



the
sMALL
life

**Vergütungs-
SYSTEM**

für den Vorstand der Deutsche EuroShop AG

2025

DES

Deutsche EuroShop

Vergütungssystem für den Vorstand der Deutsche EuroShop AG

Veröffentlichung gemäß § 120a Abs. 2 Aktiengesetz (AktG)

Die ordentliche Hauptversammlung der Deutsche EuroShop AG hat zuletzt am 18. Juni 2021 das Vergütungssystem für den Vorstand mit einer Zustimmungquote von 93,45 % bestätigt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand steht turnusgemäß in der diesjährigen Hauptversammlung am 27. Juni 2025 gemäß Tagesordnungspunkt 8 mit geringfügigen Anpassungen erneut zur Beschlussfassung an.

Der Beschlussvorschlag und die Beschreibung des Vergütungssystems sind nachfolgend noch einmal vollständig wiedergegeben.

BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für den Vorstand bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Die Hauptversammlung der Gesellschaft hat zuletzt am 18. Juni 2021 einen solchen Beschluss gefasst und mit einer Zustimmungquote von 93,45% gebilligt, so dass turnusgemäß eine erneute Beschlussfassung erforderlich ist.

Der Aufsichtsrat hat vor diesem Hintergrund das bisherige Vergütungssystem unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft im Hinblick auf Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft. Das bisherige Vergütungssystem hat sich grundsätzlich bewährt und soll deshalb mit geringfügigen Anpassungen fortgeführt werden. Die Anpassungen betreffen jeweils die kurzfristige und langfristige variable Vergütung, bei denen der kriterienbasierte Multiplikator vereinfacht bzw. das Erfolgsziel ersetzt wurde, die Anpassung der sog. Clawback-Regelungen sowie die Flexibilisierung der Aktienkaufverpflichtung.

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/verguetung

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung des Präsidiums, welches gleichzeitig als Nominierungsausschuss fungiert – vor, das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

I. EINLEITUNG

Gemäß § 120a Absatz 1 AktG ist das Vergütungssystem für den Vorstand der Deutsche EuroShop AG (nachfolgend auch „DES“ genannt), mindestens alle vier Jahre oder bei wesentlichen Änderungen der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde zuletzt im Jahr 2021 von der Hauptversammlung gebilligt. Daher hat der Aufsichtsrat unter Einbezug des Aufsichtsratspräsidiums das Vergütungssystem im Hinblick auf die gängige Marktpraxis und Markttrends, die regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) sowie die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) überprüft.

Da sich die allgemeine Ausgestaltung des Vergütungssystems in der Praxis bewährt hat und dieses passende Anreize für den Vorstand setzt, hat der Aufsichtsrat nur geringfügige Änderungen am Vergütungssystem identifiziert und vorgenommen. Dabei handelt es sich um folgende Anpassungen:

- **In der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term-Incentive, STI) wurde eine Vereinfachung des Kriterienbasierten Multiplikators vorgenommen. Im Sinne einer einfachen, transparenten und verständlichen Anreizsetzung werden künftig die beiden persönlichen Zielkategorien zu einer Zielkategorie zusammengefasst. Der Kriterienbasierte Multiplikator besteht somit künftig aus einem ESG-Faktor (0,8 – 1,2) und einem persönlichem Leistungsfaktor (0,8 – 1,2), die beide jeweils zu 50 % gewichtet werden.**
- **In der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term-Incentive, LTI) wird das vormalige Erfolgsziel „Loan to Value (LTV)“ durch das Erfolgsziel „Finanzierung“ ersetzt. Durch die Bemessung des Finanzierungsvolumens unter Berücksichtigung eines vorhandenen Investment Grade-Faktors soll die strategische Ausrichtung der Finanzierungsstruktur der DES im Zuge der langfristigen Ausgestaltung der Vergütung reflektiert werden.**
- **Konkretisierung der Malus- und Clawback-Regelung sowie Aufnahme der Möglichkeit eines Clawbacks bei fehlerhaftem Konzernabschluss.**
- **Flexibilisierung der Aktienkaufverpflichtung auf mindestens 70 % der Grundvergütung.**

