

# **ENTSPRECHENSERKLÄRUNG**

**GEMÄß**

**§ 161 AKTIENGESETZ**

## Unterjährige Aktualisierung der Entsprechenserklärung gem. § 161 Aktiengesetz

Vorstand und Aufsichtsrat der Instone Real Estate Group AG (die „**Gesellschaft**“) sind gemäß § 161 Abs. 1 AktG verpflichtet, jährlich eine Entsprechenserklärung abzugeben, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht. Vorstand und Aufsichtsrat haben letztmalig im Dezember 2020 eine Entsprechenserklärung abgegeben.

Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft haben darin erklärt, seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2019 einzelnen Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der zuletzt im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 veröffentlichten Fassung vom 16. Dezember 2019 („**DCGK 2020**“) zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands in Abschnitt G.I. des DCGK 2020 (G.1, G.2, G.6, G.7, G.10 und G.11) nicht entsprochen zu haben und bis zur Verabschiedung eines aktualisierten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands auch nicht zu entsprechen. Mit Beschluss vom 23. April 2021 hat der Aufsichtsrat ein aktualisiertes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands verabschiedet, welches der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt werden soll und welches den Empfehlungen des Abschnitts G.I. mit Ausnahme der nachfolgend erklärten Abweichungen entspricht, sodass die Entsprechenserklärung in dieser Hinsicht aktualisiert wird:

Gemäß der Empfehlung G.7 des DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Die Unternehmensplanung und die Prognose, aus der die maßgeblichen Leistungskriterien für den Vorstand durch den Aufsichtsrat abgeleitet werden, werden aufgrund der höheren Planungsgenauigkeit zu Beginn des Geschäftsjahres verabschiedet. Darauf aufbauend legt der Aufsichtsrat die Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile ebenfalls zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres fest. Dies ist aus Sicht des Aufsichtsrates sachgerecht, um die verabschiedete Unternehmensplanung mit den Leistungskriterien für den Vorstand zu harmonisieren.

Gemäß der Empfehlung G.10 Satz 2 des DCGK 2020 soll ein Vorstandsmitglied über langfristig variable Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen. Das Vergütungssystem für den Vorstand sieht hiervon abweichend in Übereinstimmung mit den bisherigen Regelungen der Vorstandsansetzungsverträge eine Gewährung der langfristigen variablen erfolgsabhängigen Vergütung nach Ablauf einer dreijährigen Performance-Periode vor. Dies entspricht sowohl den aktienrechtlichen Anforderungen an langfristige Bemessungsgrundlagen für die variable Vergütung als auch den Empfehlungen verschiedener institutioneller Stimmrechtsberater. Ein längerer Aufschub der Auszahlung der variablen langfristigen Vergütung hat aus Sicht des Aufsichtsrates

gegenüber den bestehenden vertraglichen Regelungen dagegen keinen zusätzlichen Mehrwert für die Incentivierung des Vorstands.

Im Übrigen bleibt die Entsprechenserklärung vom Dezember 2020 unverändert.

Essen, im April 2021

**Der Vorstand**

**Der Aufsichtsrat**