

Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand

Vergütungssystem für den Vorstand der Deutsche EuroShop AG

Grundsätze des Vergütungssystems

Die Deutsche EuroShop AG (im Folgenden DES) ist Deutschlands einzige Aktiengesellschaft, die ausschließlich in Shoppingcenter an erstklassigen Standorten investiert. Die Strategie der DES legt den Fokus auf Investments in qualitativ hochwertige Shoppingcenter in Innenstadtlagen und an etablierten Standorten, die das Potenzial für eine dauerhaft stabile Wertentwicklung haben.

Ein wichtiges Ziel ist es, einen hohen Liquiditätsüberschuss aus der Vermietung der Shoppingcenter zu erwirtschaften, der als jährliche Dividende an die Aktionäre ausgeschüttet werden kann. Dazu investiert die Gesellschaft ihr Kapital nach dem Grundsatz der Risikostreuung in Shoppingcenter in verschiedenen europäischen Regionen; den Schwerpunkt bildet Deutschland. Indexierte und umsatzgebundene Gewerbesteuern bilden dabei die Grundlage einer angestrebten hohen Rentabilität. Zudem soll die Finanzierung neuer Investments in einem ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen.

Darüber hinaus hat das Thema Klimaschutz für die DES einen hohen Stellenwert. Ziel ist es, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit sowie Shopperlebnis und Umweltbewusstsein zu verbinden.

Das Vergütungssystem des Vorstands der DES unterstützt diese Strategie ausbalanciert und dient als wichtiges Steuerungselement, um die zentralen Unternehmensziele zu erreichen. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands der DES stützt sich in diesem Zusammenhang auf folgende Grundsätze:

- Strategiekonforme und leistungsgerechte Berücksichtigung von für die Unternehmenssteuerung relevanten Kennzahlen sowie individuellen Erfolgszielen
- Verankerung des Themas Nachhaltigkeit und Klimaschutz über den Einbezug von Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung
- Orientierung an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung, um Handeln auf einen langfristigen und beständigen Erfolg der DES auszurichten

- Erfüllung regulatorischer Anforderungen und Berücksichtigung aktueller Marktpraxis
- Sicherstellung einer Übereinstimmung von Interessen der Aktionäre sowie weiteren Stakeholdern mit denen des Vorstands der DES

Das auf dieser Basis entwickelte Vergütungssystem des Vorstands erfüllt die regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und beachtet darüber hinaus die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Erfolgsziele des Vergütungssystems setzen Anreize für ein erfolgreiches und nachhaltiges Unternehmenswachstum und verknüpfen die Vergütung des Vorstands mit der langfristig erfolgreichen Entwicklung der Gesellschaft.

Die Komponenten des Vergütungssystems werden im Folgenden im Detail erläutert. Das vorliegende Vergütungssystem findet vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung für alle Vorstandsstellungsverträge, die verlängert bzw. neu abgeschlossen werden, Anwendung.

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat der DES legt gemäß § 87a Abs. 1 AktG ein Vergütungssystem für den Vorstand fest, welches gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt wird.

Das vorliegende Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in der Sitzung vom 9. April 2021 beschlossen. Es wird der Hauptversammlung am 18. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt.

Kommt es im Rahmen der fortlaufenden Überprüfung des Vergütungssystems zu wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem, erfolgt eine erneute Vorlage an die Hauptversammlung; eine solche Vorlage erfolgt, auch ohne dass wesentliche Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, mindestens alle vier Jahre nach dem letzten Hauptversammlungsvotum zum Vergütungssystem.

Im Falle, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigt, legt der Aufsichtsrat der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 3 AktG zur Billigung vor.

Die Regelungen des AktG und des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten für die Mitglieder des Aufsichtsrats werden sowohl im Zuge der Fest- und Umsetzung des Vergütungssystems als auch bei dessen laufender Überprüfung beachtet. Falls Interessenkonflikte bestehen, legen die betroffenen Mitglieder des Aufsichtsrats diese gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen und enthalten sich bei den entsprechenden Abstimmungen. Außerdem berichtet der Aufsichtsratsvorsitzende über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung an die Hauptversammlung der DES. Sind die Interessenkonflikte wesentlich und nicht nur vorübergehend, führen diese zu einer Beendigung des Aufsichtsratsmandats.

Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheitsprüfung

Der Aufsichtsrat legt für die Mitglieder des Vorstands eine Ziel-Gesamtvergütung fest. Hierbei achtet er darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Mitglieds des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zudem ist die Ziel-Gesamtvergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten.