Die geringfügigen Änderungen am Vergütungssystem sollen gewährleisten, dass das Vergütungssystem wettbewerbsfähig, nachvollziehbar und leicht verständlich bleibt. Die Änderungen am Vergütungssystem sind in dem angepassten Vergütungssystem berücksichtigt und werden im Folgenden beschrieben. Das vorliegende Vergütungssystem findet vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2025 für alle Vorstandsansetzungsverträge, die verlängert bzw. neu abgeschlossen werden, Anwendung.

II. GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die 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 Gewerbetieten bilden dabei die Grundlage einer angestrebten hohen Rentabilität. Zudem soll die Finanzierung neuer Investments mit Eigenkapital und Fremdkapital in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.

Darüber hinaus hat das Thema ESG (Environmental, Social und Governance) für die DES einen hohen Stellenwert. Ziel ist es, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit sowie Shoppingerlebnis 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 ESG über den Einbezug von Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung**
- **Orientierung an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung, um das Handeln des Vorstands 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 AktG und beachtet darüber hinaus die Empfehlungen des 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.

III. 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.

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 wesentliche Änderungen am Vergütungssystem 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 überprüftes 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.

IV. FESTLEGUNG DER KONKRETEN ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG, ANGE-MESSENHEITSPRÜFUNG

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 einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen.

V. ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

1. KOMPONENTEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

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

Fixe (erfolgsunabhängige) Komponenten

Jahresgrundvergütung	■ Fixe Jahresgrundvergütung, Auszahlung monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen
Nebenleistungen	■ Personenkraftwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung ■ Unfallversicherung / D&O-Versicherung ■ Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung
Betriebliche Altersversorgung	■ Beitragsorientierte Leistungszusage in Form eines jährlichen Fixbetrags in 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	■ Finanzielles Erfolgsziel: – Funds from Operations (FFO) je Aktie ■ Kriterienbasierter Multiplikator (0,8 – 1,2): – 50 % ESG-Ziel (z. B. Zertifizierung der Center) (0,8 – 1,2) – 50 % Persönlicher Leistungsfaktor (0,8 – 1,2)
Auszahlung	■ Fällig in bar mit Feststellung des Jahresabschlusses
Long-Term-Incentive (LTI)	
Plantyp	■ Performance Cash Plan (jährlich rollierend)
Begrenzung / Cap	■ 150 % des Zielbetrags
Erfolgsziele	■ 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	■ 1.100.000 € p.a.
Share Ownership Guidelines	■ 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
Malus und Clawback	■ Möglichkeit zur Reduzierung und Rückforderung der variablen Vergütung (STI als auch LTI) in bestimmten Fällen
Abfindungscap	■ Begrenzung auf zwei Jahresvergütungen (Jahresgrundvergütung zzgl. Beiträge in die Betriebliche Altersvorsorge, STI und LTI), maximal jedoch auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags

2. 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 15–25 % und der LTI rund 25–35 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Auf die betriebliche Altersversorgung entfallen rund 5 % und auf die Nebenleistungen rund 1–4 % 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.

3. 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.

VI. KOMPONENTEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM DETAIL

1. 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 ein anderes Vorsorge-Investmentvehikel (z. B. fondsgebundene Anlagen) ein. Alternativ hierzu kann die Gesellschaft im Namen des Vorstandsmitglieds eine Rentenversicherung zur Altersversorgung abschließen oder einen Zuschuss zur privaten Altersversorgung und Risiko-Lebensversicherung gewähren.

