



the  
**s**SMALL  
life

**Vergütungs-**



**BERICHT**

**2024**

**DES**

Deutsche EuroShop

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

**3**

## **Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

**3**

### **Grundzüge des Vergütungssystems**

**3**

### **Vergütungspraxis im Geschäftsjahr 2024**

**5**

Feste Vergütung

**5**

Ersatz von Reisekosten

**5**

Betriebliche Altersvorsorge

**5**

Variable Vergütung

**5**

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags

**8**

Leistungen bei einem Anpassungsereignis

**8**

Malus- und Clawback-Regelungen

**8**

Abweichungen vom Vergütungssystem

**8**

### **Gewährte und geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Vorstands**

**9**

## **Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats**

**10**

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

**10**

## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers**

**12**

### **Deutsche EuroShop AG**

#### **Vergütungsbericht Geschäftsjahr 2024**

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](http://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 berücksichtigt. 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 29. August 2024 hat mit einer Zustimmung von 97,42 % den Vergütungsbericht 2023 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 vom Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidiums am 9. April 2021 beschlossen und von der Hauptversammlung am 18. Juni 2021 mit 93,45 % Zustimmung gebilligt wurde. 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**

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

**Variable (erfolgsbezogene) Komponenten**

**Short-Term-Incentive (STI)**

<u>Plantyp</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jährlicher Zielbonusplan</li> </ul>
<u>Begrenzung/Cap</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 150 % des Zielbetrags</li> </ul>
<u>Erfolgsziele</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Finanzielles Erfolgsziel: Funds from Operations (FFO) je Aktie</li> <li>■ Persönlicher kriterienbasierter Multiplikator (0,8 – 1,2): 50 % ESG-Ziel (z. B. Zertifizierung der Center) 25 % Persönliches Ziel (z. B. Kapitalmarktkommunikations-Rating) 25 % Individuelle Sonderprojekte/Strategieumsetzung</li> </ul>

**Long-Term-Incentive (LTI)**

<u>Plantyp</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Performance-Cash-Plan (jährlich rollierend)</li> </ul>
<u>Begrenzung/Cap</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 150 % des Zielbetrags</li> </ul>
<u>Erfolgsziele</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Total Shareholder Return (TSR; 75 %): 2/3 absoluter TSR 1/3 relativer TSR im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern</li> <li>■ Loan to Value (LTV; 25 %): Absoluter LTV Multiplikator in Abhängigkeit von relativem LTV zu relevanten Wettbewerbern (0,8 – 1,2)</li> </ul>
<u>Performance-Periode</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vier Jahre</li> </ul>
<u>Auszahlung</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fällig in bar mit Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Tranche, damit jeweils vier Jahre nach Begebung</li> </ul>

**Weitere vertragliche Regelungen**

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

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 20 % bis 25 % und der LTI ca. 25 % bis 30 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Auf die betriebliche Altersversorgung entfallen rund 5 % und auf die Nebenleistungen rund 2 % 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 2024

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder richtete sich im Geschäftsjahr 2024 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 Grundvergütung sowie Nebenleistungen und teilweise eine 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 2024 war Herr Hans-Peter Kneip wie im Vorjahr als alleiniger Vorstand bestellt.

## FESTE VERGÜTUNG

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

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

## ERSATZ VON REISEKOSTEN

Der Vertrag von Herrn Kneip enthält eine jährlich auf 15 T€ gedeckelte 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.

## BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Herr Kneip erhält einen Zuschuss zu seiner privaten Altersversorgung und Risikolebensversicherung in Höhe von bis zu maximal 25 T€. Herr Claus-Matthias Böge, im Jahr 2015 ausgeschiedener ehemaliger Vorstandssprecher, erhielt im Jahr 2024 Pensionszahlungen in Höhe von 40 T€. Zum 31. Dezember 2024 bestehen darüber hinaus keine Altersversorgungszusagen.

## 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 Perspektiven, über unterschiedlich lange Performancezeiträume und unter Berücksichtigung verschiedener Leistungskriterien.

