

Vergütungsbericht 2025

FEEL

DES

Deutsche EuroShop

3 Leitlinien und Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstände der Deutsche EuroShop AG

3 Vergütung der Mitglieder des Vorstands

3 Grundzüge des Vergütungssystems

5 Vergütungspraxis im Geschäftsjahr 2025

5 Jahresgrundvergütung

5 Nebenleistungen

5 Betriebliche Altersvorsorge

5 Ersatz von Reisekosten

5 Variable Vergütung

6 Short-Term-Incentive für Herrn Kneip

7 Long-Term-Incentive Plan für Herrn Kneip

9 Leistungen bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags

10 Leistungen bei einem Anpassungsereignis

10 Malus- und Clawback-Regelungen

10 Abweichungen vom Vergütungssystem

10 Gewährte und geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Vorstands

12 Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

12 Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

14 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

14 ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

14 Grundlage für das Prüfungsurteil

14 Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

14 Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

14 Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Deutsche EuroShop AG

Vergütungsbericht Geschäftsjahr 2025

Dieser Vergütungsbericht stellt die Bestandteile und die Wirkungsweise der Vergütungslogik sowie die Höhe der individuellen Vergütungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat dar. Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutsche EuroShop AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft verfügbar:

www.Deutsche-EuroShop.de/Investor-Relations/Corporate-Governance/Verguetung

Leitlinien und Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstände der Deutsche EuroShop AG

Die Geschäftsstrategie der Deutsche EuroShop AG zielt darauf ab, Investments in qualitativ hochwertige Shoppingcenter in Innenstadtlagen und an etablierten Standorten zu tätigen, die das Potenzial für eine stabile und dauerhafte Wertentwicklung aufweisen und die Erzielung eines möglichst hohen Liquiditätsüberschusses aus der Vermietung der Shoppingcenter ermöglichen. Die strategischen Vorgaben sind darauf ausgerichtet, die erfolgreiche Positionierung des Unternehmens im europäischen Wettbewerb zu festigen und den Wert des Unternehmens für seine Anteilseigner nachhaltig zu steigern. Der Erfolg dieser Entwicklung wird anhand von Leistungskriterien gemessen und entsprechend in der Vorstandsvergütung berücksichtig.

Die Vergütung bietet dem Vorstand damit einen wirkungsvollen Anreiz zur erfolgreichen Umsetzung der Geschäftsstrategie. Aus diesem Grund setzt sich die Vergütung auch maßgeblich aus variablen Bestandteilen zusammen, welche das Erreichen gesetzter Ziele honorieren und bei Nichterreichen die Vergütung reduzieren. Dadurch wird ein direkter Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Vergütung hergestellt.

Die Hauptversammlung vom 27. Juni 2025 hat mit einer Zustimmung von 98,09 % den Vergütungsbericht 2024 gebilligt, sodass insoweit keine Anpassung in der Form der Vergütungsberichterstattung notwendig war.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Grundzüge des Vergütungssystems

Die Deutsche EuroShop AG hat im Jahr 2021 für die Mitglieder des Vorstands ein Vergütungssystem gemäß § 87a AktG erarbeitet, welches im Jahr 2025 aktualisiert wurde. Das aktualisierte Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidiums am 14. Mai 2025 beschlossen und von der Hauptversammlung am 27. Juni 2025 mit 99,82 % Zustimmung gebilligt. Es orientiert sich an der strategischen Ausrichtung der Gesellschaft und erfüllt die regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Die nachfolgende Übersicht stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems und ihre Ausgestaltung dar:

Fixe (erfolgsunabhängige) Komponenten

Jahresgrundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fixe Jahresgrundvergütung, Auszahlung monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personenkraftwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung ■ Unfallversicherung / D&O-Versicherung ■ Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung
Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beitragsorientierte Leistungszusage in Form eines jährlichen Fixbetrags an eine Unterstützungskasse ■ Alternativ: Abschluss einer Rentenversicherung zur Altersversorgung, Zuschuss zur privaten Altersversorgung / Risiko-Lebensversicherung

Variable (erfolgsbezogene) Komponenten

Short-Term Incentive (STI)

Plantyp	■ Jährlicher Zielbonusplan
Begrenzung/Cap	■ 150 % des Zielbetrags
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Finanzielles Erfolgsziel: Funds from Operations (FFO) je Aktie ■ Kriterienbasierter Multiplikator (0,8–1,2): 50 % ESG-Ziel (z. B. Zertifizierung der Center) 50 % Persönlicher Leistungsfaktor
Auszahlung	■ Fällig in bar mit Feststellung des Jahresabschlusses

Long-Term Incentive (LTI)

