

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022

Bericht über die Grundzüge des Vergütungssystems der Gesellschaft (aktienrechtlicher Vergütungsbericht nach § 162 AktG)

Definition von „gewährt und geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG

Für den folgenden Vergütungsbericht werden gewährte Zuwendungen als im Geschäftsjahr zugeflossen definiert. Geschuldet wird eine Vergütung dann, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Die DKR hat in den Geschäftsjahren 2020/2021 sowie 2021/2022 alle Verpflichtungen gegenüber ihren Organmitgliedern bei Fälligkeit zum Monatsende beglichen, sodass die in den Geschäftsjahren 2020/2021 und 2021/2022 jeweils „gewährte“ Vergütung gemäß der für die Zwecke dieses Vergütungsberichts gewählten Definition betragsmäßig identisch zur jeweils „geschuldeten“ Vergütung ist.

Zusätzlich wird auch die im jeweiligen Geschäftsjahr erdiente Vergütung der Vorstandsmitglieder dargestellt. Diese umfasst die im jeweiligen Geschäftsjahr vereinbarte Festvergütung inkl. Nebenleistungen sowie die aufgrund der Zielerreichung errechnete variable Vergütung, deren Kurzfristanteil (STI) im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlt wird und deren

Langfristanteil (LTI) erst nach drei Folgejahren zur Auszahlung kommt.

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Barvergütung von TEUR 5. Die Deutsche Konsum schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine angemessene Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) ab und übernimmt die Prämie. Die Stellvertreter des Vorsitzenden erhalten das 1,5-Fache dieser Grundvergütung, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das 2-Fache.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten für ihre zusätzliche Tätigkeit im Prüfungsausschuss keine gesonderte Vergütung. Weitere Ausschüsse wurden nicht gegründet und Sitzungsgelder werden nicht gewährt. Eine variable Vergütung, die sich am Erfolg der Gesellschaft oder an anderen Kriterien orientiert, wird nicht gewährt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats (definitionsgemäß gewährte und damit zugeflossene Zuwendungen) im Geschäftsjahr 2021/2022 betrug TEUR 40,0 (2020/2021: TEUR 40,0) zzgl. Auslagen und Umsatzsteuer. Die Aufsichtsratsvergütung verteilt sich wie folgt:

Aufsichtsratsmitglied	2021/2022 (TEUR)	2020/2021 (TEUR)
Hans-Ulrich Sutter (Vorsitzender)	10,0	10,0
Achim Betz (Erster stellvertretender Vorsitzender)	7,5	7,5
Kristian Schmidt-Garve (Zweiter stellvertretender Vorsitzender)	7,5	7,5
Johannes C. G. (Hank) Boot	5,0	5,0
Nicholas Cournoyer	5,0	5,0
Cathy Bell-Walker	5,0	5,0
Gesamt	40,0	40,0

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sind für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich feste Vergütungsbestandteile zuzüglich Auslagenersatz sowie Versicherungsschutz, nicht aber variable Vergütungsbestandteile vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt dabei die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und leistet so einen mittelbaren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Vergütungssystem für den Vorstand

Grundsätzliches Vergütungssystem

Die Vorstände der DKR erhalten eine erfolgsunabhängige Grundvergütung sowie eine erfolgsabhängige variable Vergütung, die sich an kurzfristigen und langfristigen Zielen orientiert. Der Vorstandsvorsitzende Rolf Elgeti ist von diesem Vergütungssystem ausgenommen und erhält eine pauschale Jahresvergütung von rund TEUR 71,4. Die Vergütung erfolgt durch Kostenumlage von der Obotritia Capital KGaA, da zwischen der Gesellschaft und dem Vorstandsvorsitzenden kein Anstellungsvertrag besteht.