Zur Sicherstellung angemessener Vergütungshöhen erfolgt ein Abgleich der Vergütungshöhen der Mitglieder des Vorstands der DES mit den im Markt üblichen Vergütungshöhen anhand einer geeigneten Vergleichsgruppe (horizontaler Vergleich). Außerdem berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütungshöhen die unternehmensinternen Vergütungsrelationen, indem ein Vergleich zwischen der Vergütung des Vorstands mit der Vergütung der Belegschaft erfolgt (vertikaler Vergleich). Hierbei wird auch die Entwicklung der Vergütungshöhen der genannten Mitarbeitergruppen im Zeitablauf berücksichtigt.

Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen.

Überblick über das Vergütungssystem

Komponenten des Vergütungssystems

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

Variable (erfolgsbezogene) Komponenten

Short-Term-Incentive (STI)

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

Long-Term-Incentive (LTI)

Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> • Performance Cash Plan (jährlich rollierend)
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> • 150 % des Zielbetrags
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Total Shareholder Return (TSR; 75%): <ul style="list-style-type: none"> - 2/3 absoluter TSR - 1/3 relativer TSR im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern • Loan to Value (LTV; 25%): <ul style="list-style-type: none"> - Absoluter LTV - Multiplikator in Abhängigkeit von relativem LTV (0,8 – 1,2)
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> • Vier Jahre
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> • 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 100 % der Brutto-Jahresgrundvergütung • Halteverpflichtung über gesamte Dienstzeit und zwei Jahre darüber hinaus • Aufbau über ein Drittel des STI- und 100 % des LTI-Auszahlungsbetrags
Clawback	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit zur 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

Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

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 – 50 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der STI macht rund 20 – 25 % und der LTI rund 25 – 30 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Auf die betriebliche Altersversorgung entfallen rund 5 % und auf die Nebenleistungen rund 2 – 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 DES.

Maximalvergütung des Vorstands

Die variablen Vergütungskomponenten des Vorstands (STI und LTI) unterliegen einer individuellen Begrenzung von jeweils 150 % des Zielbetrags. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat zu dieser individuellen Begrenzung eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegt. Die Höhe der Maximalvergütung pro Vorstandsmitglied beträgt für jedes Geschäftsjahr 1.100.000 €. 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.

Komponenten des Vergütungssystems im Detail

(A) Fixe (erfolgsunabhängige) Komponenten

1.1 Jahresgrundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit ein fixes Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird und sich an den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert.

1.2 Nebenleistungen

Zusätzlich zu der Jahresgrundvergütung beinhalten die fixen Vergütungskomponenten weitere Nebenleistungen an die Vorstandsmitglieder. Hierzu zählen im Wesentlichen ein Personenkraftwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung 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 wird für die Vorstandsmitglieder eine marktübliche D&O Versicherung abgeschlossen.

1.3 Betriebliche Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage. Hiernach zahlt die Gesellschaft jährlich einen Fixbetrag in eine Unterstützungskasse oder andere Vorsorge-Investmentvehikel (z.B. fondsgebundene Anlagen) ein. Alternativ hierzu kann die Gesellschaft im Namen des Vorstandsmitglieds auch eine Rentenversicherung zur Altersversorgung abschließen.

Folgende Regelungen aus Altverträgen bestehen fort: Aus einem bestehenden Anstellungsvertrag besteht für einen Vorstand ein bereits in Vorjahren gewährter fester Anspruch auf Leistungen in die betriebliche Altersversorgung auch wenn die Bestellung als Vorstandsmitglied vor dem 62. Lebensjahr endet, es sei denn das Vorstandsmitglied hat ein Angebot zur Verlängerung seiner Bestellung zu vergleichbaren Konditionen nicht angenommen. Des Weiteren entfällt dieser Anspruch mit Ablauf des Jahres in dem der Vorstand arbeitsunfähig wird oder stirbt („Altfallregelung“).