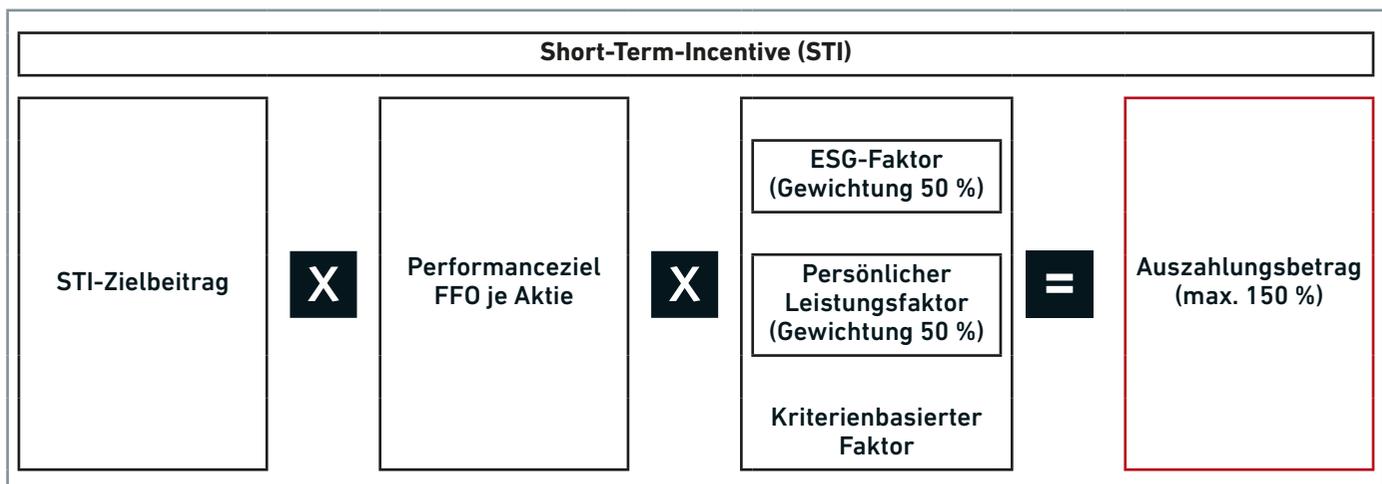
Die im Geschäftsjahr 2024 und Vorjahr für die variable Vergütung zugrunde gelegten Leistungskriterien sowie deren Strategiebezug sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Leistungskriterien	Short-Term-Incentive (STI)	Long-Term-Incentive (LTI)	Strategiebezug
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 100 % der fixen Jahresgrundvergütung innerhalb eines Vier-Jahres-Zeitraums vor.

### Short-Term-Incentive für Herrn Kneip

Der jährliche STI-Zielbetrag betrug bis Geschäftsjahr 2023 100 T€ bei 100 % Zielerreichung und beträgt ab dem Geschäftsjahr 2024 90 T€ bei 100 % Zielerreichung. Der STI-Zielerreichungsgrad kann maximal 150 % betragen, womit der STI-Auszahlungsbetrag bis einschließlich des Jahres 2023 auf 150 T€ und ab dem Jahr 2024 auf 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 genehmigten 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 Einkaufszenter 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.

