung

Vorstandsmitglied, Position	Feste Vergütung		Variable Vergütung		Gesamt in Euro	Maximalvergütung in Euro
	Jahresgehalt in Euro	Nebenleistungen in Euro	STI in Euro	LTI in Euro		
Sonja Wärntges, CEO	1.075.000,02	26.949,01	500.000,00	0,00	1.601.949,03	3.000.000,00
Johannes von Mutius, CIO	650.000,00	29.242,30	375.000,00	0,00	1.054.242,30	2.500.000,00

### Maximalvergütung

In Einklang mit der gesetzlichen Vorgabe in § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgesetzt, welche die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller von der Gesellschaft im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich Jahresgrundgehalt, variabler Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen) begrenzt, unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr das entsprechende Vergütungselement ausbezahlt wird. Die Maximalvergütung beträgt für die/den Vorstandsvorsitzende/n 3.000.000,00 Euro und für die weiteren ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 2.500.000,00 Euro.

Wie die Maximalvergütung für das Berichtsjahr eingehalten wurde, steht aufgrund der Auszahlung des STI nach Ende des Berichtsjahres und der aufgeschobenen Auszahlung des LTI (Optionen auf virtuelle Aktien) regelmäßig erst rückwirkend fest, wenn es zur jeweiligen Auszahlung kommt. An dieser Stelle wird daher über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 berichtet. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Berichtsjahr wird im Vergütungsbericht für das laufende Geschäftsjahr 2024 berichtet und entsprechend fortgeschrieben.

Im Geschäftsjahr 2022 ist die Maximalvergütung eingehalten worden. Dies ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

### Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

### Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine ausdrückliche Abfindungszusage. In Fällen vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit berücksichtigt der Aufsichtsrat, soweit möglich, dass Zahlungen an ausscheidende Vorstandsmitglieder den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten sollen.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Vorstandsdienstvertrags, so sind das feste Jahresgehalt und die variable Vergütung für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied verstorben ist, pro rata temporis an die Hinterbliebenen fortzuzahlen. Wird ein Vorstandsmitglied während der Vertragslaufzeit dauernd arbeitsunfähig, so endet der Vorstandsdienstvertrag drei Monate nach dem Ende des Halbjahres, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. Im Krankheitsfall werden die Bezüge auf die Dauer von sechs Monaten, jedoch längstens bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags, fortgezahlt.

Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands bestehen nicht.



## Angabe der gewährten und geschuldeten Vorstandsvergütung

Die folgende Tabelle stellt die den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr (2023) gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Die jeweiligen Vorjahreswerte (in 2022 gewährte bzw. geschuldete Vergütung) sind jeweils im Zusammenhang dargestellt. Die jeweiligen relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente (in %) sind in Bezug auf die jeweils ausgewiesene Gesamtvergütung dargestellt.

Für die STI-Vergütung wird die im Berichtsjahr ausgezahlte („gewährte“) Tantieme (STI) dargestellt. Zum Vergleich gegenübergestellt ist die im vorangegangenen Geschäftsjahr (2022) ausgezahlte Tantieme (STI).

Hinsichtlich der LTI-Vergütung (langfristige aktienkursorientierte Vergütung in Form von Optionen auf virtuelle Aktien) erfolgten im Geschäftsjahr 2023 keine Auszahlungen. Zum Vergleich gegenübergestellt sind die im vorangegangenen Geschäftsjahr (2022) erfolgten Auszahlungen aus dem LTI.

Tätigkeiten, die die Vorstandsmitglieder in Geschäftsführungs- und/oder Aufsichtsfunktionen bei Tochter- oder Beteiligungsunternehmen der Branicks Group AG ausüben, sind mit der Vorstandsvergütung bei der Branicks Group AG abgegolten.

### Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)

Vorstandsmitglied, Position		Feste Vergütung				Variable Vergütung				Gesamt in Euro
		Jahresgehalt		Nebenleistungen		STI		LTI		
		in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	
Sonja Wärntges, CEO	2023	1.250.000,04	74,4	29.782,78	1,8	400.000,00	23,8	0,00	0,0	1.679.782,82
	2022	1.075.000,02	67,1	26.949,01	1,7	500.000,00	31,2	0,00	0,0	1.601.949,03
Johannes von Mutius, CIO	2023	750.000,00	76,2	33.976,11	3,5	200.000,00	20,3	0,00	0,0	983.976,11
	2022	650.000,00	61,7	29.242,30	2,8	375.000,00	35,5	0,00	0,0	1.054.242,30
Torsten Doyen, CIBO	2023	500.000,04	96,7	17.122,86	3,3	n/a	–	0,00	–	517.122,90
	2022	n/a	–	n/a	–	n/a	–	n/a	–	n/a
Christian Fritzsche, COO	2023	450.000,00	94,7	25.022,88	5,3	n/a	–	0,00	–	475.022,88
	2022	n/a	–	n/a	–	n/a	–	n/a	–	n/a
<b>Gesamt</b>	2023	2.950.000,08	80,7	105.904,63	2,9	600.000,00	16,4	0,00	0,0	3.655.904,71
	2022	1.725.000,02	65,0	56.191,31	2,1	875.000,00	32,9	0,00	0,0	2.656.191,33



## Leistungen aus Anlass der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Berichtsjahr (2023) wurden keine Leistungen aus Anlass der Beendigung der Vorstandstätigkeit geleistet.

## Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Die folgende Tabelle stellt die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr (2023) gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Für die STI-Vergütung wird die im Berichtsjahr ausgezahlte („gewährte“) Tantieme (STI) dargestellt. Zum Vergleich gegenübergestellt ist die im vorangegangenen Geschäftsjahr (2022) ausgezahlte Tantieme (STI).

Hinsichtlich der LTI-Vergütung (langfristige aktienkursorientierte Vergütung in Form von Optionen auf virtuelle Aktien) erfolgten im Geschäftsjahr 2023 keine Auszahlungen. Zum Vergleich gegenübergestellt sind die im vorangegangenen Geschäftsjahr (2022) erfolgten Auszahlungen aus dem LTI.

Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder										
Ehemaliges Vorstandsmitglied		Feste Vergütung				Variable Vergütung				Gesamt in Euro
		Jahresgehalt		Nebenleistungen		STI		LTI		
		in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	
Patrick Weiden <sup>1</sup>	2023	<b>250.000,02</b>	<b>57,3</b>	<b>11.218,20</b>	<b>2,6</b>	<b>175.000,00</b>	<b>40,1</b>	<b>0,00</b>	<b>0,0</b>	<b>436.218,22</b>
	2022	500.000,04	59,2	20.186,63	2,4	325.000,00	38,4	0,00	0,0	845.186,67
Christian Bock <sup>1</sup>	2023	<b>225.000,00</b>	<b>67,1</b>	<b>10.128,00</b>	<b>3,0</b>	<b>100.000,00</b>	<b>29,8</b>	<b>0,00</b>	<b>0,0</b>	<b>335.128,00</b>
	2022	450.000,00	58,5	19.548,29	2,5	300.000,00	39,0	0,00	0,0	769.548,29
<b>Gesamt</b>	2023	<b>475.000,02</b>	<b>61,6</b>	<b>21.346,20</b>	<b>2,8</b>	<b>275.000,00</b>	<b>35,6</b>	<b>0,00</b>	<b>0,0</b>	<b>771.346,22</b>
	2022	950.000,04	58,8	39.734,92	2,5	625.000,00	38,7	0,00	0,0	1.614.734,96

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2022





## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats basiert auf § 10 der Satzung der Branicks Group AG. Die Satzungsregelung regelt sowohl die konkrete Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Branicks Group AG als auch das zugrundeliegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG). Die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder ist durch die Hauptversammlung am 24. März 2021 bestätigt worden.

Gemäß § 10 der Satzung der Branicks Group AG erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine der Tätigkeit angemessene Vergütung, die sich aus einem Fixum und einer variablen, erfolgsabhängigen Vergütung zusammensetzt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare, über den Aufwand zu verbuchende Vergütung in Höhe von jeweils 50.000,00 Euro. Ferner erhält das einzelne Mitglied jährlich 2.500,00 Euro für jedes Prozent Dividende, das über einen Prozentsatz von zehn Prozent berechnet auf den Betrag des Grundkapitals hinaus ausgeschüttet wird, höchstens jedoch 50.000,00 Euro. Der Vorsitzende erhält das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende erhält das 1,5-fache der festen Vergütung und der variablen Vergütung.

Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören, der mindestens einmal im Geschäftsjahr getagt hat, erhalten zusätzlich für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zu diesem Ausschuss eine Vergütung von 10.000,00 Euro pro Ausschuss, insgesamt jedoch höchstens 20.000,00 Euro. Der Vorsitzende eines Aufsichtsratsausschusses erhält das Doppelte dieser zusätzlichen Vergütung. In den Jahren des Amtsantritts bzw. der Beendigung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder die Vergütung pro rata temporis.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben der Vergütung Ersatz seiner Auslagen inklusive Mehrwertsteuer.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat trägt durch die funktionsbezogene Festvergütung einerseits der Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats Rechnung. Durch die betragsmäßig begrenzte variable Vergütung, die sich an der Dividendenausschüttung als einer wesentlichen Erfolgsgröße für die Aktionäre orientiert, wird darüber hinaus ein zusätzlicher Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung geleistet.

Im Geschäftsjahr 2023 ist die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung vollumfänglich nach Maßgabe des unveränderten Vergütungssystems und § 10 der Satzung erfolgt.



## Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die nachstehende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtsjahr gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt jeweils nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Es handelt sich somit um die im Berichtsjahr ausgezahlte Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2022. Der variable Vergütungsanteil berücksichtigt die auf der ordentlichen Hauptversammlung am 30. März 2023 beschlossene Dividendenausschüttung von 0,75 Euro je dividendenberechtigter Stückaktie (insgesamt 62.364.274,50 Euro), sodass sich der oben beschriebene jeweilige maximale Betrag der variablen Vergütung ergibt. Eine Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen und dementsprechend ist auch keine Rückforderung erfolgt.

An die Rechtsanwaltskanzlei Weil, Gotshal & Manges LLP, an der der im Geschäftsjahr 2022 amtierende Aufsichtsratsvorsitzende Prof. Dr. Gerhard Schmidt als Partner beteiligt ist, wurden 647 Tsd. Euro (Vorjahr: 1.750 Tsd. Euro) an Vergütungen für bezogene Leistungen gezahlt. Der Aufsichtsrat hatte der Mandatierung unter Enthaltung des Aufsichtsratsvorsitzenden zugestimmt. Die im Geschäftsjahr 2023 vergüteten Leistungen betrafen gesellschaftsrechtliche und andere rechtliche Fragestellungen.

Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Aufsichtsrat)								
Aufsichtsratsmitglied, Position		Feste Vergütung		Variable Vergütung		Vergütung Ausschussmitgliedschaft		Gesamt
		in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro
Prof. Dr. Gerhard Schmidt <sup>1</sup> (Vorsitzender)	2023	100.000,00	47,6	100.000,00	47,6	10.000,00	4,8	210.000,00
	2022	100.000,00	47,6	100.000,00	47,6	10.000,00	4,8	210.000,00
Dr. Angela Geerling <sup>2</sup>	2023	34.520,55	50,0	34.520,55	50,0	0,00	0,0	69.041,10
	2022	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Michael Zahn (stellv. Vorsitzender)	2023	75.000,00	48,7	75.000,00	48,7	4.036,54	2,6	154.036,54
	2022	65.616,44	48,9	65.616,44	48,9	2.967,49	2,2	134.200,37
Prof. Dr. Ulrich Reuter <sup>3</sup>	2023	50.000,00	41,7	50.000,00	41,7	20.000,00	16,6	120.000,00
	2022	50.000,00	41,7	50.000,00	41,7	20.000,00	16,6	120.000,00
Eberhard Vetter	2023	50.000,00	50,0	50.000,00	50,0	0,00	0,0	100.000,00
	2022	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
René Zahnd	2023	50.000,00	45,4	50.000,00	45,4	10.000,00	9,2	110.000,00
	2022	50.000,00	45,4	50.000,00	45,4	10.000,00	9,2	110.000,00
Klaus-Jürgen Sontowski <sup>4</sup> (stellv. Vorsitzender)	2023	17.054,79	50,0	17.054,79	50,0	0,00	0,0	34.109,58
	2022	75.000,00	50,0	75.000,00	50,0	0,00	0,0	150.000,00
<b>Gesamt</b>	2023	<b>376.575,34</b>	<b>47,2</b>	<b>376.575,34</b>	<b>47,2</b>	<b>44.036,54</b>	<b>5,6</b>	<b>797.187,22</b>
	2022	340.616,44	47,0	340.616,44	47,0	42.967,49	6,0	724.200,37

<sup>1</sup> Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 13. April 2024.