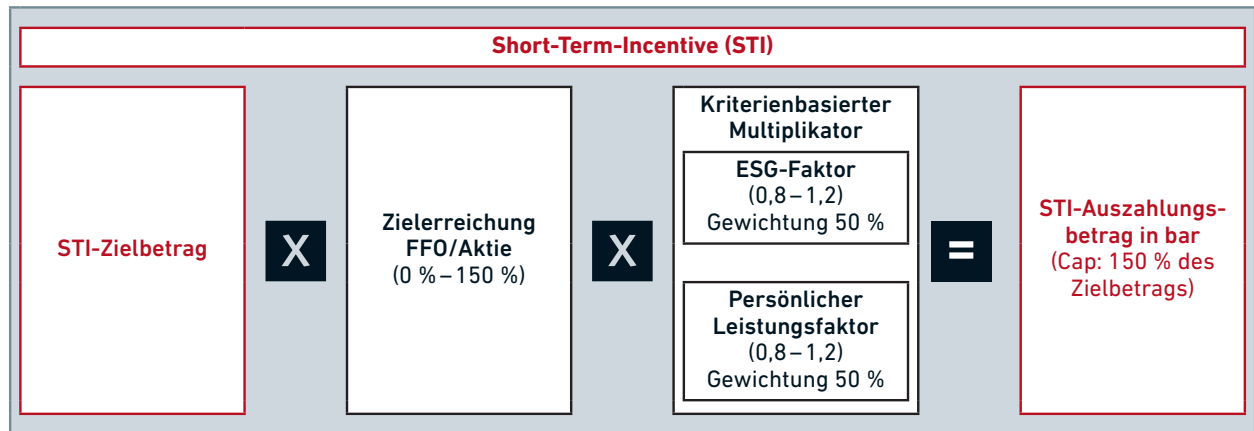
2. VARIABLE (ERFOLGSBEZOGENE) KOMPONENTEN

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 in den einjährigen Short-Term-Incentive (STI) und den vierjährigen Long-Term-Incentive (LTI). Die Unterteilung in STI und LTI trägt dazu bei, den Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der 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 Vorstandsanstellungsvertrag vereinbarte STI-Zielbetrag zunächst mit der Zielerreichung des finanziellen Erfolgsziels FFO je Aktie und sodann mit dem Kriterienbasierten Multiplikator multipliziert wird. Der Kriterienbasierte Multiplikator (0,8–1,2) ermittelt sich aus der gleichgewichteten Zielerreichung des ESG-Faktors und des persönlichen Leistungsfaktors. 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 fließen in Form des finanziellen Erfolgsziels FFO je Aktie, welches eine mögliche Zielerreichung von 0 % bis maximal 150 % erreichen kann, in die Zielerreichung des STI ein. Die FFO dienen der Finanzierung von laufenden Investitionen in Bestandsobjekte, der planmäßigen Tilgung der langfristigen Bankdarlehen sowie den Dividendenauszahlungen. 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 Dividendenauszahlung 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 Kapitalmarktkommunikation 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 anhand eines Kriterienbasierten Multiplikators ermittelt. Dieser Kriterienbasierte Multiplikator setzt sich aus einem ESG-Faktor und einem persönlichen Leistungsfaktor zu jeweils 50 % zusammen. Der Kriterienbasierte Multiplikator kann einen Wert von 0,8 bis 1,2 annehmen. Der Wert des Kriterienbasierten Multiplikators ergibt sich aus dem Durchschnitt des ESG-Faktors und des persönlichen Leistungsfaktors.

Der ESG-Faktor bezeichnet einen Multiplikator, der einen Wert von 0,8 bis 1,2 annehmen kann und dessen Höhe anhand der Zertifizierung der von der Gesellschaft gehaltenen Einkaufszentren bestimmt wird. Als Investitionsgesellschaft mit kaum eigenem Personal stellen nachhaltige Immobilien ein zentrales Ziel der DES dar. Als Nachhaltigkeitsziel findet daher die externe und unabhängige Zertifizierung der Einkaufszentren Berücksichtigung, z. B. durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DGNB) oder eine vergleichbare Organisation. Die DGNB erteilt zertifizierten Einkaufszentren bei Qualifikation Zertifikate in Platin, Gold, Silber oder Bronze. Diese Zertifikate bilden dabei einen Nachweis für mehr Nachhaltigkeit beim Betrieb von Immobilien. Jedem von der Gesellschaft gehaltenen Einkaufszentrum wird je nach Zertifizierungsstufe der DGNB einer der folgenden Werte zugeordnet: Platin erhält den Faktor 1,2, Gold den Faktor 1,0, Silber den Faktor 0,9 und Bronze oder keine Zertifizierung den Faktor 0,8 (bzw. ähnliche Zertifizierungsstufen einer mit der DGNB vergleichbaren Organisation). Der ESG-Faktor entspricht dem arithmetischen Mittel der sämtlichen Einkaufszentren des DES-Konzerns zugeordneten ESG-Zertifizierungswerte. Der ESG-Faktor ist in keinem Fall niedriger als 0,8 oder höher als 1,2 und wird mit einer Gewichtung von 50 % bei der Ermittlung des Werts des Kriterienbasierten Multiplikators berücksichtigt.

