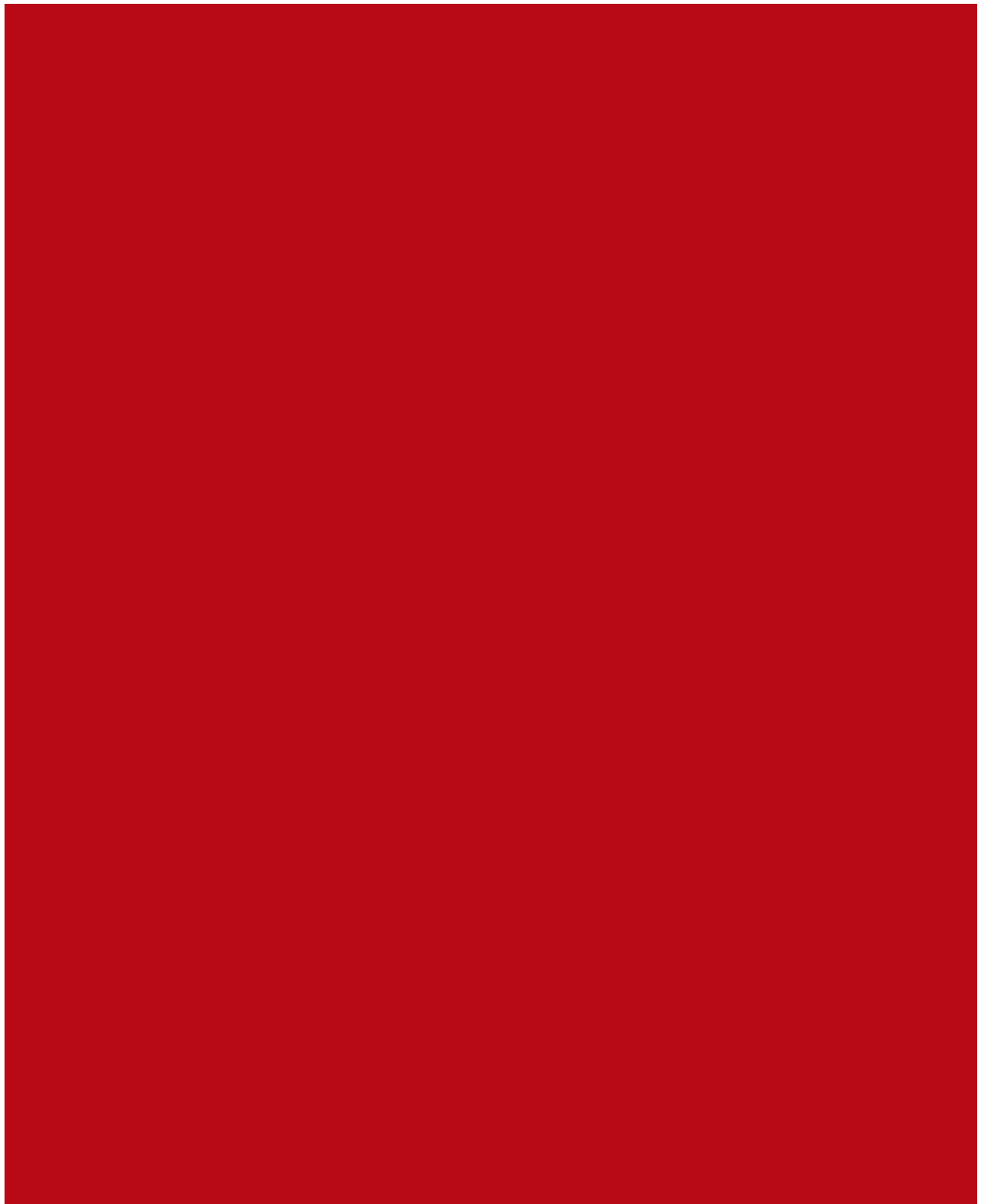




Deutsche EuroShop



VERGÜTUNGSBERICHT **2021**

# VERGÜTUNGSBERICHT UND VERMERK ÜBER DESSEN PRÜFUNG DURCH DEN ABSCHLUSSPRÜFER ZU PUNKT 6 DER TAGESORDNUNG

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: <https://www.deutsche-euroshop.de/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 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.

## VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

### Grundzüge des neuen, im Jahr 2021 beschlossenen Vergütungssystems

Die Deutsche EuroShop AG hat im Jahr 2021 für die Mitglieder des Vorstands ein Vergütungssystem gem. § 87a AktG erarbeitet, welches vom Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidiums am 9. April 2021 beschlossen und von der Hauptversammlung am 18. Juni 2021 mit 99,54 % 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

Jahresgrundvergütung	• Fixe Jahresgrundvergütung, Auszahlung monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen
Nebenleistungen	• PKW zur dienstlichen und privaten Nutzung • Unfallversicherung / D&O - Versicherung • Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung
Betriebliche Altersversorgung	• Beitragsorientierte Leistungszusage in Form eines jährlichen Fixbetrags an eine Unterstützungskasse • Alternativ: Abschluss einer Rentenversicherung zur Altersversorgung

### Variable (erfolgsbezogene) Komponenten

#### Short-Term-Incentive (STI)

Plantyp	• Jährlicher Zielbonusplan
Begrenzung / Cap	• 150 % des Zielbetrags
Erfolgsziele	• Finanzielles Erfolgsziel: - Funds from Operations (FFO) je Aktie • 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

#### 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 • Loan to Value (LTV; 25 %): - Absoluter LTV - Multiplikator in Abhängigkeit von relativem LTV zu relevanten Wettbewerbern (0,8 – 1,2)
Performance-Periode	• Vier Jahre
Auszahlung	• Fällig in bar mit Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Tranche, damit jeweils vier Jahre nach Begebung

**Weitere vertragliche Regelungen**

Maximalvergütung pro Vorstandsmitglied	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.100.000€ p. a.</li> </ul>
Share Ownership Guidelines	<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>• Regelmäßig Halteverpflichtung über gesamte Dienstzeit und zwei Jahre darüber hinaus</li> <li>• Aufbau über ein Drittel des STI- und 100 % des LTI-Auszahlungsbetrags</li> </ul>
Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit zur Rückforderung der variablen Vergütung (STI wie auch LTI) in bestimmten Fällen</li> </ul>
Abfindungscap	<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 %–50 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der STI macht rund 20 %–25 % und der LTI ca. 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 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 1.100.000€. 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.

Das Vergütungssystem wird bei neuen oder verlängerten Vorstandsmandaten zur Anwendung kommen und wird somit erstmalig mit Verlängerung des Vorstandsvertrags für Herrn Wellner ab 1. Januar 2022 angewendet. Für das Jahr 2022 erhält Herr Wellner eine fixe Jahresgrundvergütung von 390.000€, die Zielwerte betragen für den STI 190.000€ und für den LTI 215.000€. Die aktuelle Vertragslaufzeit des Vorstandsvertrages von Herrn Borkers läuft bis zum 30. September 2022.

**Vergütungspraxis im Geschäftsjahr 2021**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder richtete sich im Geschäftsjahr 2021 noch 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 (Tantieme) 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.

**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 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.

**Betriebliche Altersvorsorge**

Mit Wirkung zum 1. Juli 2018 wurde für Herrn Wellner eine beitragsorientierte Leistungszusage vereinbart. In diesem Rahmen leistet die Gesellschaft bis 2029 einen unverfallbaren Anspruch in Höhe von jährlich 50 T€ an eine Unterstützungskasse. Diese Beitragsleistung erfolgt, auch wenn die Bestellung als Vorstandsmitglied vor dem 62. Lebensjahr endet, es sei denn, dass Herr Wellner ein Angebot zur Verlängerung seiner Bestellung zu vergleichbaren Konditionen nicht angenommen hat. Die Beitragspflicht endet ebenfalls im Todes- oder Berufsunfähigkeitsfall von Herrn Wellner. Sobald Herr Wellner die vertraglich festgelegte Altersgrenze von 62 Jahren erreicht hat und aus den Diensten der Deutsche EuroShop AG ausscheidet, wird der resultierende Versorgungsbetrag wahlweise als lebenslange Rente oder als Einmalzahlung gewährt. Für Herrn Borkers besteht eine Zusage über betriebliche Altersversorgung, für die die Gesellschaft seit dem 1. Juli 2010 zu Gunsten von Herrn Borkers Beiträge in Höhe von jährlich 3 T€ an eine Pensionskasse leistet. Diese Beitragszahlungen laufen bis zum Ausscheiden von Herrn Borkers aus der Gesellschaft bzw. längstens bis zum 31. Dezember 2029. Zum 31. Dezember 2021 betrug der Barwert der Altersversorgungszusage für Herrn Wellner 175 T€ und für Herrn Borkers 47 T€.