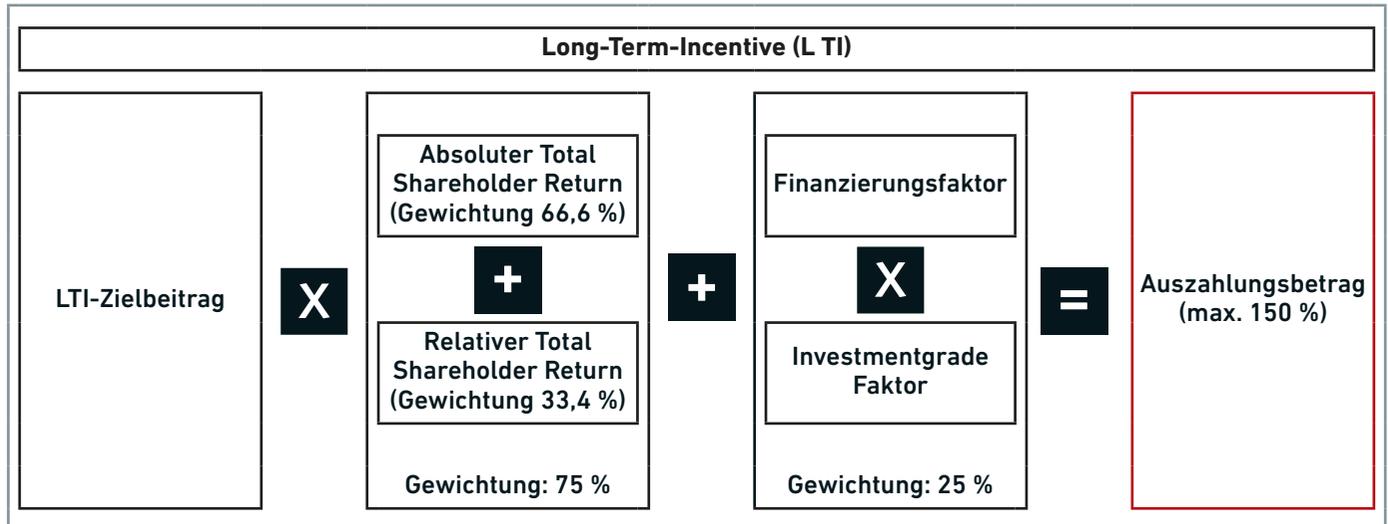
Der Aufsichtsrat kann den Short-Term-Incentive bei außerordentlichen Ereignissen, welche zu unangemessenen Ergebnissen führen würden, individuell anpassen.

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 2023 hat das Präsidium des Aufsichtsrats im Februar 2024 einen STI für Herrn Kneip in Höhe von 132 T€ festgelegt, dem ein zurückgestellter Betrag von 124 T€ gegenübersteht. Für das Geschäftsjahr 2024 wurde ein vorläufiger STI von 112 T€ zurückgestellt.

### Long-Term-Incentive Plan für Herrn Kneip

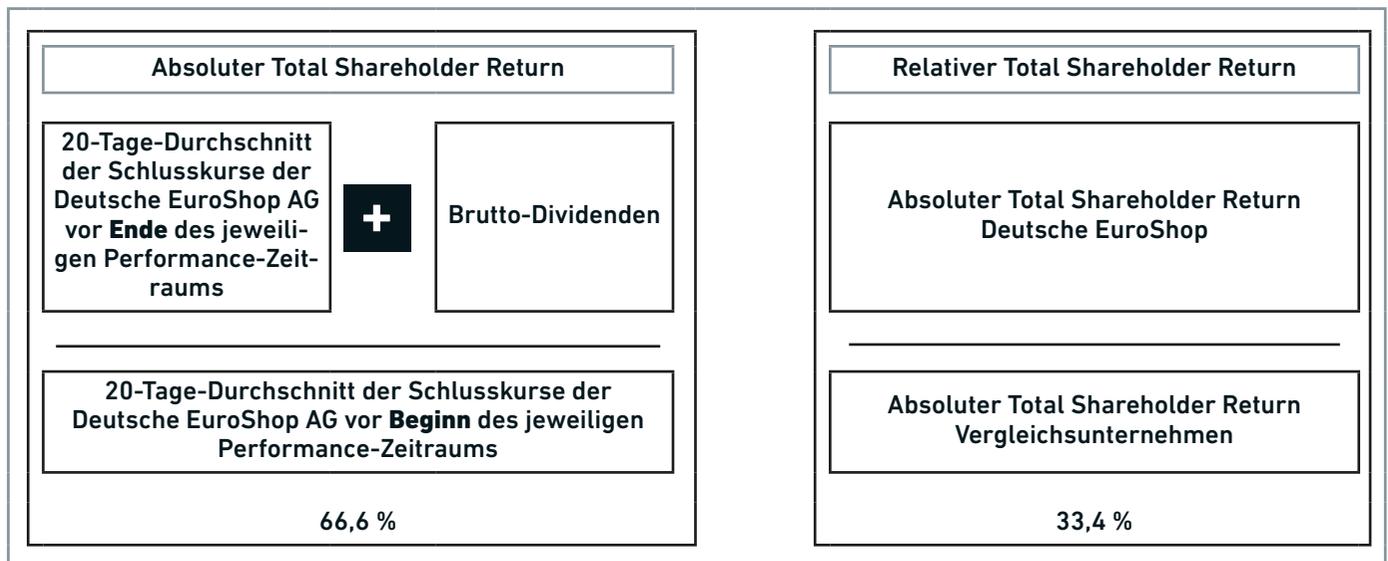
Der Long-Term-Incentive für Herrn Kneip berücksichtigt die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts der Deutsche EuroShop AG und basiert auf den Zielgrößen Total Shareholder Return (TSR) und Finanzierung. Der LTI deckt jeweils einen rollierenden Zeitraum von vier Jahren ab und kommt nach Ablauf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