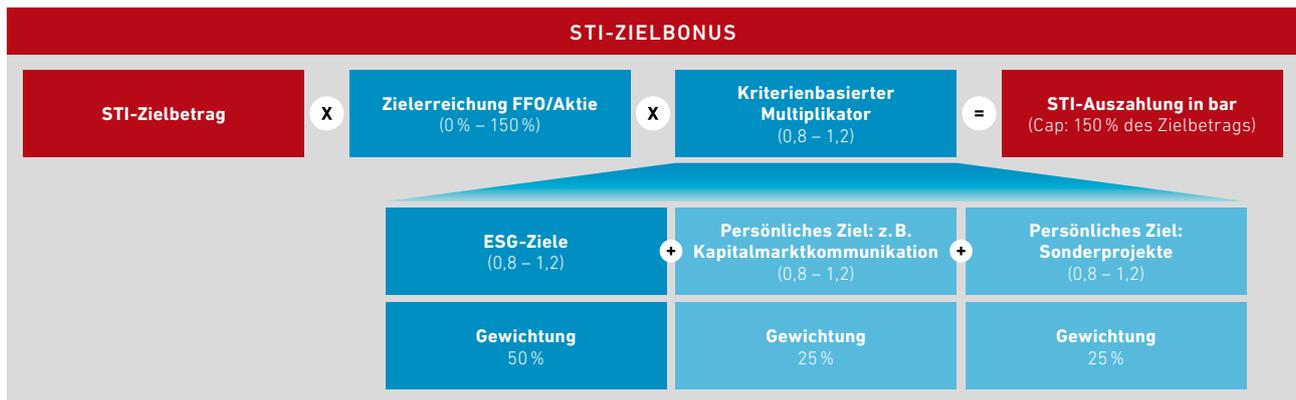
(B) Variable (erfolgsbezogene) Komponenten

Neben den erfolgsunabhängigen Komponenten werden den Vorstandsmitgliedern jährlich erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile gewährt. Diese stellen eine leistungsgerechte Entlohnung des Vorstands sicher und unterstreichen das Bekenntnis der Gesellschaft zum „Pay for Performance“-Ansatz. Die variablen Komponenten unterteilen sich zum einen in den einjährigen Short-Term-Incentive (STI) und zum anderen in den vierjährigen Long-Term-Incentive (LTI). Die Unterteilung in STI und LTI trägt dazu bei, den Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von DES zu legen und gleichzeitig die jährlichen operativen Ziele zu verfolgen. Die variablen Komponenten dienen somit in besonderem Maße der erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie.

2.1 Short-Term-Incentive (STI)

Der STI ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet, welches durch zielgerichtete Incentivierung die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie fördert. Hierzu werden neben einer Hauptsteuerungsgröße der DES, den Funds from Operations (FFO), auch persönliche strategische Ziele für die einzelnen Vorstandsmitglieder und Nachhaltigkeitsziele aus den Bereichen Environment, Social und Governance (ESG) berücksichtigt. Der Auszahlungsbetrag wird berechnet, indem der im Vorstandsstellungsvertrag vereinbarte STI-Zielbetrag mit der Zielerreichung des finanziellen Erfolgsziels FFO je Aktie multipliziert wird. Anschließend werden die nicht-finanziellen Erfolgsziele durch einen kriterienbasierten Multiplikator berücksichtigt. Der Auszahlungsbetrag des STI kann einen Wert zwischen 0 % und maximal 150 % des STI-Zielbetrags annehmen. Eine mögliche Auszahlung des STI wird mit Feststellung des Jahresabschlusses fällig.

Die Funktionsweise des STI stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar:



- a. Funds from Operations (FFO) je Aktie
Die FFO werden in Form des finanziellen Erfolgsziels FFO je Aktie, welches eine mögliche Zielerreichung von 0 % bis maximal 150 % erreichen kann, in die Zielerreichung des STI einberechnet. Die FFO dienen der Finanzierung von laufenden Investitionen in Bestandsobjekte, der planmäßigen Tilgung der langfristigen Bankdarlehen sowie den Dividendenausschüttungen. Wesentliche nicht zur operativen Tätigkeit des Konzerns gehörende Einmaleffekte werden bei der Ermittlung der FFO eliminiert. Somit bilden die FFO die wesentliche Kennzahl zur Beurteilung der operativen Geschäftsentwicklung und stellen in der Form der FFO je Aktie einen wichtigen Indikator zur externen Bewertung der Gesellschaft dar. Die Berücksichtigung der FFO je Aktie im STI unterstützt die Unternehmensstrategie, indem eine dauerhaft stabile Wertentwicklung der Shoppingcenter und die Erwirtschaftung eines hohen Liquiditätsüberschusses aus deren Vermietung incentiviert wird. Da die FFO je Aktie ebenfalls ein starker Indikator für die zukünftige Dividendenausschüttung sind, fließen durch ihre Berücksichtigung ebenso die Interessen der Aktionäre in die Vergütung des Vorstands ein.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs wird im Einklang mit der Kapitalmarktcommunication ein Zielwert für die FFO je Aktie festgelegt, bei dem die Zielerreichung 100 % beträgt. Dieser Zielwert entspricht dem in der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Wert für die FFO je Aktie. Pro Abweichung von 1 % vom jeweiligen Budgetwert wird die Zielerreichung um jeweils 1,5 Prozentpunkte verringert bzw. erhöht. Ab einer Abweichung des FFO je Aktie von minus 25 % im Vergleich zum Budgetwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zudem ist die Zielerreichung bei einer Abweichung des FFO je Aktie von plus 33,33 % zum Budget nach oben auf 150 % begrenzt. Wird diese Obergrenze erreicht, hat eine weitere Steigerung des FFO je Aktie keinen weiteren Anstieg der Zielerreichung zur Folge.

