

## **Entsprechenserklärung der Deutsche Konsum REIT-AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)**

Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Konsum REIT-AG begrüßen und unterstützen den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und die damit verfolgten Ziele.

Sie erklären hiermit gemäß § 161 Abs. 1 Aktiengesetz, dass die Deutsche Konsum REIT-AG den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, bekannt gemacht im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 mit folgenden Ausnahmen seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 22. September 2022, sowie der am 25. November 2022 abgegebenen Ergänzung zur Entsprechenserklärung entsprochen hat und künftig mit folgenden Ausnahmen entsprechen wird:

- **Empfehlung A.1 DCGK – Chancen und Risiken durch Sozial- und Umweltfaktoren:** Der Vorstand setzt sich derzeit mit den mit Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Chancen und Risiken für das Unternehmen sowie den ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auseinander, um diese systematisch zu identifizieren und zu bewerten. In diesem Zusammenhang wird ein Konzept erarbeitet, um neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele in der Unternehmensstrategie und Unternehmensplanung angemessen zu berücksichtigen. Es ist geplant, zukünftig der Empfehlung A.1 vollumfänglich zu entsprechen.
- **Empfehlung A.2 (vormals A.1) DCGK – Beachtung von Diversität bei der Besetzung von Führungsfunktionen:** Der Vorstand folgt derzeit nicht der Empfehlung, bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversität) zu achten. Die Gesellschaft hat derzeit lediglich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Führungsfunktion. Außer dem Vorstand sind in der Gesellschaft keine Führungspositionen zu besetzen, weshalb die Gesellschaft dieser Empfehlung aus formalen Gründen derzeit nicht folgen kann.
- **Empfehlung A.3 DCGK – Nachhaltigkeitsbezogene Ziele im internen Kontrollsystem und Risikomanagementsystem:** Die Gesellschaft erarbeitet derzeit ein Konzept, um im Rahmen der internen Kontroll- und Risikomanagementsysteme zukünftig auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abzudecken und die Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einzuschließen. Es ist geplant, zukünftig der Empfehlung A.3 vollumfänglich zu entsprechen.
- **Empfehlung A.4 DCGK - „Whistleblowing-System“:** Die Gesellschaft beschäftigt derzeit nur 20 Mitarbeiter (inkl. zwei Vorstandsmitgliedern), so dass der Vorstand in der Vergangenheit mit Blick auf die Größe der Gesellschaft keine Notwendigkeit sah, ein sog. „Whistleblowing“ zu erarbeiten und offenzulegen. Für die Erarbeitung und Offenlegung eines sog. „Whistleblowing“-Systems sieht der Vorstand weiterhin keine Notwendigkeit. Der Aufwand für Aufbau, Implementierung und Pflege dieses formalisierten Maßnahmesystems stand und steht mit Blick auf die Größe der Gesellschaft in keinem sinnvollen Verhältnis zum möglichen Nutzengewinn.
- **Empfehlung B.1 DCGK – Beachtung von Diversität bei der Zusammensetzung des Vorstands:** Der Aufsichtsrat folgt derzeit nicht der Empfehlung, bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern im Unternehmen auf Vielfalt (Diversität) zu achten. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass die fachliche Eignung und die Kenntnis der Gesellschaft als Voraussetzungen für die Besetzung entscheidend sind, so dass die vorgenannten Vorgaben nicht zielführend sind.
- **Empfehlung B.2 DCGK – Langfristige Nachfolgeplanung durch Aufsichtsrat:** Angesichts des gegenwärtigen Alters der Mitglieder des Vorstands (41 bis 43 Jahre) hält die Gesellschaft eine langfristige Nachfolgeplanung derzeit für nicht erforderlich.
- **Empfehlung C.1 DCGK – Benennung von Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, insbesondere Berücksichtigung von Diversität, und Erarbeitung eines Kompetenzprofils:** Der Aufsichtsrat hat keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung gesetzt oder

ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet und beabsichtigt auch künftig nicht, solche Ziele zu setzen oder ein Kompetenzprofil zu erarbeiten. Da kein Kompetenzprofil erarbeitet (werden) wird, umfasst dieses auch keine Expertise von Aufsichtsratsmitgliedern zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen. Ebenso wenig wurden Regeln zur Vielfalt (Diversität) bei den Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats festgelegt oder sollen künftig festgelegt werden. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass die fachliche Eignung und die Kenntnis der Gesellschaft als Voraussetzungen für die Besetzung entscheidend sind, so dass die vorgenannten Vorgaben nicht zielführend sind. Mit Beschluss vom 15. September 2020 hat der Aufsichtsrat für den Zeitraum bis zum 30. September 2025 16,67% als Zielgröße für eine Frauenbeteiligung im Aufsichtsrat festgelegt. Mit Beschluss vom 21. Juli 2023 hat der Aufsichtsrat 20% als Zielgröße für eine Frauenbeteiligung im Aufsichtsrat festgelegt. Mit der Verkleinerung des Aufsichtsrats auf fünf Mitglieder und der Wahl von Frau Antje Lubitz am 13. Juli 2023 beträgt die Frauenquote im Aufsichtsrat nun 20% und erreicht damit die Zielgröße.