Die erfolgsunabhängige Grundvergütung besteht aus dem festen Jahresgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird. Zum Teil nutzen die Vorstände Dienstwagen, die als geldwerter Vorteil versteuert werden. Außerdem werden Zuschüsse zur Rentenversicherung gezahlt. Weitere Leistungen als sonstige Bezüge werden nicht gewährt. Pensionsansprüche begründen die Vorstandsverträge nicht.

Für die variable Vergütung gibt es ein Vergütungssystem, welches sich an operativen Zielen orientiert und das grundlegend auf einem festen Berechnungsschema basiert, das kurz- und langfristige Komponenten beinhaltet. Nur in Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat im Hinblick auf besondere Situationen und/oder besondere Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds etwas Abweichendes beschließen. Der Aufsichtsrat kann bei außergewöhnlichen Entwicklungen auch die Gewichtung einzelner Kriterien verändern. Im Falle des regulären Ausscheidens eines Vorstands hat dieser Anspruch auf Auszahlung der ihm zustehenden, dann noch nicht ausgezahlten variablen

Vergütungsbestandteile. Weitere Ansprüche ergeben sich im Falle des regulären Ausscheidens nicht.

Für den Fall einer sonstigen vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses enthalten die Vorstandsverträge die Regelung, dass Zahlungen den Wert von zwei Jahresvergütungen (mit Zielerreichungsgrad von 100% bei den variablen Vergütungsbestandteilen) nicht überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap). Im Falle eines Kontrollwechsels („Change of Control“), d.h. wenn ein Aktionär oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre mindestens 30% der Stimmrechte an der DKR erwerben, steht den Mitgliedern des Vorstands das Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrages mit einer zweimonatigen Frist (Sonderkündigungsrecht) zu. Wird von diesem Sonderkündigungsrecht Gebrauch gemacht, so zahlt die Gesellschaft eine zum Ausscheidenszeitpunkt fällige Bruttoabfindung in Höhe der gemäß dem Dienstvertrag ausstehenden Vergütung, jedoch maximal 150% des Abfindungs-Cap.

Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/2022

Vor dem Hintergrund der Fortschreibung des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) im Jahre 2017, der im Hinblick auf die variable Vergütung eine mehrjährige, zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage empfiehlt, hat sich der Aufsichtsrat im Oktober 2017 mit einer Aktualisierung der variablen Vergütung des Vorstands befasst und in seiner Sitzung am 8. März 2018 eine Neuregelung beschlossen, die seit dem Geschäftsjahr 2017/2018 gültig ist.

Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 16. Dezember 2020 wurde die variable Vorstandsvergütung in ihrer Zielgewichtung auf den Schwerpunkt FFO-Wachstum ausgerichtet sowie die erreichbare variable Vergütung aufgrund der gewachsenen Unternehmensgröße angehoben. Weiterhin wurde das Vergütungssystem hinsichtlich der langfristigen variablen Vergütungskomponente an die aktuellen Empfehlungen des DCGK angepasst, welche die variable Vorstandsvergütung noch langfristiger ausrichten. Mit weiterem Beschluss des Aufsichtsrats vom 13. Dezember 2021 wurde eine geringfügige Modifikation an einer Ziel-Kennzahl vorgenommen: Aufgrund einer Neudefinition von Seiten der EPRA wird anstelle einer Erhöhung des EPRA NAV je Aktie nunmehr auf eine

Steigerung des EPRA NTA je Aktie abgestellt. Die ordentliche Hauptversammlung vom 10. März 2022 hat diese vom Aufsichtsrat vorgeschlagene Änderung des Vergütungssystems des Vorstands gebilligt. In seiner Sitzung vom 11. März 2022 setzte der Aufsichtsrat das von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem des Vorstands gemäß § 87a Abs. 2 AktG fest.