Plantyp	■ Performance-Cash-Plan (jährlich rollierend)
Begrenzung/Cap	■ 150 % des Zielbetrags
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Total Shareholder Return (TSR; 75 %): 2/3 absoluter TSR 1/3 relativer TSR im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern ■ Finanzierung (25 %): Finanzierungsvolumen Investment-Grade-Faktor
Performance-Periode	■ Vier Jahre
Auszahlung	■ Fällig in bar mit Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Tranche

Weitere vertragliche Regelungen

Maximalvergütung pro Vorstandsmitglied	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1.100.000 € p. a.
Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der Deutsche EuroShop AG in Höhe von mindestens 70 % der Brutto-Jahresgrundvergütung ■ Halteverpflichtung über gesamte Dienstzeit ■ Aufbau über ein Drittel des STI- und 100 % des LTI-Auszahlungsbetrags
Clawback	<ul style="list-style-type: none"> ■ Möglichkeit zur Reduzierung und Rückforderung der variablen Vergütung (STI als auch LTI) in bestimmten Fällen
Abfindungscap	<ul style="list-style-type: none"> ■ Begrenzung auf zwei Jahresvergütungen (Jahresgrundvergütung zzgl. Beiträge in die betriebliche Altersvorsorge, STI und LTI), maximal jedoch auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags

Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist definiert als die Summe aus Jahresgrundvergütung, Nebenleistungen, betrieblicher Altersversorgung sowie STI und LTI (jeweils unter der Annahme einer Zielerreichung von 100 %). Die Jahresgrundvergütung entspricht hierbei zwischen 40 % und 50 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der STI macht rund 15 % bis 25 % und der LTI rund 25 % bis 35 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Auf die betriebliche Altersversorgung entfallen rund 5 % und auf die Nebenleistungen rund 1 % bis 4 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der signifikante Anteil der variablen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung und das höhere Gewicht des LTI im Vergleich zum STI unterstreichen den „Pay for Performance“-Ansatz und die Ausrichtung der Vergütung auf den langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Deutsche EuroShop AG.

Wie in § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gefordert, hat der Aufsichtsrat eine individuelle Begrenzung der Vergütung festgelegt. Die Höhe dieser Maximalvergütung je Vorstandsmitglied beträgt demnach für jedes Geschäftsjahr 1.100 T€. Diese Maximalvergütung beschränkt zusätzlich die Auszahlungen aller für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten (Jahresgrundvergütung, Nebenleistungen, betriebliche Altersversorgung sowie STI und LTI) unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt deren Auszahlung erfolgt.

Bei der Berichterstattung hat die Deutsche Euroshop AG nach § 162 Abs. 1 AktG über die im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Dem Vergütungsbericht liegt folgendes Begriffsverständnis zugrunde: Der Begriff „gewährt“ erfasst den tatsächlichen Zufluss von Vergütungsbestandteilen, der Begriff „geschuldet“ erfasst hingegen fällige Vergütungsbestandteile, die noch nicht erfüllt wurden.

Vergütungspraxis im Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder richtete sich im Geschäftsjahr 2025 nach den beim Vertragsabschluss einzelvertraglich definierten Regelungen. Die in diesen Vorstandsverträgen vereinbarte Vergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen. Die feste Vergütung umfasst die Jahresgrundvergütung sowie Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Die variable Vergütung spiegelt die Performance eines Geschäftsjahres sowie die langfristige Unternehmensentwicklung wider;

erfolgsabhängig kommen daher eine kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive) und eine langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive) zur Anwendung.

Bei der Festlegung der Zielvergütung hat sich der Aufsichtsrat an der Unternehmensgröße, -komplexität und -struktur der Deutsche EuroShop AG orientiert. Des Weiteren wurden die wirtschaftliche sowie finanzielle Lage der Gesellschaft, die Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung in vergleichbaren Unternehmen, die Aufgabengebiete der einzelnen Vorstandsmitglieder und das interne Vergütungsumfeld berücksichtigt.

Im Berichtsjahr 2025 war Herr Hans-Peter Kneip wie im Vorjahr als alleiniger Vorstand bestellt.

Jahresgrundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine Jahresgrundvergütung, die sich an der Position, den Aufgaben und dem Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert.

Nebenleistungen

Zusätzlich beinhalten die fixen Vergütungskomponenten weitere Nebenleistungen. Hierzu zählen im Wesentlichen ein Personenkraftwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung bzw. eine entsprechende Pauschale. Darüber hinaus wurden für die Vorstandsmitglieder marktübliche Unfall- und D&O-Versicherungen abgeschlossen. Die Vorstandsmitglieder erhalten zudem einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 50 % der von ihnen zu zahlenden Beträge, maximal in Höhe von 50 % der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Betriebliche Altersvorsorge

Herr Kneip erhält einen Zuschuss zu seiner privaten Altersversorgung und Risikolebensversicherung in Höhe von bis zu maximal 55 T€. Herr Claus-Matthias Böge, im Jahr 2015 ausgeschiedener ehemaliger Vorstandssprecher, erhielt im Jahr 2025 Pensionszahlungen in Höhe von 44 T€. Zum 31. Dezember 2025 bestanden darüber hinaus keine Altersversorgungszusagen.