Der jährliche LTI-Zielbetrag betrug bis Geschäftsjahr 2023 100 T€ bei 100 % Zielerreichung und beträgt ab dem Geschäftsjahr 2024 110 T€ bei 100 % Zielerreichung. Der LTI-Zielerreichungsgrad kann maximal 150 % betragen, womit der LTI-Auszahlungsbetrag bis einschließlich des Jahres 2023 auf 150 T€ und ab dem Jahr 2024 auf 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 Share-

holder Return der Deutsche EuroShop AG errechnet und zu 1/3 durch Gegenüberstellung mit relevanten Vergleichsunternehmen.



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

Long-Term-Incentive (LTI) – Berechnung der Zielerreichung					
<p>Die Zielerreichung „<b>Absoluter Total Shareholder Return</b>“ bezeichnet einen Prozentsatz von 0 % bis höchstens 150 % und beträgt 100 % bei einem absoluten Total Shareholder Return von 24 %.</p>		<p>Die Zielerreichung „<b>Relativer Total Shareholder Return</b>“ bezeichnet einen Prozentsatz von 0 % bis höchstens 150 % und beträgt 100 % bei einem Prozentsatz von 0 %.</p>		<p>Der „<b>Finanzierungsfaktor</b>“ 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 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 zum Ende des betreffenden Performance-Zeitraums kein entsprechendes <b>Investment Grade Rating</b> einer Rating-Agentur vorliegt, beträgt der Finanzierungsfaktor abweichend von der zuvor beschriebenen Berechnung 0 %.</p>	

Eine Vergütung aus dem LTI wurde Herrn Kneip nicht gewährt und nicht geschuldet, da diese erstmals mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 für den LTI 2022 bestimmt werden kann. Gleichwohl wurden Rückstellungen über insgesamt 239 T€ für die Long-Term-Incentive-Pläne 2022 bis 2024 für Herrn Kneip 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 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 Jahresgrundvergütungen zuzüglich der jeweiligen Zielbeträge des Short-Term-Incentive-Bonus und des Long-Term-Incentive-Bonus. Für die Bemessung der Höhe der Jahresvergütungen ist der Durchschnitt der Jahresvergütung des letzten Geschäftsjahres und der voraussichtlichen Jahresvergütung des laufenden Geschäftsjahres maßgebend.