b. Kriterienbasierter Multiplikator

Neben dem finanziellen Erfolgsziel FFO je Aktie wird der finale Auszahlungsbetrag des STI durch persönliche Ziele und ESG-Ziele beeinflusst. Diese werden in Form eines kriterienbasierten Multiplikators berücksichtigt, welcher einen Wert von 0,8 bis 1,2 annehmen kann. Der Wert des kriterienbasierten Multiplikators ergibt sich aus der Summe der erzielten Faktoren von drei Erfolgszielen jeweils multipliziert mit ihrer Gewichtung.

Als Investitionsgesellschaft mit kaum eigenem Personal sind nachhaltige Immobilien zentrales Ziel der DES. Als Nachhaltigkeitsziel findet daher die externe und unabhängige Zertifizierung der Center Berücksichtigung (z.B. durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DBNG) oder eine vergleichbare Organisation). Die DBNG erteilt zertifizierten Centern bei Qualifikation Zertifikate in Platin, Gold, Silber oder Bronze. Diese Zertifikate bilden dabei einen Nachweis für mehr Nachhaltigkeit beim Betrieb von Immobilien. Jedem Zertifikat wird ein Faktor zugeordnet. Platin erhält den Faktor 1,2, Gold den Faktor 1,0, Silber den Faktor 0,9 und Bronze den Faktor 0,8. Wird kein Zertifikat erteilt oder keine Zertifizierung für ein Center durchgeführt, beträgt der Wert 0. Über das gesamte Portfolio von DES wird mit Hilfe dieser Faktoren ein gewichteter Durchschnitt errechnet. Dieser gewichtete Durchschnitt kann einen Wert von 0,8 bis 1,2 annehmen und wird mit einer Gewichtung von 50 % bei der Ermittlung des Werts des kriterienbasierten Multiplikators berücksichtigt.

Als persönliches strategisches Ziel für die Vorstandsmitglieder kann z.B. ein externes und unabhängiges Kapitalmarktkommunikations-Rating im Bereich „Real Estate Europe“ herangezogen werden. In Abhängigkeit vom Rang von DES innerhalb dieses Ratings ergibt sich ein Faktor von 1,2 bei einer Positionierung im oberen Drittel, 1,0 im mittleren Drittel und 0,8 im unteren Drittel. Der jeweilige Faktor fließt mit einer Gewichtung von 25 % in den kriterienbasierten Multiplikator ein. Dieses Erfolgsziel unterstreicht die Bedeutung einer exzellenten Kapitalmarktkommunikation für die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Als letztes persönliches Erfolgsziel fließen ebenfalls mit einer Gewichtung von 25 % individuelle Sonderprojekte bzw. der Beitrag zum Erreichungsgrad der Strategieumsetzung der Vorstandsmitglieder in die Berechnung des kriterienbasierten

Multiplikators ein. Hierbei kann es sich z. B. um Finanzierungsabschlüsse als Ziele für den Chief Financial Officer oder um Mergers & Acquisitions und Umstrukturierungsprojekte als Ziele für den Vorstandsvorsitzenden /-sprecher handeln. Hiermit wird die erfolgreiche Umsetzung wesentlicher und für den Unternehmenserfolg relevanter Projekte und Strategiebestandteile incentiviert und der Fokus auf die individuelle, rollenspezifische Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds gelegt. Bewertet der Aufsichtsrat die Performance innerhalb des Sonderprojekts als sehr gut, bedeutet dies einen Faktor von 1,2. Eine gute Performancebewertung hat einen Faktor von 1,0 zur Folge, während eine unterdurchschnittliche Performance mit einem Faktor von 0,8 gewertet wird.