<sup>2</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit 24. März 2022, Vorsitzende des Aufsichtsrats seit 13. April 2024.

<sup>3</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. Dezember 2023.

<sup>4</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis 24. März 2022.

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die prozentuale jährliche Veränderung der an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder gewährten und geschuldeten Vergütung, der Ertragsentwicklung der Branicks Group AG (Konzern- und Einzelabschluss) und der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Für Letztere werden die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Gesamtbelegschaft der Branicks Group AG und ihrer Konzerngesellschaften in Deutschland verglichen. Dargestellt sind die jeweiligen Veränderungen für die zurückliegenden fünf Geschäftsjahre gegenüber dem jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr (ausgenommen die Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer, die im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben (§ 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG) ab dem Geschäftsjahr 2020 dargestellt ist und sukzessive aufgebaut wird). Für die gewährte bzw. geschuldete Vergütung der Organmitglieder gelten die Begriffe des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, sodass die im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossene bzw. fällig gewordene Vergütung berücksichtigt wird. Hinsichtlich der Vergütung der Vorstandsmitglieder können sich auch aufgrund der nur nach Ablauf der jeweiligen Vesting-Period zufließenden Beträge aus den nicht jährlich gewährten LTI-Optionen auf virtuelle Aktien deutlichere Schwankungen ergeben.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats					
	Veränderung 2023 ggü. 2022 (in %)	Veränderung 2022 ggü. 2021 (in %)	Veränderung 2021 ggü. 2020 (in %)	Veränderung 2020 ggü. 2019 (in %)	Veränderung 2019 ggü. 2018 (in %)
<b>Vorstandsmitglieder</b>					
Sonja Wärntges	5	-20	41	24	30
Johannes von Mutius	-7	-22	35	17	26
Torsten Doyen <sup>1</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Christian Fritzsche <sup>1</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Patrick Weiden <sup>2</sup>	-48	19	10	-	-
Christian Bock <sup>2</sup>	-56	37	189	-	-
<b>Mitglieder des Aufsichtsrats</b>					
Prof. Dr. Gerhard Schmidt <sup>3</sup> (Vorsitzender)	0	0	100	0	0
Klaus-Jürgen Sontowski <sup>4</sup> (stellv. Vorsitzender bis 24.03.2022)	-1	0	100	0	0
Michael Zahn <sup>5</sup> (stellv. Vorsitzender ab 18.05.2021)	-5	277	100	-	-
Prof. Dr. Ulrich Reuter <sup>6</sup>	0	0	100	2	7
Eberhard Vetter <sup>7</sup>	0	-100	100	33	100
René Zahnd <sup>8</sup>	0	9	227	100	-
Dr. Angela Geerling <sup>9</sup>	0	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Ertragslage (prozentuale Veränderung)</b>					
FFO	-55	7	11	2	40
Jahresüberschuss	-265	-30	6	11	55
Durchschnittslohn	11	2	5	-	-

<sup>1</sup> Vorstand seit 1. Januar 2023.

<sup>2</sup> Unterjähriger Eintritt in 2020; Vorstand bis 31. Dezember 2022.

<sup>3</sup> Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 13. April 2024.

<sup>4</sup> Unterjähriger Austritt in 2022.

<sup>5</sup> Unterjähriger Eintritt in 2020.

<sup>6</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. Dezember 2023.

<sup>7</sup> Unterjähriger Eintritt in 2018.

<sup>8</sup> Unterjähriger Eintritt in 2019.

<sup>9</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit 24. März 2022, Vorsitzende des Aufsichtsrats seit 13. April 2024.



# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG



An die BRANICKS Group AG (vormals DIC Asset AG), Frankfurt am Main

## A. Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der BRANICKS Group AG (vormals DIC Asset AG), Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 beigefügten 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.

## B. 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 (08.2021)) 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 des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

## C. 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

## D. 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.

## E. Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Hamburg, 29. April 2024

BDO AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Härle  
Wirtschaftsprüfer

gez. Hyckel  
Wirtschaftsprüfer