Ersatz von Reisekosten

Der Vertrag von Herrn Kneip enthält eine jährlich auf maximal 15 T€ begrenzte Erstattung von Reisekosten für Reisen vom Wohnort zum Dienstsitz und für die Unterkunft am Dienstsitz. Die Reisekosten werden gegen Nachweis zum 30. Juni des Jahres gezahlt.

Variable Vergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl auf das Erreichen jährlicher Ziele als auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente und die langfristige variable Vergütungskomponente incentivieren die Leistung der Vorstandsmitglieder aus unterschiedlichen Perspek-

tiven über unterschiedlich lange Performancezeiträume und unter Berücksichtigung verschiedener Leistungskriterien.

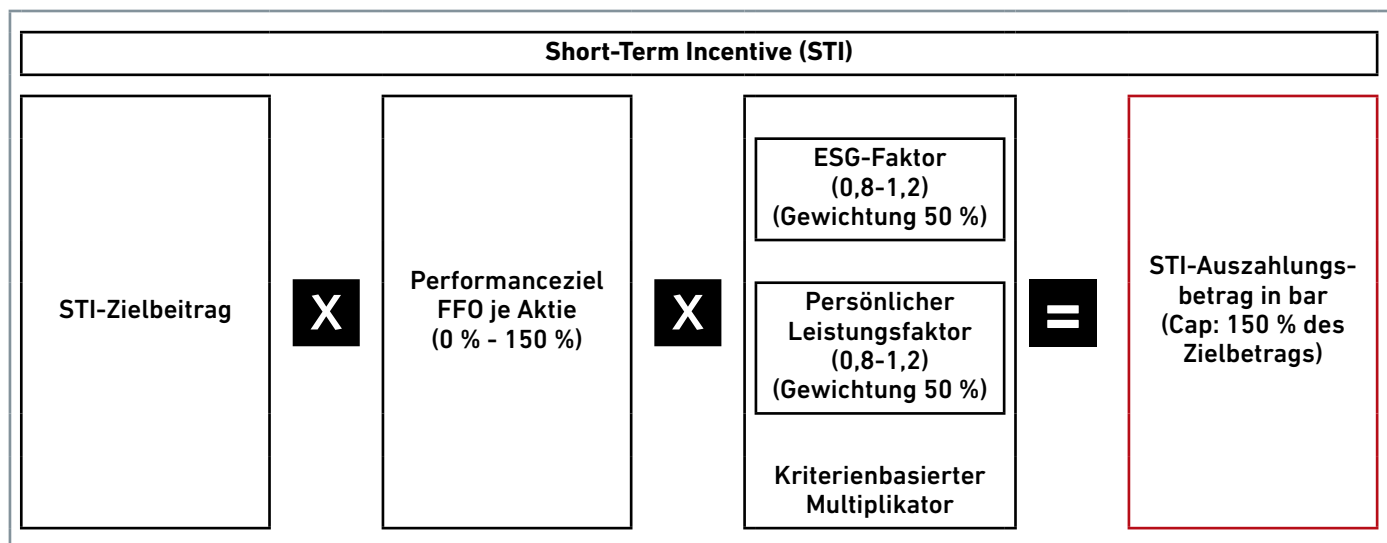
Die im Geschäftsjahr 2025 und Vorjahr für die variable Vergütung zugrunde gelegten Leistungskriterien sowie deren Strategiebezug sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

<u>Leistungskriterien</u>	<u>Short-Term Incentive (STI)</u>	<u>Long-Term Incentive (LTI)</u>	<u>Strategiebezug</u>
STI-Zielbetrag FFO-basiert	X		Abbildung der nachhaltigen Ertragskraft Funds from Operations je Aktie, Gewichtungsfaktoren Nachhaltigkeit und persönliche Zielerreichung werden aus Strategie abgeleitet
TSR-Zielerreichungsgrad		X	Nachhaltige Entwicklung und Steigerung des Unternehmenswerts
Finanzierungs-Zielerreichungsgrad		X	Sicherung einer langfristigen Finanzierung

Darüber hinaus sieht der Vertrag mit Herrn Kneip den Share Ownership Guidelines folgend eine Verpflichtung zum Erwerb von Aktien mit einem Wert in Höhe von 325 T€ innerhalb eines Vier-Jahres-Zeitraums vor.