Demnach wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021/2022 für die variable Vorstandsvergütung die folgenden, gleichgewichteten Ziele zugrunde gelegt:

- Erhöhung des Aktienkurses um 20% im Geschäftsjahr (nach Eliminierung der im Geschäftsjahr gezahlten Dividende),
- Erhöhung des EPRA NTA¹ je Aktie (Vorjahr: EPRA NAV² je Aktie) um 20% im Geschäftsjahr (nach Eliminierung der im Geschäftsjahr gezahlten Dividende),
- Erhöhung des FFO je Aktie (ohne Verkäufe) um 20% im Geschäftsjahr (Vorjahr: 25% im Geschäftsjahr).

Bei voller Zielerreichung (100%) hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021/2022 eine variable Vergütung von TEUR 125 (Vorjahr: TEUR 125) je Vorstandsmitglied festgelegt. Bei Übererfüllung dieser Zielerreichung steigt die variable Vergütung proportional zum Zielerreichungsgrad an, aber beträgt maximal TEUR 187,5 („Cap“).

Die sich ergebende variable Vergütung teilt sich anschließend

- zu 45% auf in eine kurzfristige Vergütungskomponente STI („Short Term Incentive“), die mit Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat sofort auszahlbar wird, und

- zu 55% auf in eine langfristige Vergütungskomponente LTI („Long Term Incentive“), die erst nach dem Ablauf drei weiterer Geschäftsjahre zur Auszahlung gelangt, soweit in den Geschäftsjahren bis zur regulären Auszahlung des LTI jeweils eine Mindestzielerreichung von 30% erreicht wird. Andernfalls entfällt der Auszahlungsanspruch.

Als Ausgangsbasis für den Entwicklungsvergleich des entsprechenden Geschäftsjahres werden herangezogen:

- der volumengewichtete Durchschnittspreis der DKR-Aktie im Monat September,
- der EPRA NTA je Aktie (Vorjahr: EPRA NAV je Aktie) zum Stichtag 30. September,
- der FFO je Aktie im Berichtszeitraum.

Die beiden letztgenannten Kennzahlen basieren auf dem IFRS-Abschluss des zugrundeliegenden Geschäftsjahres. Die ermittelten Werte werden anschließend prozentual ins Verhältnis zu den jeweiligen, nach dem gleichen Verfahren ermittelten Vorjahreswerten gesetzt.

Eine Auszahlung des LTI in Form von DKR-Aktien behält sich der Aufsichtsrat für den Fall der Einführung eines Mitarbeiteraktienprogramms vor. Derzeit ist die Einführung eines solchen Programms jedoch nicht vorgesehen.

¹ Der EPRA NTA ist eine von der EPRA (European Public Real Estate Association) definierte und standardisierte Kennzahl, die den langfristig orientierten Substanzwert einer Immobiliengesellschaft, bezogen auf einen Stichtag, darstellt. Der EPRA NTA ist dabei stets auf voll verwässerter Basis – im Falle der DKR also unter Berücksichtigung des verwässernden Effekts der Wandelanleihen – zu ermitteln. Da sich der EPRA NTA auf eine größere Aktienanzahl bezieht, ist insofern das Wachstumsziel von 20% entsprechend mit einem Umrechnungsfaktor, der das Verhältnis zwischen ausstehenden Aktien (35,2 Mio. Stück) und der Aktienanzahl auf vollverwässerter Basis (50,2 Mio. Stück) widerspiegelt, anzupassen. Insofern beträgt das Zielwachstum für den EPRA NTA effektiv 14,0%.

² Vor der Neudefinition durch die EPRA war der EPRA NAV die von der DKR genutzte Kennzahl. Wesentlicher Unterschied ist hierbei, dass der EPRA NAV auf unverwässerter Basis, bezogen auf die Deutsche Konsum also ohne den verwässernden Effekt der Wandelanleihen, zu ermitteln war.

Erdiente Bezüge des Vorstands im Geschäftsjahr 2021/2022

Die Bezüge des Vorstands, die im abgelaufenen Geschäftsjahr erdient wurden, belaufen sich auf TEUR 434,3 (2020/2021: TEUR 485,3).