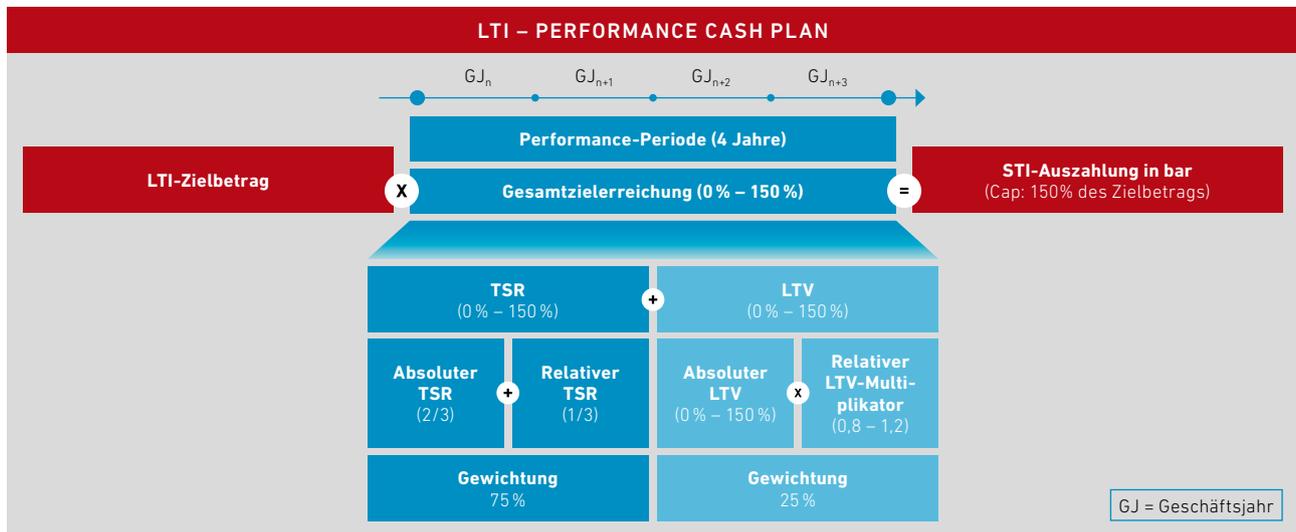
Die tatsächliche Zielerreichung je Erfolgsziel des STI sowie der Wert des kriterienbasierten Multiplikators werden nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahrs ex post im Vergütungsbericht ausgewiesen.

2.2 Long-Term-Incentive (LTI)

Der LTI ist in Form eines Performance Cash Plans mit einer Performance-Periode von vier Jahren ausgestaltet. Bei der Auswahl der Erfolgsziele für den LTI stehen insbesondere die langfristige und stabile Wertentwicklung der DES im Fokus. Der LTI wird rollierend gewährt, das heißt, zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs wird den Vorstandsmitgliedern ein in ihrem Anstellungsvertrag geregelter LTI-Zielbetrag in Aussicht gestellt. Die rollierende Gewährung fördert zusätzlich nachhaltiges Handeln, da die Ergebnisse aus einem Geschäftsjahr für mehrere LTI-Tranchen relevant sind. Für jede LTI-Tranche ergibt sich in Abhängigkeit vorab definierter Erfolgsziele am Ende der vierjährigen Performance-Periode eine Gesamtzielerreichung, welche den finalen LTI-Auszahlungsbetrag bestimmt. Die Erfolgsziele beziehen neben der Betrachtung interner Kennzahlen auch die relative Performance im Vergleich zu Wettbewerbern ein. Der Auszahlungsbetrag des LTI kann einen Wert zwischen 0 % und maximal 150 % des LTI-Zielbetrags annehmen. Eine mögliche Auszahlung des LTI wird mit Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Tranche fällig.

Der LTI-Auszahlungsbetrag hängt von zwei finanziellen Erfolgszielen ab, welche sowohl relativ als auch absolut betrachtet werden. Dies ist zum einen der Total Shareholder Return (TSR) mit einer Gewichtung von 75 % und zum anderen der Loan to Value (LTV) mit einer Gewichtung von 25 %.