Short-Term Incentive für Herrn Kneip

Der jährliche STI-Zielbetrag beträgt 200 T€ (bis 30. September 2025: 90 T€) bei 100 % Zielerreichung. Der STI-Zielerreichungsgrad kann maximal 150 % betragen, womit der STI-Auszahlungsbetrag auf 300 T€ (bis 30. September 2025: 135 T€) begrenzt ist. Der STI-Zielerreichungsgrad aus dem Vertrag von Herrn Kneip bestimmt sich anhand nachfolgender Formel:



Das Performanceziel FFO je Aktie wird berechnet durch Gegenüberstellung der im Konzernabschluss ausgewiesenen Finanzkennzahl Funds from Operations je Aktie in Relation zur aus der Unternehmensplanung

abgeleiteten Kennzahl Funds from Operations je Aktie, wie diese aus dem vom Aufsichtsrat gebilligten Budget ermittelt wird.

Bei einer Zielerreichung von unter 75 % ist das Performanceziel insgesamt nicht erreicht. Bei einer Zielerreichung von über 133 % ist das Performanceziel bei 150 % gekappt. Im Zielerreichungskorridor zwischen 75 % bis 100 % und 100 % bis 133 % erfolgt eine interpolierende Berechnung des Performanceziels. Je Über-/Unterschreitung der Zielerreichung um jeweils einen 1,0 %-Punkt wird das Performanceziel um 1,5 %-Punkte nach oben bzw. unten angepasst.

Das so ermittelte Performanceziel FFO je Aktie wird in einem zweiten Schritt mit einem kriterienbasierten Faktor multipliziert. Dieser kriterienbasierte Faktor setzt sich aus einem ESG-Faktor und einem persönlichen Leistungsfaktor zu jeweils 50 % zusammen. Der ESG-Faktor wird anhand der durch die DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V.) erteilten ESG-Zertifizierungen (Platin: 1,2, Gold: 1,0, Silber: 0,9, Bronze: 0,8) für die einzelnen Einkaufszentren arithmetisch ermittelt. Der persönliche Leistungsfaktor bezeichnet einen Multiplikator, der einen Wert von 0,8, 0,9, 1,0, 1,1 oder 1,2 annehmen kann und dessen Höhe vom Aufsichtsrat anhand dessen Beurteilung, inwieweit das Vorstandsmitglied für das betreffende Geschäftsjahr eines oder mehrere persönliche Erfolgsziele erreicht und dabei eine gute rollenspezifische Leistung gezeigt hat, festgelegt wird.

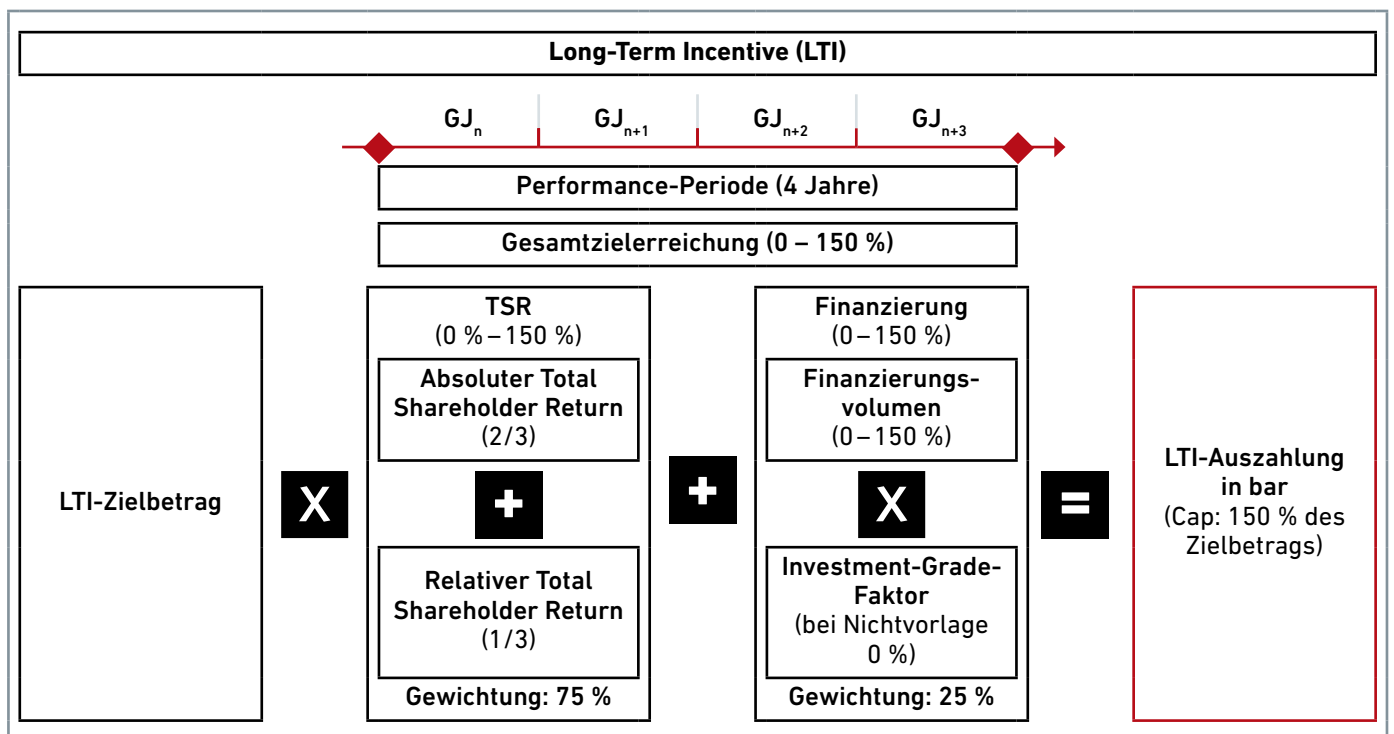
Der Aufsichtsrat kann den Short-Term Incentive bei außerordentlichen Ereignissen, welche zu unangemessenen Ergebnissen führen würden, individuell anpassen.