Der persönliche Leistungsfaktor als zweiter Teil des Kriterienbasierten Multiplikators bezeichnet einen Multiplikator, der ebenfalls einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen kann und dessen Höhe vom Aufsichtsrat anhand seiner Beurteilung festgelegt wird, inwieweit das Vorstandsmitglied für das betreffende Geschäftsjahr eines oder mehrere persönliche Erfolgsziele erreicht und dabei eine gute rollenspezifische Leistung gezeigt hat. Bewertet der Aufsichtsrat die Performance des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Erfolgsziele und die rollenspezifische Leistung als „sehr gut“, beträgt der Faktor 1,2. Eine „gute bis sehr gute“ Bewertung bedeutet einen Faktor von 1,1. Eine als „gut“ bewertete Performance hat einen Faktor von 1,0 zu Folge, während eine Bewertung „gut bis unterdurchschnittlich“ mit einem Faktor von 0,9 bewertet wird. Der Faktor beträgt 0,8 bei einer Bewertung der Performance als „unterdurchschnittlich“.

Die für den Persönlichen Leistungsfaktor maßgeblichen Erfolgsziele werden zwischen Gesellschaft und Vorstandsmitglied in einer Zielvereinbarung für das folgende Geschäftsjahr festgelegt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, sachlich begründet (z.B. bei Wegfall von Zertifizierungsinstituten) und im Rahmen der Vorgaben des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder die einzelnen Faktoren des Kriterienbasierten Multiplikators anzupassen. Eine solche Änderung ist nur mit Wirkung für ein zukünftiges Geschäftsjahr zulässig.

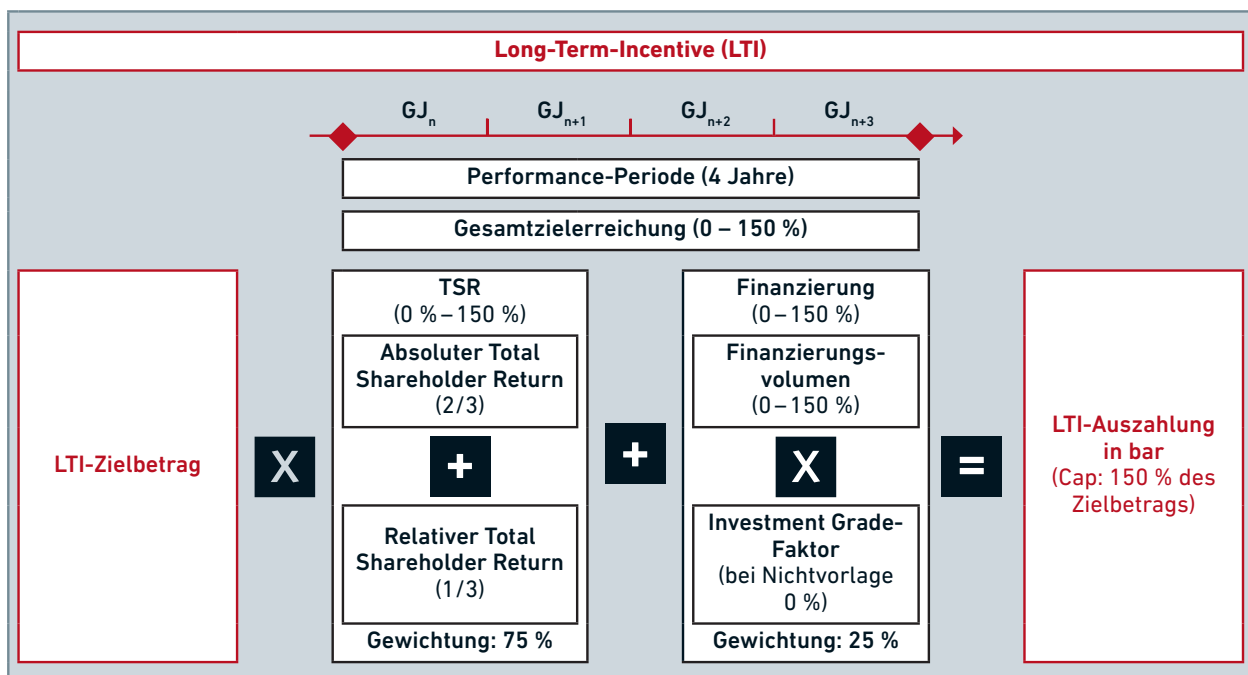
Die tatsächlich erreichte STI-Auszahlung wird nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahrs ex post im Vergütungsbericht ausgewiesen.