Die Funktionsweise des LTI stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar:



a. Total Shareholder Return (TSR)
 Der mit 75% gewichtete TSR wird in zweifacher Hinsicht betrachtet. Zwei Drittel des TSR-Erfolgsziels hängen vom absoluten TSR ab. Das restliche Drittel wird durch den relativen TSR im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern bestimmt. Dies stellt eine sowohl absolut als auch relativ betrachtete adäquate Aktionärsrendite sicher.

Der absolute TSR bezeichnet die Gesamtkapitalrendite aus der Entwicklung des Aktienkurses über die betrachtete Performance-Periode zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden. Zur Vermeidung von Verzerrungen durch z. B. Stichtagseffekte wird der absolute TSR auf Basis der durchschnittlichen Schlusskurse von DES im Monat vor Beginn und vor Ende der jeweiligen Performance-Periode zuzüglich der fiktiv reinvestierten Brutto-Dividende in diesem Zeitraum berechnet.

Der Zielwert für eine Zielerreichung von 100% entspricht einem absoluten TSR von 24%. Zudem wird eine Untergrenze festgelegt, bei der die Zielerreichung 0% beträgt. Dieser Fall tritt bei einem absoluten TSR von 0% ein. Als Obergrenze wird ein absoluter TSR von 36% festgelegt, bei dem sich die Zielerreichung auf 150% beläuft. Eine Steigerung des absoluten TSR über 36% hinaus hat keine weitere Steigerung der Zielerreichung zur Folge. Zwischen den genannten Zielerreichungspunkten (0% / 100% / 150%) wird der Zielerreichungsgrad linear interpoliert.

Der relative TSR vergleicht den TSR mit einer Vergleichsgruppe aus relevanten Wettbewerbern. Die Vergleichsgruppe besteht zurzeit aus den folgenden Unternehmen: Unibail-Rodamco-Westfield SE, Compagnie Foncière Klépierre, Atrium European Real Estate Limited, Citycon Oyj, Eurocommercial Properties N.V., Mercialis SA., und Wereldhave N.V. Der Aufsichtsrat hat

die Möglichkeit, einzelne Unternehmen vor dem Beginn einer neuen Tranche aus der Vergleichsgruppe zu entfernen. Voraussetzung hierfür ist, dass das jeweilige Unternehmen in seiner aktuellen Form nicht mehr existiert oder die Vergleichbarkeit mit DES nicht mehr gegeben ist. Zudem besteht die Möglichkeit, neue, geeignete Unternehmen hinzuzufügen.

Zur Bestimmung der Zielerreichung wird zunächst der durchschnittliche TSR der Vergleichsgruppe wie beschrieben ermittelt (wobei alle Vergleichsunternehmen gleichgewichtet werden). Dieser wird vom TSR der DES subtrahiert, um die Outperformance in Prozentpunkten zu erhalten. Der Wert der Outperformance beschreibt den relativen TSR. Ergibt diese Berechnung eine Outperformance von 0%-Punkten, das heißt der durchschnittliche TSR der Vergleichsgruppe hat sich über die Performance-Periode genau gleich entwickelt wie der TSR der DES, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100%. Bei einem relativen TSR von minus 20%-Punkten beträgt die Zielerreichung 0%. Das Maximum der Zielerreichung entspricht 150% und wird ab einem relativen TSR von plus 20%-Punkten erreicht. Zwischen den genannten Zielerreichungspunkten (0% / 100% / 150%) wird der Zielerreichungsgrad linear interpoliert.

b. Loan to Value (LTV)
 Neben dem TSR findet der LTV des DES-Konzerns mit einer Gewichtung von 25% im LTI Berücksichtigung. Der LTV beschreibt das Verhältnis der Nettofinanzverbindlichkeiten (Finanzverbindlichkeiten abzüglich liquider Mittel) zu langfristigen Vermögenswerten (Investment Properties und nach at-equity bilanzierte Finanzanlagen, ohne Goodwill). Er stellt somit eine wesentliche Kennzahl für die Beurteilung der Bonität der DES dar und ist ein wichtiger Aspekt zur Bewilligung von Finanzierungen.

Zur Ermittlung der Zielerreichung wird der Vierjahresdurchschnitt des LTV des DES-Konzerns auf Basis der in den jeweiligen Jahresabschlüssen für die relevanten Geschäftsjahre ausgewiesenen LTV-Werte des Konzerns berechnet. Ist der durchschnittliche LTV größer als 55 %, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Bei einem durchschnittlichen LTV größer als 45 %, aber kleiner oder gleich 55 % beträgt die Zielerreichung 50 %. Der Zielwert und damit eine Zielerreichung von 100 % wird bei einem LTV von größer oder gleich 35 %, aber kleiner als 45 % erreicht. Unterhalb eines LTV von 35 % beträgt die Zielerreichung 150 %. Eine weitere Senkung des LTV hat keine Steigerung der Zielerreichung über 150 % zur Folge.