Der persönliche Leistungsfaktor des laufenden Geschäftsjahres wird auf der Sitzung des Präsidiums des Aufsichtsrats im Folgejahr festgelegt und ist im Zeitpunkt der Erstellung des Vergütungsberichts noch nicht bekannt. Gleichwohl wird für das laufende Geschäftsjahr ein vorläufiger STI berechnet und zurückgestellt. Für das Geschäftsjahr 2024 hat das Präsidium des Aufsichtsrats im März 2025 einen STI für Herrn Kneip in Höhe von 114 T€ festgelegt, dem ein zurückgestellter Betrag von 112 T€ gegenübersteht. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde ein vorläufiger STI von 133 T€ zurückgestellt.

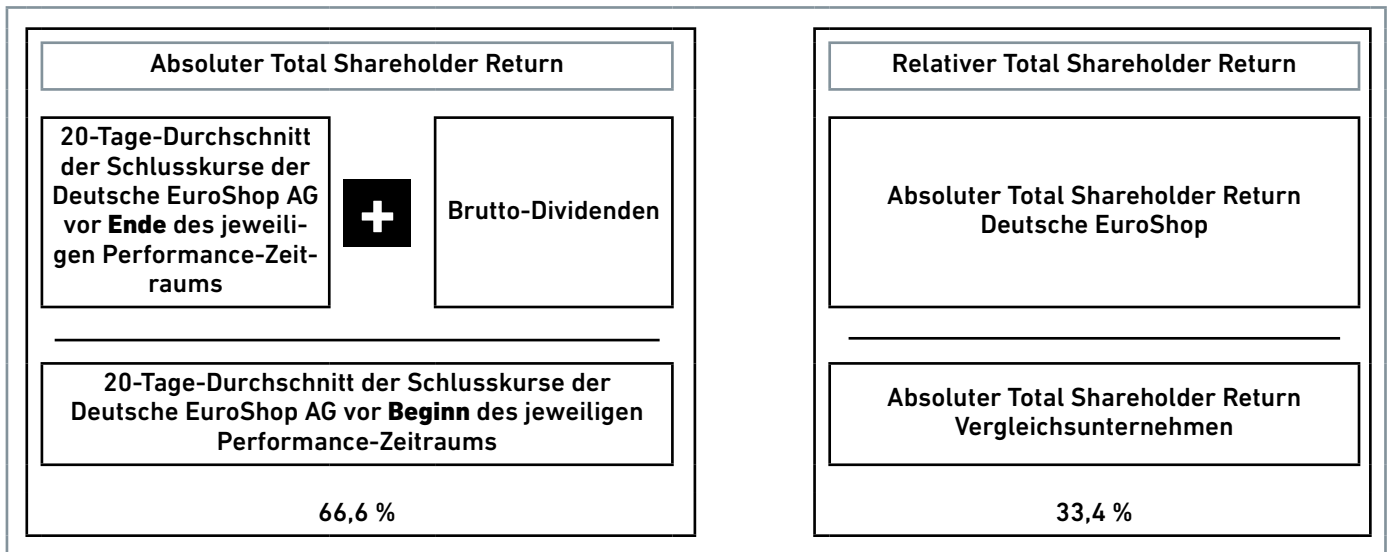
Long-Term Incentive für Herrn Kneip

Der Long-Term Incentive für Herrn Kneip berücksichtigt die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts der Deutsche EuroShop AG und basiert auf den Zielgrößen Total Shareholder Return (TSR) und Finanzierung. Der LTI deckt jeweils einen rollierenden Zeitraum von vier Jahren ab und kommt nach Ablauf dieser vier Jahre zur Auszahlung.