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 vereinbarter 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 von vorab definierten Erfolgszielen 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 ergibt sich aus der Zielerreichung des mit 75 % gewichteten Total Shareholder Return (TSR), der sowohl relativ als auch absolut gemessen wird, und zum anderen aus einem Finanzierungs-Zielerreichungsgrad 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. Stichtageffekte wird der absolute TSR auf Basis des Durchschnitts der Schlusskurse der DES-Aktie an den letzten zwanzig Handelstagen 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, Klépierre S.A., Citycon Oyj, Eurocommercial Properties N.V., Mercialis S.A. 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 der 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. Finanzierung

Neben dem TSR findet der Finanzierungs-Zielerreichungsgrad mit einer Gewichtung von 25 % im LTI Berücksichtigung. Die Höhe des Finanzierungs-Zielerreichungsgrads ergibt sich anhand des Finanzierungsvolumens und des Investment Grade-Faktors.

Das Finanzierungsvolumen bezeichnet die Summe des erzielten Finanzierungsvolumens im Performance-Zeitraum. Für die Berechnung des Finanzierungsvolumens ist jeweils das Ende des jeweiligen Performance-Zeitraums maßgeblich. Das Finanzierungsvolumen umfasst hierbei jeden Vertragsabschluss einer Neufinanzierung, Prolongation oder Refinanzierung unabhängig vom Finanzierungsinstrument (z.B. Darlehen, Anleihe, Schuldchein).

Der Finanzierungs-Zielerreichungsgrad kann zwischen 0 % und 150 % liegen. Unterschreitet das Finanzierungsvolumen 400 Mio. EUR, beträgt der Finanzierungs-Zielerreichungsgrad 0 %. Beträgt das Finanzierungsvolumen 400 Mio. EUR, ergibt sich eine Zielerreichung von 80 %. Wenn das Finanzierungsvolumen 500 Mio. EUR entspricht, ergibt sich eine Zielerreichung von 100 %; 150 % Zielerreichung ergeben sich bei einem Finanzierungsvolumen von 600 Mio. EUR. Wenn das Finanzierungsvolumen am Ende des betreffenden Performance-Zeitraums zwischen 400 Mio. EUR und 500 Mio. EUR bzw. zwischen 500 Mio. EUR und 600 Mio. EUR liegt, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt. Die Zielerreichung kann in keinem Fall höher als 150 % sein.

Weiterer Bestandteil des Finanzierungs-Zielerreichungsgrads ist der Investment Grade-Faktor. Für den Fall, dass die Gesellschaft zum Ende des betreffenden Performance-Zeitraums über kein Investment Grade-Profil verfügt, liegt der Finanzierungs-Zielerreichungsgrad abweichend von den zuvor beschriebenen Berechnungen für diese Tranche stets bei 0 %.