**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 2024 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**

Das Vergütungssystem sieht für die Jahresgrundvergütung einen relativen Anteil von bis zu 50 % der Ziel-Gesamtvergütung vor. Aufgrund der Bestellung von Herrn Kneip als alleinigem Vorstand und seiner Doppelrolle als CEO und CFO sah es der Aufsichtsrat als notwendig an, diese gestiegene Aufgabenvielfalt in einer erhöhten

Grundvergütung abzubilden. Daher beträgt der relative Anteil der Grundvergütung derzeit rund 74 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Das Vergütungssystem sieht ein Erfolgsziel „Loan to Value“ mit einer Gewichtung von 25 % im LTI vor. Der Vertrag mit Herrn Kneip enthält hingegen ein mit 25 % gewichtetes Erfolgsziel „Finanzierungs-Zielerreichungsgrad“. Aus Sicht der Gesellschaft werden damit vergleichbare Zielsetzungen incentiviert, jedoch sind die Komponenten nicht deckungsgleich. Die Abweichung war notwendig, um den mittlerweile geänderten Rahmenbedingungen aufgrund der Änderungen in der Aktionärsstruktur Rechnung zu tragen.

## 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 Performanceperiode im Geschäftsjahr 2024 fällig ist, jedoch noch nicht erfüllt wurde. Somit wird für 2024 der Short-Term-Incentive als geschuldete Vergütung gezeigt. Der Long-Term-Incentive-Plan ist hingegen kein Bestandteil der geschuldeten Vergütung, da im Geschäftsjahr 2024 keine Performanceperioden zum Abschluss kamen.

**Tabelle 1: Gewährte und geschuldete Vergütung**

	<b>Hans-Peter Kneip</b>			
	<b>2024</b>		<b>2023</b>	
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung für den Vorstand</b>	<b>T€</b>	<b>Anteil</b>	<b>T€</b>	<b>Anteil</b>
Festvergütung	525	74 %	325	62 %
Nebenleistungen	55	8 %	54	10 %
Festeinkommen	580	82 %	379	72 %
Short-Term-Incentive-Plan <sup>1</sup>	112	16 %	132	25 %
Long-Term-Incentive-Plan	0	0	0	0
Reisekosten	15	2 %	15	3 %
Abfindung	0	0	0	0
Sonderzahlung	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>707</b>	<b>100 %</b>	<b>526</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Für das Geschäftsjahr 2023 hat das Präsidium des Aufsichtsrats im Februar 2024 einen STI für Herrn Kneip in Höhe von 132 T€ festgelegt, dem ein zurückgestellter Betrag von 124 T€ gegenübersteht. Für das Geschäftsjahr 2024 wurde ein vorläufiger STI von 112 T€ zurückgestellt.

Der Vorstandsvertrag von Herrn Kneip enthält eine Maximalvergütung in Höhe von 900 T€.

Im Jahr 2024 erhielt Herr Claus-Matthias Böge (im Jahr 2015 ausgeschiedener ehemaliger Vorstandssprecher) eine Pensionszahlung in Höhe von 40 T€.

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

Für die aktiven Vorstandsmitglieder wurde der folgende Versorgungsaufwand geleistet:

**Tabelle 2: Versorgungsaufwand**

	<b>Hans-Peter Kneip<sup>1</sup></b>	
	<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>In T€</b>		
Versorgungsaufwand	25	25

<sup>1</sup> Der Versorgungsaufwand ist auch in Tabelle 1 in der Position „Nebenleistungen“ enthalten.

# 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	2024			2023		
	Festvergütung		Gesamtvergütung	Festvergütung		Gesamtvergütung
	T€	%	T€	T€	%	T€
Reiner Strecker	50	100	50	50	100	50
Chantal Schumacher	37,5	100	37,5	37,5	100	37,5
Benjamin Bianchi <sup>1</sup>	25	100	25	25	100	25
Henning Eggers	25	100	25	25	100	25
Lemara Grant <sup>1</sup>	25	100	25	25	100	25
Stuart Keith <sup>1</sup>	25	100	25	25	100	25
Dr. Volker Kraft	25	100	25	25	100	25
Dr. Henning Kreke	25	100	25	25	100	25
Claudia Plath	25	100	25	25	100	25

<sup>1</sup> Herr Benjamin Bianchi, Herr Stuart Keith sowie Frau Lemara Grant 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 2019 bis 2024.