Der jährliche LTI-Zielbetrag beträgt 300 T€ (bis 30. September 2025: 110 T€) bei 100 % Zielerreichung. Der LTI-Zielerreichungsgrad kann maximal 150 % betragen, womit der LTI-Auszahlungsbetrag auf 450 T€ (bis 30. September 2025: 165 T€) begrenzt ist. Der LTI-Zielerreichungsgrad aus dem Vertrag von Herrn Kneip bestimmt sich anhand nachfolgender Formel:



Der Total Shareholder Return ist ein Indikator für die Rendite der Aktie und überführt die Renditeerwartungen der Aktionäre in die Vergütungsstruktur des Vorstands. Der Total Shareholder Return wird zu 2/3 aus dem Total Shareholder Return der Deutsche EuroShop AG und zu 1/3 durch Gegenüberstellung mit relevanten Vergleichsunternehmen errechnet.



Die weiteren Komponenten des LTI und deren Berechnung sind in nachfolgender Übersicht gegenübergestellt:

Long-Term Incentive (LTI) – Berechnung der Zielerreichung					
<p>Die Zielerreichung „Absoluter Total Shareholder Return“ bezeichnet einen Prozentsatz von 0 % bis höchstens 150 % und beträgt 100 % bei einem absoluten Total Shareholder Return von 24 %.</p>		<p>Die Zielerreichung „Relativer Total Shareholder Return“ bezeichnet einen Prozentsatz von 0 % bis höchstens 150 % und beträgt 100 % bei einem Prozentsatz von 0 %.</p>		<p>Der „Finanzierungsfaktor“ bezeichnet einen Prozentsatz von 0 % bis höchstens 150 % und beträgt 100 % bei einem Finanzierungsvolumen von 500 Mio. €.</p>	
Absoluter Total Shareholder Return	Zielerreichung	Relativer Total Shareholder Return	Zielerreichung	Finanzierungsvolumen	Zielerreichung
< 0 %	0 %	< -20 %	0 %	< 400 Mio. €	0 %
= 24 %	100 %	= 0 %	100 %	= 400 Mio. €	80 %
> 36 %	150 %	> 20 %	150 %	= 500 Mio. €	100 %
				> 600 Mio. €	150 %
<p>Zwischen einem Absoluten Total Shareholder Return von 0 % (Zielerreichung 0 %) und 24 % bzw. zwischen 24 % und 36 % (Zielerreichung 150 %) wird die Zielerreichung durch Interpolation ermittelt.</p>		<p>Zwischen einem Relativen Total Shareholder Return von -20 % (Zielerreichung 0 %) und 0 % bzw. zwischen 0 % und 20 % (Zielerreichung 150 %) wird die Zielerreichung durch Interpolation ermittelt.</p>		<p>Zwischen einem Finanzierungsvolumen von 400 Mio. € (Zielerreichung 80 %) und 500 Mio. € bzw. zwischen 500 Mio. € und 600 Mio. € (Zielerreichung 150 %) wird die Zielerreichung durch Interpolation ermittelt. Für den Fall, dass die Gesellschaft zum Ende des betreffenden Performance-Zeitraums über kein entsprechendes Investment-Grade-Profil verfügt, beträgt der Finanzierungsfaktor abweichend von der zuvor beschriebenen Berechnung 0 %.</p> <p>Ein Investment-Grade-Profil ist erfüllt, wenn ein entsprechendes Investment-Grade-Rating einer Rating-Agentur für ein Finanzierungsinstrument der Gesellschaft vorliegt. Ein Investment-Grade-Profil ist unabhängig von der Ausgabe eines Finanzierungsinstruments und unabhängig von der Erteilung eines Ratings durch eine Agentur erfüllt, solange die Gesellschaft ein Investment-Grade-Profil mit den entsprechenden Kreditparametern einhält. Zur Bestimmung der relevanten Kreditparameter (z. B. Loan-to-Value, Secured Loan-to-Value, EBITDA-to-Interest, Net Debt-to-EBITDA) sind europäische Immobilienunternehmen bzw. Immobilienanleihen mit Investment-Grade-Rating vergleichend heranzuziehen.</p>	

Eine Vergütung aus dem LTI wurde Herrn Kneip im Jahr 2025 nicht gewährt, da diese erstmals mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 für den LTI 2022–2025 bestimmt werden kann. Für den LTI 2022–2025 wurde ein Betrag von 149 T€ zurückgestellt. Weitere Rückstellungen über insgesamt 251 T€ für die Long-Term-Incentive-Pläne 2023–2026, 2024–2027 und 2025–2028 von Herrn Kneip wurden passiviert.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei außergewöhnlichen Ereignissen, welche zu unangemessenen Ergebnissen führen würden, von den vorstehenden Regelungen abzuweichen (z. B. Zerstörung eines Centers, Pandemie etc.).