### 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 2021 für die variable Vergütung zugrunde gelegten Leistungskriterien sowie deren Strategiebezug sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Leistungskriterien	Tantieme	LTI	Strategiebezug
Vorsteuergewinn (Earnings before Taxes) (ohne Bewertungsergebnis)	x		Abbildung des langfristigen operativen Erfolgs, der sich in der Investitions- und Dividendenfähigkeit des Unternehmens widerspiegelt
Aktienkurs		x	Nachhaltige Entwicklung und Steigerung des Unternehmenswertes

### Tantieme

Die Tantieme basiert auf einem gewichteten Durchschnitt des Konzern EBT (ohne Bewertungsergebnis) des aktuellen sowie der zwei vorhergehenden Geschäftsjahre, wobei das EBT des aktuellen Geschäftsjahres mit 60 %, das EBT des letzten Geschäftsjahres mit 30 % und das des vorletzten Geschäftsjahres mit 10 % gewichtet wird.

	Jahr	Gewichtung
aktuelles Geschäftsjahr	2021	60 %
letztes Geschäftsjahr	2020	30 %
vorletztes Geschäftsjahr	2019	10 %

Die Höhe der Tantieme errechnet sich für Herrn Wellner als 0,25 % des gewichteten EBT und für Herrn Borkers als 0,2 % des gewichteten EBT wobei die Auszahlungen auf 423.000 EUR (300.000 EUR) begrenzt sind.

	Auszahlungsfaktor	Kappung in TEUR
Wilhelm Wellner	0,25 %	423
Olaf Borkers	0,20 %	300

Zusätzlich kann der Aufsichtsrat die Tantieme individuell anpassen. Dazu bewertet der Aufsichtsrat die Ertrags- und Vermögenslage des Unternehmens und führt im Fall einer Verschlechterung eine entsprechende Anpassung der Tantieme nach freiem Ermessen durch.

### Long Term Incentive Plan

Der Long-Term-Incentive fokussiert auf die langfristige Entwicklung des Unternehmenswertes der Deutsche EuroShop AG. Die aktuell geltende langfristige variable Vergütung wurde im Juli 2018 durch die Hauptversammlung gebilligt und lief mit Ende der Performanceperiode zum 31. Dezember 2021 aus.

Die Höhe der langfristigen variablen Vergütung bemisst sich an der Entwicklung der Marktkapitalisierung der Deutsche EuroShop AG über den Performancezeitraum vom 1. Juli 2018 bis zum 31. Dezember 2021. Für die Vorstandsmitglieder wurden individuelle Auszahlungsfaktoren festgelegt, mit denen sie anteilig an der Erhöhung der Marktkapitalisierung beteiligt werden. Für eine Erhöhung der Marktkapitalisierung von bis zu 500 Mio. € liegt der Auszahlungsfaktor für Herrn Wellner bei 0,10 %, für Herrn Borkers bei 0,05 %. Übersteigt die Erhöhung den Wert von 500 Mio. €, wird dieser Anteil zusätzlich für Herrn Wellner mit 0,05 % und für Herrn Borkers mit 0,025 % vergütet.

Die Marktkapitalisierung bestimmt sich aus der Multiplikation des volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurses der Gesellschaft der letzten zwanzig Handelstage mit der Anzahl der ausgegebenen Aktien der Gesellschaft.

### Leistungen bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrages

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages 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 zzgl. Tantieme. Für die Bemessung der Höhe der Jahresvergütungen ist der Durchschnitt der Jahresvergütung des letzten Geschäftsjahres und der voraussichtlichen Jahresvergütung des laufenden Geschäftsjahres maßgebend.

### Anwendung der Leistungskriterien und Zielerreichung

#### Tantieme

Für die Tantieme des Geschäftsjahres 2021 ergibt sich ein gewichtetes EBT in Höhe von 129,9 mEUR.

in mEUR	EBT	Gewichtung	Gewichtetes EBT
2021	125,6	60 %	75,3
2020	127,6	30 %	38,3
2019	163,1	10 %	16,3
			<b>129,9</b>

Damit ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge für die Vorstandsmitglieder:

in TEUR	Gewichtetes EBT in mEUR	Auszahlungsfaktor	Auszahlungsbetrag
Wilhelm Wellner	129,9	0,25 %	324,8
Olaf Borkers	129,9	0,20 %	259,8

### Long Term Incentive Plan

Die langfristige variable Vergütung wird anhand der Gegenüberstellung der Marktkapitalisierung der Jahre 2018 und 2021 ermittelt. Ausgehend vom 1. Juli 2018 bzw. 31. Dezember 2021 wird jeweils der durchschnittliche Aktienpreis der zurückliegenden zwanzig Handelstage bestimmt und mit der Anzahl der in den jeweiligen Geschäftsjahren ausgegebenen Unternehmensaktien multipliziert. Die sich hieraus ergebenden Werte der Marktkapitalisierung für die Jahre 2018 und 2021 werden miteinander verglichen, um die Entwicklung über den Performancezeitraum abzubilden.

Am 31. Dezember 2021 lag die Marktkapitalisierung der Gesellschaft bei 890,4 Mio. €, was eine Reduktion um 972,0 Mio. € gegenüber dem Stand zum 1. Juli 2018 bedeutet. Eine Auszahlung aus dem LTI 2018 findet damit nicht statt.

in mEUR	Marktkapitalisierung
2018	1.862,4
2021	890,4
Veränderung	-972,0

Long Term Incentive 2018	Auszahlungsfaktor	Zusätzlicher Auszahlungsfaktor	Veränderung	Auszahlungsbetrag
Zuwachs der Marktkapitalisierung	≤ 500 mEUR	> 500 mEUR		
Wilhelm Wellner	0,10 %	0,050 %	-972,0 mEUR	0 €
Olaf Borkers	0,05 %	0,025 %		0 €

### Malus- und Clawback-Regelungen

Die gültigen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine dezidierten Malus- und Clawback-Regelungen. Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, bei den Vorstandsmitgliedern variable Vergütungsbestandteile einzubehalten, keinen Gebrauch gemacht.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 für die aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder. Unter der gewährten Vergütung wird für die aktiven Vorstandsmitglieder nachfolgend diejenige Vergütung verstanden, deren relevante Performanceperiode im Geschäftsjahr 2021 abgeschlossen worden ist. Somit werden für die variablen Vergütungsbestandteile die Tantieme 2021 sowie der Long Term Incentive Plan mit der Performanceperiode Juli 2018 – Dezember 2021 als gewährte Vergütung gezeigt. Nicht Teil der gewährten Vergütung ist der Versorgungsaufwand.

Tabelle 1: Gewährte und geschuldete Vergütung

Gewährte und geschuldete Vergütung	Wilhelm Wellner				Olaf Borkers				Claus-Matthias Böge (ausgeschieden 2015)			
	2021	2021	2020	2020	2021	2021	2020	2020	2021	2021	2020	2020
	TEUR	Anteil	TEUR	Anteil	TEUR	Anteil	TEUR	Anteil	TEUR	Anteil	TEUR	Anteil
Festvergütung	282	45 %	282	43 %	236	47 %	236	44 %	-	-	-	-
Nebenleistung	21	3 %	22	3 %	3	1 %	3	1 %	-	-	-	-
Festeinkommen	303	48 %	304	46 %	239	48 %	236	45 %	-	-	-	-
Tantieme 2021 (2020)	325	52 %	354	54 %	260	52 %	283	55 %	-	-	-	-
Long Term Incentive Plan 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Long Term Incentive Plan 2010	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	342 <sup>1</sup>	90 %
Pensionszahlung	-	-	-	-	-	-	-	-	36	100 %	36	10 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>628</b>	<b>100 %</b>	<b>658</b>	<b>100 %</b>	<b>499</b>	<b>100 %</b>	<b>522</b>	<b>100 %</b>	<b>36</b>	<b>100 %</b>	<b>378</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Dem 2015 ausgeschiedenen ehemaligen Vorstandssprecher Claus-Matthias Böge wurde im Jahr 2020 letztmalig eine Vergütung aus dem Long-Term-Incentive 2010 gewährt. Die Höhe dieser langfristigen variablen Vergütung bemaß sich an der positiven Veränderung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft über einen Performancezeitraum von fünf Jahren: vom 1. Juli 2010 bis zum 31. Dezember 2015. An einer positiven Entwicklung der Marktkapitalisierung von bis zu 500 Mio. € wurde Herr Böge zu 0,2 %, an einer darüber hinausgehenden Erhöhung der Marktkapitalisierung mit zusätzlich 0,1 % beteiligt. Auszahlungen aus dem LTI erfolgen nachgelagert in fünf gleichen Jahresraten, beginnend zum 1. Januar 2016.