Zusätzlich zur absoluten Betrachtung des LTV wird auch dieser dem vergleichbaren und gleichgewichteten durchschnittlichen LTV der oben beschriebenen Vergleichsgruppe über die Performance-Periode gegenübergestellt und mit Hilfe eines Multiplikators in der Ermittlung des LTI-Auszahlungsbetrags berücksichtigt. Ergibt sich aus der Gegenüberstellung, dass der LTV der Vergleichsgruppe um mehr als 1 % geringer ist als des DES-Konzerns, wird auf die Zielerreichung, welche sich aus der absoluten Betrachtung des LTV ergibt, ein Multiplikator von 0,8 angewandt. Für positive Abweichungen von 1 % oder weniger beträgt der Multiplikator 1,0. Der Multiplikator beträgt 1,2 für den Fall, dass der LTV der Vergleichsgruppe um mehr als 1 % höher ist als der des DES-Konzerns. Unabhängig davon kann der Multiplikator die Zielerreichung des absoluten LTV nicht auf mehr als 150 % erhöhen.

Etwaige Anpassungen in der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe und die Beweggründe hierfür, die tatsächliche Zielerreichung je Erfolgsziel des LTI sowie der Wert des Multiplikators werden nach Abschluss der Performance-Periode ex post im Vergütungsbericht ausgewiesen.

(C) Clawback

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, in bestimmten Fällen die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder (STI und LTI) ganz oder teilweise zurückzufordern. Voraussetzung hierfür ist eine vorsätzliche Verletzung wesentlicher Pflichten, die mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, oder eine schwerwiegende Verletzung sonstiger wesentlicher Organpflichten. Zudem muss der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen hierdurch ein erheblicher finanzieller Nachteil entstanden sein.

Ein Rückforderungsanspruch besteht in Höhe des Nettozuflusses nach gezahlter Einkommenssteuer und erlischt nach Ablauf eines Zeitraums von drei Jahren nach Gewährung der variablen Vergütungskomponente bzw. nach Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstandsamt, je nachdem, welcher Zeitpunkt früher eintritt.

(D) Share Ownership Guidelines (SOG)

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder erhalten zudem Aktienkauf- und Aktienhalteverpflichtungen, sogenannte Share Ownership Guidelines (SOG). Diese verpflichten jedes Vorstandsmitglied zum Kaufen und Halten von DES-Aktien im Wert von 100 % ihrer jeweiligen Brutto-Jahresgrundvergütung (SOG-Ziel). Bis zum Erreichen dieses SOG-Ziels müssen die Vorstandsmitglieder ein Drittel ihres STI-Auszahlungsbetrags sowie 100 % ihres LTI-Auszahlungsbetrags (jeweils nach Einkommenssteuer) innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten nach Zufluss in Aktien der Deutsche EuroShop AG investieren. Im Fall von Insidersachverhalten hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, diese dreimonatige Erwerbsperiode zu verlängern. Bereits vom Vorstandsmitglied direkt gehaltene Aktien tragen zum Erreichen des SOG-Ziels bei. Die Aktien müssen für die gesamte Dienstzeit sowie zwei Jahre nach Ausscheiden aus dem Vorstand gehalten werden.

Durch die oben beschriebenen SOG-Regelungen werden die Interessen von Vorstand und Aktionären noch weiter angeglichen und gleichzeitig die langfristige und nachhaltige Entwicklung von DES incentiviert.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

• Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder haben eine feste Laufzeit von bis zu fünf Jahren. Im Rahmen von Erstbestellungen beträgt die Vertragslaufzeit maximal drei Jahre.

Ein Recht zur ordentlichen Kündigung der Anstellungsverträge besteht für beide Seiten nicht. Hiervon unberührt bleibt das Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB.