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft, ohne dass hierfür ein vom Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund vorliegt, haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der bis zum Ende der vereinbarten Vertragslaufzeit ausstehenden Jahresvergütungen, begrenzt jedoch auf maximal zwei Jahresvergütungen. Die Jahresvergütung umfasst dabei die Jahresgrundvergütung, Beiträge in die Betriebliche Altersvorsorge sowie den STI und den LTI unter der Annahme einer jeweiligen Gesamtziel-erreichung von 100 %.

Leistungen bei einem Anpassungsereignis

Als Anpassungsereignis gilt ein Kontrollerwerb von mehr als 30 % der Stimmrechte, eine Rücknahme der Zulassung der Aktien zum Handel am regulierten Markt oder ein Squeeze-out-bezogenes Aktionärsverlangen. Bei einem Anpassungsereignis hat der Vorstand Anspruch auf Anpassung des LTI-Gesamtzielerreichungsgrades, die den geänderten Rahmenbedingungen Rechnung trägt, und einen Anspruch auf zeitanteilige Abrechnung bereits erdienter LTI-Tranchen, wobei der Aufsichtsrat im Interesse der Gesellschaft berechtigt ist, eine andere Vereinbarung zu treffen.

Malus- und Clawback-Regelungen

Der Vorstandsvertrag mit Herrn Kneip sieht Möglichkeiten vor, im Falle von Pflichtverstößen eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung zu reduzieren („Malus“) oder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern („Clawback“). Im Geschäftsjahr 2025 sind keine Pflichtverstöße aufgetreten, sodass Reduzierungen oder Rückforderungen durch den Aufsichtsrat im Rahmen der bestehenden Malus- und Clawback-Regelungen nicht zur Anwendung gekommen sind.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Infolge der im Geschäftsjahr 2025 durchgeführten Aktualisierung des Vergütungssystems sowie Verlängerung und Anpassung des Vorstandsvertrags mit Herrn Kneip bestehen keine wesentlichen Abweichungen vom Vergütungssystem.

Gewährte und geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung für aktive und ehemalige Vorstandsmitglieder. Die gewährte Vergütung ist den Vorstandsmitgliedern bereits zugeflossen. Unter der geschuldeten Vergütung wird für die aktiven Vorstandsmitglieder nachfolgend diejenige Vergütung verstanden, welche nach Abschluss der relevanten Performance-Periode im Geschäftsjahr 2025 fällig ist, jedoch noch nicht erfüllt wurde. Somit werden für das Geschäftsjahr 2025 der Short-Term Incentive 2025 und der Long-Term Incentive 2022–2025 als geschuldete Vergütung gezeigt.

Gewährte und geschuldete Vergütung für den Vorstand	Hans-Peter Kneip			
	2025		2024	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Jahresgrundvergütung	506	58 %	525	74 %
Nebenleistungen	30	4 %	30	4 %
Betriebliche Altersversorgung	32	4 %	25	4 %
Festeinkommen	568	66 %	580	82 %
Short-Term-Incentive-Plan ¹	133	15 %	114	16 %
Long-Term-Incentive-Plan ²	149	17 %	0	0 %
Reisekosten	15	2 %	15	2 %
Abfindung	0	0 %	0	0 %
Sonderzahlung	0	0 %	0	0 %
Gesamtvergütung	865	100 %	709	100 %

1 Für das Geschäftsjahr 2024 hat das Präsidium des Aufsichtsrats im März 2025 einen STI für Herrn Kneip in Höhe von 114 T€ festgelegt, dem ein zurückgestellter Betrag von 112 T€ gegenübersteht. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde ein vorläufiger STI von 133 T€ zurückgestellt.

2 Für den LTI 2022–2025 wurde ein Betrag von 149 T€ zurückgestellt.

Der Vorstandsvertrag von Herrn Kneip enthält eine Maximalvergütung in Höhe von 1.100 T€.

Im Jahr 2025 erhielt Herr Claus-Matthias Böge (im Jahr 2015 ausgeschiedener ehemaliger Vorstandssprecher) eine Pensionszahlung in Höhe von 44 T€.

Die erstattungsfähigen Reisekosten von Herrn Kneip werden im Folgejahr bis zum 30. Juni eines jeden Jahres erstattet.

Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Gemäß § 8 Abs. 4 der Satzung erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats eine jährliche Vergütung in Höhe von 50 T€, die stellvertretende Vorsitzende erhält 37,5 T€ und alle weiteren Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine feste Vergütung in Höhe von 25 T€.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die im Laufe eines Geschäftsjahres in den Aufsichtsrat eintreten oder aus ihm ausscheiden, erhalten eine zeitanteilige Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr.