Für die aktiven Vorstandsmitglieder wurde der folgende Versorgungsaufwand geleistet:

Tabelle 2: Versorgungsaufwand

In TEUR	Wilhelm Wellner		Olaf Borkers <sup>1</sup>	
	2021	2020	2021	2020
Versorgungsaufwand	50	50	3	3

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

In den der Vergütung zugrunde liegenden Vorstandsverträgen ist keine Maximalvergütung vereinbart worden.

## VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Gemäß § 8 Abs. 4 der Satzung erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats eine jährliche Vergütung in Höhe von 50 T€, der stellvertretende Vorsitzende erhält 37.500€ 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 / Geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats	2021			2020		
	Festvergütung		Gesamtvergütung	Festvergütung		Gesamtvergütung
	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR
Reiner Strecker	50	100 %	50	50	100 %	50
Karin Dohm	37,5	100 %	37,5	37,5	100 %	37,5
Dr. Anja Disput	25	100 %	25	25	100 %	25
Henning Eggers	25	100 %	25	25	100 %	25
Dr. Henning Kreke	25	100 %	25	25	100 %	25
Alexander Otto	25	100 %	25	25	100 %	25
Claudia Plath	25	100 %	25	25	100 %	25
Klaus Striebich	25	100 %	25	25	100 %	25
Roland Werner	25	100 %	25	25	100 %	25

## 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 2017 bis 2021.

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

	Veränderung 2017–2018	Veränderung 2018–2019	Veränderung 2019–2020	Veränderung 2020–2021
<b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b>				
Wilhelm Wellner	6,6 %	5,3 %	-7,5 %	-4,6 %
Olaf Borkers	1,3 %	2,5 %	4,8 %	-4,4 %
Claus-Matthias Böge <sup>1</sup>	0,0 %	8,8 %	1,6 %	-90,5 %
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder<sup>2</sup></b>				
Reiner Strecker	0,0 %	0,0 %	-19,0 %	0,0 %
Karin Dohm	0,0 %	0,0 %	-19,0 %	0,0 %
Dr. Anja Disput <sup>3</sup>	-	-	- <sup>7</sup>	0,0 %
Henning Eggers <sup>3</sup>	-	-	- <sup>7</sup>	0,0 %
Dr. Henning Kreke	0,0 %	0,0 %	-19,0 %	0,0 %
Alexander Otto	0,0 %	0,0 %	-19,0 %	0,0 %
Claudia Plath <sup>3</sup>	-	-	- <sup>7</sup>	0,0 %
Klaus Striebich	0,0 %	0,0 %	-19,0 %	0,0 %
Roland Werner	0,0 %	0,0 %	-19,0 %	0,0 %
Beate Bell <sup>4</sup>	0,0 %	- <sup>7</sup>	-	-
Thomas Armbrust <sup>4</sup>	0,0 %	- <sup>7</sup>	-	-
Manuel Better <sup>4</sup>	0,0 %	- <sup>7</sup>	-	-
<b>Ertragskennzahlen</b>				
Ergebnis vor Steuern der Gesellschaft <sup>5</sup>	-7,5 %	42,4 %	-73,6 %	68,2 %
Operatives Ergebnis des Konzerns vor Bewertungsergebnis und Steuern <sup>6</sup>	5,0 %	1,4 %	-21,8 %	-1,6 %
<b>Vergütung der Arbeitnehmer /-innen</b>				
Arbeitnehmer / innen in Deutschland	3,7 %	3,4 %	2,2 %	0,5 %

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

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> Im Aufsichtsrat seit 12. Juni 2019

<sup>4</sup> Im Aufsichtsrat bis 12. Juni 2019

<sup>5</sup> Einzelabschluss der Deutsche EuroShop AG (HGB)

<sup>6</sup> Freiwillige Zusatzangabe

<sup>7</sup> Wegen des unterjährigen Ein- bzw. Austritts kein Ausweis von Veränderungen





## VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Deutsche EuroShop AG, Hamburg

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche EuroShop AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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, 7. April 2022

BDO AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Reese  
Wirtschaftsprüferin

gez. Oleski  
Wirtschaftsprüfer