Die individuelle Vorstandsvergütung stellte sich auf Basis der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021/2022 wie folgt dar:

in TEUR	Rolf Elgeti CEO		Alexander Kroth CIO				Christian Hellmuth CFO			
	2021/2022 (Ist)	2020/2021 (Ist)	2021/2022 (Ist)	2021/2022 (Min.)	2021/2022 (Max.)	2020/2021 (Ist)	2021/2022 (Ist)	2021/2022 (Min.)	2021/2022 (Max.)	2020/2021 (Ist)
Erdiente Vergütung										
Festvergütung	71,4	85,5	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0
Nebenleistungen	0	0	19,0	19,0	19,0	18,6	12,7	12,7	12,7	9,0
Summe	71,4	85,5	139,0	139,0	139,0	138,6	132,7	132,7	132,7	129,0
STI	0	0	20,5	0	84,4	29,7	20,5	0	84,4	29,7
LTI	0	0	25,1	0	103,1	36,4	25,1	0	103,1	36,4
Summe	0	0	45,6	0	187,5	66,1	45,6	0	187,5	66,1
Gesamtvergütung	71,4	85,5	184,6	139,0	326,5	204,7	178,3	132,7	320,2	195,1

Für die oben genannten variablen Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung wurden Rückstellungen in Höhe von TEUR 34,6 gebildet, die sich wie folgt auf die Vorstandsmitglieder verteilen:

Herr Rolf Elgeti TEUR 0,0

Herr Alexander Kroth TEUR 17,3

Herr Christian Hellmuth TEUR 17,3

Gewährte und geschuldete Bezüge des Vorstands im Geschäftsjahr 2021/2022

Gemäß den gesetzlichen Regelungen des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG ist die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres anzugeben. Wie bereits weiter oben beschrieben, hat sich die DKR hier für eine Auslegung gemäß dem Zuflussprinzip entschieden.

Demnach ergeben sich – der erwähnten Definition von „gewährt“ und „geschuldet“ folgend – für das Geschäftsjahr 2021/2022 folgende Vergütungsbestandteile:

in TEUR	Rolf Elgeti CEO		Alexander Kroth CIO		Christian Hellmuth CFO	
	2021/2022 (Ist)	2020/2021 (Ist)	2021/2022 (Ist)	2020/2021 (Ist)	2021/2022 (Ist)	2020/2021 (Ist)
Gewährte und geschuldete Vergütung						
Festvergütung	71,4	85,5	120,0	120,0	120,0	120,0
Nebenleistungen	0	0	19,0	18,6	12,7	9,0
Summe	71,4	85,5	139,0	138,6	132,7	129,0
Auszahlung STI der Geschäftsjahre 2019/2020 bzw. 2020/2021	0	0	30,1	35,9	30,1	35,9
Auszahlung LTI der Geschäftsjahre 2017/2018 bzw. 2018/2019	0	0	75,0	54,1	75,0	54,1
Summe	0	0	105,1	90,0	105,1	90,0
Gesamtvergütung	71,4	85,5	244,1	228,6	237,8	219,0

Die Leistungskriterien wurden im Geschäftsjahr 2021/2022 wie folgt angewendet:

STI

Für die Darstellung der Leistungskriterien der im Geschäftsjahr 2021/2022 zugeflossenen variablen Vergütungsbestandteile gelten für den STI die Kennzahlen des Geschäftsjahres 2020/2021. Für ein vollständiges Erreichen der Leistungskriterien war für das Geschäftsjahr 2020/2021 eine Erhöhung des FFO je Aktie von EUR 1,06 auf EUR 1,32 (tatsächlich erreicht: EUR 1,17 je Aktie/Zielerreichung 43,6%), eine Steigerung des Aktienkurses nach Dividendenbereinigung von EUR 16,12 auf EUR 19,35 (tatsächlich erreicht: EUR 14,25/Zielerreichung 0,0%) und eine Steigerung des EPRA NAV je Aktie nach Dividendenbereinigung von EUR 11,11 auf EUR 13,33 (tatsächlich erreicht: EUR 13,71 je Aktie/Zielerreichung 116,9%), erforder-

lich. Die Gesamtzielerreichung betrug damit zielübergreifend 53,5%.