- **Empfehlung C.10 DCGK – Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden:** Herr Elgeti war seit Dezember 2015 Vorstandsvorsitzender der Deutsche Konsum REIT-AG, hat sein Amt zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung 2023 niedergelegt und war bis zum 13. November 2023 Aufsichtsratsvorsitzender. Die von § 100 Abs. 2 Nr. 4 AktG vorgesehene „Cooling-Off-Periode“ wurde nicht eingehalten, da die Wahl in den Aufsichtsrat auf Vorschlag von Aktionären erfolgte, die mehr als 25% der Stimmrechte an der Gesellschaft halten. Diese Umstände begründen nach Auffassung des Aufsichtsrats eine fehlende Unabhängigkeit von Herrn Elgeti. Der Aufsichtsrat war während der Amtszeit Herrn Elgetis als Aufsichtsratsvorsitzender jedoch der Auffassung, dass die Erfahrung und die Kompetenz von Herrn Elgeti es sinnvoll erscheinen ließen, seine Fähigkeiten der Gesellschaft fortan im Rahmen einer Tätigkeit im Aufsichtsrat – und dort bis zum 13. November 2023 als Vorsitzender – zuteilwerden zu lassen.
- **Empfehlungen D.2 und D.4 (vormals: D.5) DCGK – Ausschüsse des Aufsichtsrats:** Der Aufsichtsrat hat im vergangenen Geschäftsjahr angesichts seiner geringen Mitgliederanzahl bislang davon abgesehen, nicht gesetzlich vorgeschriebene Ausschüsse zu bilden, und folgte somit nicht den Empfehlungen D.2 und D.4 (vormals D.5) DCGK. Am 21. Juli 2023 wurde dann ein Ausschuss, bestehend aus den Mitgliedern Achim Betz, Antje Lubitz und Sebastian Wasser gebildet, der sich zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Zusammenhang mit dem Darlehen gegenüber der Obotritia Capital KGaA gebildet hat. Die Gesellschaft hält eine Bildung weiterer, gesetzlich nicht vorgeschriebener Ausschüsse derzeit für nicht erforderlich und widmet sich weiterhin in seiner Gesamtheit den anstehenden Themen.

**Empfehlungen zu Abschnitt G.I DCGK – Vergütung des Vorstands** Das Vergütungssystem des Vorstands entspricht dem DCGK mit Ausnahme der nachstehend genannten Punkte.

- **Empfehlung G.10 DCGK – Vergütung des Vorstands:** Das von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 10. März 2022 gebilligte und vom Aufsichtsrat festgesetzte Vergütungssystem des Vorstands sieht abweichend von Ziff. G.10 des DCGK nicht vor, dass die einem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbestandteile überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass die hiermit bezweckte Schaffung eines Anreizes durch die Kopplung des Werts der variablen Vergütung an die langfristige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft bereits im Rahmen der Bemessung der variablen Vergütung und den Auszahlungsvoraussetzungen hinreichend berücksichtigt wird. So stellt die Entwicklung des Aktienkurses (neben dem operativen Ergebnis und dem Nettovermögenswert der Gesellschaft) eine wesentliche Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütung dar. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung wird zudem nur ausgezahlt, wenn eine Mindestzielerreichung auch in den drei einem Geschäftsjahr folgenden Geschäftsjahren eintritt. Die Gesellschaft ist daher der Auffassung, dass eine zusätzliche Gewährung der variablen Vergütung in Aktien nicht erforderlich ist, um entsprechende Anreize zu setzen.

- **Empfehlung G.16 DCGK – Anrechnung der Vergütung bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate:** Der Aufsichtsrat folgt nicht der Empfehlung, bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate durch Vorstandsmitglieder darüber zu entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung aus dem jeweiligen Aufsichtsratsmandat anzurechnen ist. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit den Vorstandsmitgliedern und deren Umgang mit konzernfremden Aufsichtsratsmandaten steht nicht zu erwarten, dass konzernfremde Aufsichtsratsmandate eine negative Auswirkung auf die zukünftige Tätigkeit der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft haben. Aufgrund der zudem und unabhängig von der Empfehlung bestehenden Kontrollmöglichkeiten des Aufsichtsrats stellt sich eine Entscheidung über die Anrechnung der Vergütung aus konzernfremden Aufsichtsratsmandaten als entbehrlich dar.

Potsdam, den 12. Dezember 2023

Für den Aufsichtsrat



Sebastian Wasser

Aufsichtsratsvorsitzender

Für den Vorstand



Alexander Kroth

Vorstand



Christian Hellmuth

Vorstand

Die aktuellen Entsprechenserklärungen sind auf unserer Internetseite <https://www.deutsche-konsum.de/>, in der Rubrik „Investor Relations“ unter den Menüpunkten „Corporate Governance“ und „Entsprechenserklärung“ veröffentlicht.