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.

Etwaige Anpassungen in der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe und die Beweggründe hierfür sowie die tatsächlich erreichte LTI-Auszahlung werden nach Abschluss der Performance-Periode ex post im Vergütungsbericht ausgewiesen.

3. MALUS UND CLAWBACK

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Fall von vorsätzlichen Pflichtverstößen die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, die für das Jahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, zugesagt wurde, nach seinem billigen Ermessen (§ 315 BGB) teilweise oder vollständig auf Null zu reduzieren („Malus“). Bei seiner Ermessensentscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat die Schwere des Verstoßes, den Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds sowie den der Gesellschaft entstandenen materiellen und immateriellen Schaden, wobei das Vorliegen eines Schadens keine notwendige Voraussetzung für die Reduzierung der variablen Vergütung ist.

Im Falle von vorsätzlichen Pflichtverstößen kann der Aufsichtsrat ebenfalls den Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung, die für das Jahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, zugesagt wurde, nach seinem billigen Ermessen (§ 315 BGB) teilweise oder vollständig zurückzufordern („Compliance Clawback“). Der Aufsichtsrat berücksichtigt auch hier bei seiner Ermessensentscheidung die Schwere des Verstoßes, den Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds sowie den der Gesellschaft entstandenen materiellen und immateriellen Schaden, wobei das Vorliegen eines Schadens keine notwendige Voraussetzung für die Rückforderung der variablen Vergütung ist. Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn der maßgebliche Verstoß mehr als sechs Jahre zurückliegt.

Darüber hinaus ist eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzubezahlen, falls sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der Konzernabschluss, der für die Berechnung des Auszahlungsbetrags herangezogen wurde, fehlerhaft war und dass unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag geschuldet worden wäre („Performance Clawback“). Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds ist hierfür nicht maßgeblich. Das Vorstandsmitglied hat die Differenz zwischen den Bruttobeträgen zurückzuzahlen. Ein Rückerstattungsanspruch besteht nicht mehr, sofern nach Ablauf des relevanten Geschäftsjahres mehr als fünf Jahre vergangen sind.

4. SHARE OWNERSHIP GUIDELINES (SOG)

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder unterliegen zudem Aktienkauf- und Aktienhalteverpflichtungen, sogenannten Share Ownership Guidelines (SOG). Diese verpflichten jedes Vorstandsmitglied zum Kaufen und Halten von Deutsche EuroShop AG-Aktien im Wert von mindestens 70 % 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 deren jeweiligem 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 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 der DES incentiviert.

VII. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

1. 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 beider Seiten zur Kündigung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB.

2. 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 unter der Annahme einer jeweiligen Gesamtzielerreichung von 100 %. 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 zugesagten, aber noch nicht ausbezahlten variablen Vergütung.

3. 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 Abrechnung und Auszahlung bereits zugesagter, jedoch noch nicht ausgezahlter variabler Vergütungskomponenten erfolgt sofort unter der Annahme einer Gesamtziel-erreichung 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.

4. 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.

5. 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.

VIII. 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 Majeure (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 den Aufgaben sowie der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht.

Nach Feststellung der außergewöhnlichen Umstände durch Beschluss des Aufsichtsrats ist es diesem möglich, Anpassungen an einzelnen Vergütungskomponenten vorzunehmen sowie vorübergehend von der Vergütungsstruktur abzuweichen. Insbesondere können Anpassungen an der variablen Vergütung vorgenommen werden. Dies umfasst bspw., dass die Erfolgsziele der variablen Vergütung (STI und LTI) abgeändert, ausgetauscht sowie deren Gewichtung verändert werden. Auch ist es möglich, anstelle der (oder als Ergänzung zu den) bestehenden Vergütungskomponenten neue Vergütungskomponenten vorzusehen.

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.



the
sMALL
life



DES
Deutsche EuroShop

www.shoppingcenter.ag