LTI

Im Geschäftsjahr 2021/2022 kam der LTI des Geschäftsjahres 2018/2019 nach 2-jähriger Sperrfrist zur Auszahlung. In den Geschäftsjahren 2019/2020 und 2020/2021 wurde die Mindestquote zur Gesamtzielerreichung von 30% erfüllt, wodurch die Voraussetzung für die Auszahlung des für 2018/2019 ermittelten LTIs erfüllt wurde. Dem LTI aus dem Geschäftsjahr 2018/2019 liegt eine deutliche Übererfüllung sämtlicher Kennzahlen zugrunde, weshalb für den variablen Teil der Vorstandsvergütung die maximale Vergütung

(Cap) in Höhe von 150% der Zielvergütung erreicht wurde.

Dem maßgeblichen Vergütungssystem wurde damit im Geschäftsjahr 2021/2022 entsprochen. Es wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Vergleichende Darstellung gem. § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG

Für die vergleichende Darstellung der Vorstands- sowie der Aufsichtsratsbezüge mit der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung wurden zwei Ver-

gleichsgruppen gebildet: Alle am Hauptsitz der DKR beschäftigten, festangestellten kaufmännischen Arbeitnehmer (ohne befristet eingestellte Praktikanten) sowie die an verschiedenen Objektstandorten arbeitenden Hausmeister oder Objektbetreuer.

Für die Entwicklung der Vorstandsbezüge wurden die im Geschäftsjahr zugeflossenen (gewährten) Beträge angegeben.

Der EPRA NAV je Aktie wurde für die Zwecke der Vorstandsvergütung letztmalig für das Geschäftsjahr 2020/2021 ermittelt. Der EPRA NAV je Aktie wurde im Geschäftsjahr 2021/2022 durch die Kennzahl EPRA NTA je Aktie abgelöst.

Vergleichende Darstellung	2021/2022	2020/2021
Ertragsentwicklung		
Periodenergebnis Deutsche Konsum REIT-AG gemäß IFRS-Abschluss in TEUR	60.386,7	91.373,2
Veränderung in %	-33,9	-
FFO je Aktie in EUR	1,17	1,17
Veränderung in %	0,0	-
EPRA NAV je Aktie in EUR	n/a	13,31
Veränderung in %	n/a	-
EPRA NTA je Aktie in EUR	10,98	10,10
Veränderung in %	8,7	n/a
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung		
Durchschnittswert kaufm. Angestellte	58,5	52,8
Veränderung in %	10,8	-
Durchschnittswert Objektbetreuer	32,9	29,7
Veränderung in %	11,0	-
Entwicklung der gewährten Vorstandsbezüge		
Rolf Elgeti (gewährte Vergütung in TEUR)	71,4	85,5
Veränderung in %	-16,5	-
Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines kfm. Angestellten	1,22	1,62
Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines Objektbetreuers	2,17	2,88
Alexander Kroth (gewährte Vergütung in TEUR)	244,1	228,6
Veränderung in %	6,8	-
Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines kfm. Angestellten	4,17	4,33
Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines Objektbetreuers	7,41	7,71