Gemäß § 8 Abs. 5 der Satzung werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats die baren Auslagen ersetzt, die bei der Ausübung der Amtstätigkeit entstehen. Zusätzlich werden anfallende Umsatzsteuern erstattet, wenn die Aufsichtsratsmitglieder berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen.

Die gewährte und geschuldete Vergütung für den Aufsichtsrat setzt sich wie folgt zusammen:

Gewährte und geschuldete Vergütung für den Aufsichtsrat	2025			2024		
	Festvergütung		Gesamtvergütung	Festvergütung		Gesamtvergütung
	T€	%	T€	T€	%	T€
Peter Ballon	26	100	26	0	0	0
Reiner Strecker	24	100	24	50	100	50
Chantal Schumacher	37,5	100	37,5	37,5	100	37,5
Benjamin Bianchi ¹	25	100	25	25	100	25
Henning Eggers	25	100	25	25	100	25
Lemara Grant ¹	12	100	12	25	100	25
Stuart Keith ¹	25	100	25	25	100	25
Dr. Volker Kraft	25	100	25	25	100	25
Dr. Henning Kreke	25	100	25	25	100	25
Todd Liker ¹	13	100	13	0	0	0
Claudia Plath	25	100	25	25	100	25

¹ Herr Benjamin Bianchi, Frau Lemara Grant, Herr Stuart Keith und Herr Todd Liker haben der Gesellschaft gegenüber schriftlich erklärt, auf die ihnen zustehende Aufsichtsratsvergütung zu verzichten.

Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Vergütung der Organmitglieder im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Deutsche EuroShop AG und der durchschnittlichen Vergütung aller Arbeitnehmer/-innen in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis im Zeitraum von 2020 bis 2025.

Die Ertragsentwicklung der Deutsche EuroShop AG wird anhand des Ergebnisses vor Steuern erfasst.

Vergütung der Vorstandsmitglieder	Veränderung 2020–2021	Veränderung 2021–2022	Veränderung 2022–2023	Veränderung 2023–2024	Veränderung 2024–2025
Hans-Peter Kneip ¹	–	–	– ¹¹	34,8 %	22,0 %
Wilhelm Wellner	-4,6 %	– ¹¹	–	–	–
Olaf Borkers	-4,4 %	– ¹¹	–	–	–
Claus-Matthias Böge ²	-90,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder²					
Peter Ballon ³	–	–	–	–	– ¹¹
Reiner Strecker ⁴	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	– ¹¹
Chantal Schumacher ⁵	–	– ¹¹	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Karin Dohm ⁶	0,0 %	– ¹¹	–	–	–
Benjamin Bianchi ⁵	–	– ¹¹	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dr. Anja Disput ⁶	0,0 %	– ¹¹	–	–	–
Henning Eggers	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Lemara Grant ⁷	–	– ¹¹	0,0 %	0,0 %	– ¹¹
Stuart Keith ⁵	–	– ¹¹	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dr. Volker Kraft ⁵	–	– ¹¹	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dr. Henning Kreke	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Todd Liker ³	–	–	–	–	– ¹¹
Alexander Otto ⁸	0,0 %	– ¹¹	–	–	–
Claudia Plath	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Klaus Striebich ⁶	0,0 %	– ¹¹	–	–	–
Roland Werner ⁶	0,0 %	– ¹¹	–	–	–
Ertragskennzahlen					
Ergebnis vor Steuern der Gesellschaft ⁹	68,2 %	-41,9 %	105,1 %	-24,1 %	-40,7 %
Ergebnis vor Steuern (EBT) des Konzerns ohne Bewertungsergebnis ¹⁰	-1,6 %	3,7 %	30,2 %	-2,5 %	-10,5 %
Vergütung der Arbeitnehmer/-innen					
Arbeitnehmer/-innen in Deutschland	0,5 %	4,7 %	6,0 %	5,4 %	4,2 %

1 Im Vorstand seit 1. Oktober 2022

2 Im Vorstand bis 30. Juni 2015, Gewährung aus betrieblicher Altersversorgung seit 2019, Gewährung aus LTI bis 2020

3 Im Aufsichtsrat seit 27. Juni 2025

4 Im Aufsichtsrat bis 27. Juni 2025

5 Im Aufsichtsrat seit 30. August 2022

6 Im Aufsichtsrat bis 30. August 2022

7 Im Aufsichtsrat vom 30. August 2022 bis 27. Juni 2025

8 Im Aufsichtsrat bis 23. Mai 2022

9 Einzelabschluss der Deutsche EuroShop AG (HGB)

10 Freiwillige Zusatzangabe

11 Wegen des unterjährigen Ein- bzw. Austritts kein Ausweis von Veränderungen

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche EuroShop AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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.

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. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagement des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Darstellungen 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.

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, 27. März 2026

RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Florian Riedl
Wirtschaftsprüfer

Till Kohlschmitt
Wirtschaftsprüfer