• Regelungen bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft, ohne dass hierfür ein vom Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund i. S. d. § 84 Abs. 3 AktG vorliegt, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Brutto-Abfindung in Höhe von zwei Jahresvergütungen. Die Jahresvergütung umfasst die Jahresgrundvergütung, Beiträge in die Betriebliche Altersvorsorge sowie den STI und den LTI. Für die Bemessung der Höhe der Jahresvergütungen ist der Durchschnitt der Jahresvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs und der voraussichtlichen Jahresvergütung des laufenden Geschäftsjahrs maßgebend. Sofern die restliche Vergütung, die dem Vorstandsmitglied bis zum regulären Ende des Anstellungsvertrags zusteht, geringer als zwei Jahresvergütungen ist, reduziert sich der Abfindungsanspruch entsprechend, so dass durch die Abfindungszahlung lediglich die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet wird.

In allen anderen Fällen einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags besteht kein Anspruch auf eine Abfindungszahlung.

Endet der Anstellungsvertrag auf Veranlassung der Gesellschaft, ohne dass ein durch das Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund i. S. d. § 84 Abs. 3 AktG vorliegt, erfolgt die Auszahlung bereits gewährter variabler Vergütungskomponenten nach den regulären Auszahlungsbedingungen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags aus einem durch das Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigen Grund i. S. d. § 84 Abs. 3 AktG verfallen sämtliche Ansprüche auf eine Auszahlung einer bereits gewährten, aber noch nicht ausbezahlten variablen Vergütung.

Die Altfallregelungen bzgl. der betrieblichen Altersversorgung eines Vorstandes bleiben von diesen Regelungen ausgenommen.

- **Vorübergehende und dauernde Arbeitsunfähigkeit, Tod**

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit erfolgt eine Fortzahlung sämtlicher Vergütungskomponenten pro rata temporis für die Dauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Anstellungsvertrags dauerhaft arbeitsunfähig, endet der Anstellungsvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. In diesem Fall erfolgt eine Kürzung pro rata temporis der Vergütungskomponenten des betreffenden Geschäftsjahres bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Die Auszahlung etwaiger nachgelagerter Zahlungen aus Vorjahren aus laufenden Tranchen bzw. vorangegangenen Perioden erfolgt sofort unter der Annahme einer Gesamtzielerrreichung der variablen Vergütungskomponenten von 100%. Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung werden bis zum Ablauf des Jahres, in dem das Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig wurde, fortgezahlt.

Im Todesfall finden grundsätzlich die Regelungen Anwendung, welche auch im Fall der dauernden Arbeitsunfähigkeit gelten. Der Anstellungsvertrag endet jedoch mit Ende des Sterbemonats. Alle Zahlungsansprüche aus dem Anstellungsvertrag sind vererblich.

- **Regelungen bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt**

Beginnt oder endet die Vorstandstätigkeit während des laufenden Geschäftsjahrs, erfolgt die Gewährung der Jahresgrundvergütung, der variablen Vergütung und des jährlichen Beitrags zur betrieblichen Altersversorgung pro rata temporis. Die Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt dabei nach den regulären Auszahlungsbedingungen.

- **Interne Aufsichtsratsmandate**

Etwaige Vergütungen, welche ein Vorstandsmitglied für die Übernahme von internen Aufsichtsratsmandaten oder vergleichbaren Mandaten von verbundenen Gesellschaften erhält, werden auf die Vergütung des Vorstands angerechnet.

Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG kann der Aufsichtsrat der DES vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen unter der Voraussetzung, dass dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der DES notwendig ist.

Derartige Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmenskrise (z. B. Zerstörung eines Centers), Force Majeur (höhere Gewalt) oder bei einer Wirtschaftskrise (z. B. COVID-19-Krise) erforderlich sein. Eine derartige zeitlich begrenzte Abweichung ist ausschließlich bei außergewöhnlichen Umständen möglich. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen zählen dabei nicht als außergewöhnliche Umstände, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die die Abweichung erforderlich machenden Umstände werden per Beschluss des Aufsichtsrats festgestellt.

Unabhängig von einer möglichen zeitlich begrenzten Abweichung vom Vergütungssystem stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vergütung des Vorstands weiterhin auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der DES ausgerichtet ist. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat weiterhin Sorge dafür, dass die Vergütung des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der DES und der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht.

Nach Feststellung der außergewöhnlichen Umstände durch Beschluss des Aufsichtsrats ist es diesem möglich, Abweichungen von der Vergütungsstruktur, Erfolgszielen der variablen Vergütung und einzelnen Vergütungskomponenten des Vergütungssystems des Vorstands vorzunehmen.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung werden im Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG die Umstände, welche eine Abweichung notwendig machen, sowie das Verfahren der Abweichung erläutert und die hiervon betroffenen Vergütungskomponenten benannt.