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

<b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b>	<b>Veränderung 2019–2020</b>	<b>Veränderung 2020–2021</b>	<b>Veränderung 2021–2022</b>	<b>Veränderung 2022–2023</b>	<b>Veränderung 2023–2024</b>
Wilhelm Wellner	-7,5 %	-4,6 %	- <sup>10</sup>	-	-
Olaf Borkers	4,8 %	-4,4 %	- <sup>10</sup>	-	-
Claus-Matthias Böge <sup>1</sup>	1,6 %	-90,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Hans-Peter Kneip	-	-	- <sup>10</sup>	- <sup>10</sup>	34,2 %
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder<sup>2</sup></b>					
Reiner Strecker	-19,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Chantal Schumacher <sup>5</sup>	-	-	- <sup>10</sup>	0,0 %	0,0 %
Benjamin Paul Bianchi <sup>5</sup>	-	-	- <sup>10</sup>	0,0 %	0,0 %
Karin Dohm <sup>6</sup>	-19,0 %	0,0 %	- <sup>10</sup>	-	-
Dr. Anja Disput <sup>3, 6</sup>	-	- <sup>10</sup>	- <sup>10</sup>	-	-
Henning Eggers <sup>3</sup>	-	- <sup>10</sup>	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dr. Henning Kreke	-19,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Lemara Dee Grant <sup>5</sup>	-	-	- <sup>10</sup>	0,0 %	0,0 %
Stuart E. Keith <sup>5</sup>	-	-	- <sup>10</sup>	0,0 %	0,0 %
Dr. Volker Kraft <sup>5</sup>	-	-	- <sup>10</sup>	0,0 %	0,0 %
Alexander Otto <sup>7</sup>	-19,0 %	0,0 %	- <sup>10</sup>	-	-
Claudia Plath <sup>3</sup>	- <sup>10</sup>	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Klaus Striebich <sup>6</sup>	-19,0 %	0,0 %	- <sup>10</sup>	-	-
Roland Werner <sup>6</sup>	-19,0 %	0,0 %	- <sup>10</sup>	-	-
Beate Bell <sup>4</sup>	0,0 %	- <sup>10</sup>	-	-	-
Thomas Armbrust <sup>4</sup>	0,0 %	- <sup>10</sup>	-	-	-
Manuel Better <sup>4</sup>	0,0 %	- <sup>10</sup>	-	-	-
<b>Ertragskennzahlen</b>					
Ergebnis vor Steuern der Gesellschaft <sup>8</sup>	-73,6 %	68,2 %	-41,9 %	105,1 %	-24,1 %
Operatives Ergebnis des Konzerns vor Bewertungsergebnis und Steuern <sup>9</sup>	-21,8 %	-1,6 %	3,7 %	30,2 %	-2,5 %
<b>Vergütung der Arbeitnehmer/-innen</b>					
Arbeitnehmer/-innen in Deutschland	2,2 %	0,5 %	4,7 %	6,0 %	5,4 %

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

2 Bis 2019 wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder inkl. Vorsteuer ausgezahlt. Seit dem Jahr 2020 wurde aufgrund EuGH-Rechtsprechung die Vergütung exklusive Vorsteuer ausgezahlt. Die satzungsgemäße Vergütung blieb über den Betrachtungszeitraum unverändert.

3 Im Aufsichtsrat seit 12. Juni 2019

4 Im Aufsichtsrat bis 12. Juni 2019

5 Im Aufsichtsrat seit 30. August 2022

6 Im Aufsichtsrat bis 30. August 2022

7 Im Aufsichtsrat bis 23. Mai 2022

8 Einzelabschluss der Deutsche EuroShop AG (HGB)

9 Freiwillige Zusatzangabe

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

# 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 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 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, 24. März 2025

RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Florian Riedl  
Wirtschaftsprüfer

Till Kohlschmitt  
Wirtschaftsprüfer