Christian Hellmuth (gewährte Vergütung in TEUR)	237,8	219,0
<i>Veränderung in %</i>	8,6	–
<i>Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines kfm. Angestellten</i>	4,07	4,15
<i>Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines Objektbetreuers</i>	7,22	7,38
Entwicklung der gewährten Bezüge des Aufsichtsrats		
Hans-Ulrich Sutter (gewährte Vergütung in TEUR)	10,0	10,0
<i>Veränderung in %</i>	0,0	–
Achim Betz (gewährte Vergütung in TEUR)	7,5	7,5
<i>Veränderung in %</i>	0,0	–
Kristian Schmidt-Garve (gewährte Vergütung in TEUR)	7,5	7,5
<i>Veränderung in %</i>	0,0	–
Cathy Bell-Walker (gewährte Vergütung in TEUR)	5,0	5,0
<i>Veränderung in %</i>	0,0	–
Johannes C.G. (Hank) Boot (gewährte Vergütung in TEUR)	5,0	5,0
<i>Veränderung in %</i>	0,0	–
Nicholas Cournoyer (gewährte Vergütung in TEUR)	5,0	5,0
<i>Veränderung in %</i>	0,0	–

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Eine feste Grundvergütung sowie jeweilige Nebenleistungen entsprechen den Gepflogenheiten des Arbeitsmarkts und sind somit vielfach Bedingung für den Abschluss neuer und die Verlängerung bestehender Vorstandsverträge. Den Vorstandsmitgliedern fließt somit ein Grundeinkommen zu, das die mit der jeweiligen Position verbundenen Aufgaben und die damit einhergehende Verantwortung angemessen widerspiegelt und das Eingehen unangemessener Risiken verhindert. Die Grundvergütung als erfolgsunabhängiger Vergütungsbestandteil soll darüber hinaus dafür Sorge tragen, dass der Vorstand auch dann seine volle Arbeitskraft der Gesellschaft widmet, wenn die im Rahmen der variablen Vergütung vereinbarten Ziele nicht oder nur in unwesentlichem Rahmen erreicht werden können.

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen Anreize für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der DKR setzen. Ziel ist dabei die Schaffung langfristiger Unternehmenswerte entlang der gesamten Wert-

schöpfungskette der Gesellschaft. Die variable Vergütung trägt dazu bei, die Interessen der Aktionäre mit jenen des Vorstandes weiter zu harmonisieren. Ferner trägt sie zu einem langfristigen Engagement der Vorstandsmitglieder bei.

Die langfristigen Anteile an der variablen Vorstandsvergütung übersteigen die kurzfristigen Anteile und reflektieren die Unternehmensentwicklung in einem kurzfristigen, auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen, und einem langfristigen dreijährigen Zeitraum.

Maximalvergütung

Das derzeitige Bruttojahresfestgehalt beträgt für die Vorstandsmitglieder TEUR 120,0 p.a. Eine Ausnahme bildet der Vorstandsvorsitzende, der ein Festgehalt von TEUR 71,4 bezieht und an den keine variablen Vergütungsbestandteile ausgezahlt werden.

Eine Obergrenze für Nebenleistungen (wie z.B. die Nutzung eines Dienstwagens) wurde bislang nicht beschlossen. Die von den Vorstandsmitgliedern in

Anspruch genommenen Nebenleistungen bewegen sich jedoch im üblichen Rahmen.

Im STI beträgt die Zielvergütung je Vorstandsmitglied TEUR 56,3 und die Maximalvergütung (Cap) TEUR 84,4. Im LTI beläuft sich die Zielvergütung je

Vorstandsmitglied auf TEUR 68,8. Als Maximalvergütung wurden TEUR 103,1 festgelegt.

Die Maximalvergütung (ohne Nebenleistungen) für die Mitglieder des Vorstands – mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden – stellt sich demnach wie folgt dar:

In EUR Mio.	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Bruttojahresgehalt	120,0	120,0	120,0
STI	84,4	84,4	84,4
LTI	103,1	103,1	103,1
Gesamt	307,5	307,5	307,5

Die festgelegte Maximalvergütung wurde im Geschäftsjahr eingehalten.

Foto: Discounter
Konrad-Wilsdorf-Straße 1a, 94518 Spiegelau



Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Deutsche Konsum REIT-AG, Broderstorf

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Konsum REIT-AG für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022 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.

Berlin, den 19. Dezember 2022

DOMUS AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Prof. Dr. Hillebrand	Kalbow
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin