

Deutsche Konsum REIT-AG

Ordentliche Hauptversammlung der Deutsche Konsum REIT-AG, Broderstorf
am Donnerstag, den 11. März 2021, um 11:00 Uhr (MEZ)

Erläuterung des Vorstands zu TOP 11

Darstellung des vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder der Gesellschaft:

i. Grundlegende Zielsetzung

Die Vergütungsstruktur des Vorstands der Gesellschaft soll eine angemessene Vergütung des Vorstands gewährleisten, die sich an einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und des operativen Geschäfts ausrichtet und diese Ziele fördert. Die Vergütungsstruktur soll damit einen Beitrag zur Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts und der erfolgsorientierten Führung der Gesellschaft leisten.

Die Vergütungsstruktur besteht dabei aus einer festen Grundvergütung, die in Abhängigkeit von den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds vereinbart wird und die monatlich zahlbar ist, sowie einer kurz- und langfristigen variablen Vergütung, die an die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft, des operativen Ergebnisses sowie des Nettovermögenswerts anknüpft.

ii. Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vergütung

Bei der Festlegung der einzelnen Vergütungsbestandteile berücksichtigt der Aufsichtsrat ein angemessenes Verhältnis der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder zu ihren Aufgaben und Leistungen, zur Lage der Gesellschaft sowie der Vergütungshöhe vergleichbarer Unternehmen und der Mitarbeiter der Gesellschaft, wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird. Bei der Betrachtung der Vergütungshöhe vergleichbarer Unternehmen zieht der Aufsichtsrat geeignete Vergleichsgruppen heran, wobei sowohl das

Geschäftsfeld als auch die Größe und Marktpositionierung des Unternehmens berücksichtigt werden. Sofern es nicht die Umstände im Einzelfall rechtfertigen, soll die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds nicht mehr als das 15-fache des Durchschnittsgehalts (Vollzeitäquivalent) aller festangestellten Mitarbeiter der Gesellschaft betragen.

Die Vergütung wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft, wobei der Aufsichtsrat bei Zweifeln ein Vergütungsgutachten unabhängiger Berater einholen kann. Sofern der Aufsichtsrat im Rahmen der Überprüfung die Notwendigkeit von Veränderungen des Vergütungssystems feststellt, fasst er einen entsprechenden Beschluss, der sodann der Hauptversammlung zum Zwecke der Billigung vorgelegt wird. Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Entscheidung über das Vergütungssystem des Vorstands sind in der Vergangenheit nicht vorgekommen. Sollte es im Zusammenhang mit der Festsetzung, Umsetzung oder Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands in der Zukunft zu Interessenkonflikten kommen, wird das betroffene Aufsichtsratsmitglied einen solchen Konflikt möglichst frühzeitig offenlegen und sich an der Beschlussfassung – im Falle schwerer Interessenkonflikte auch an der Beratung – nicht beteiligen.

iii. Feste Vergütung

Die feste Vergütung besteht aus einer jährlichen Barvergütung, die sich an der Erfahrung, dem Verantwortungsumfang und den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und unter Berücksichtigung der vorstehenden Kriterien individuell vereinbart wird. Die feste Vergütung wird monatlich in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

iv. Nebenleistungen

Die Gesellschaft stellt den Vorstandsmitgliedern die erforderlichen Telekommunikationsmittel und die technische Infrastruktur zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung und kann den Vorstandsmitgliedern einen angemessenen Dienstwagen zur Verfügung stellen.

v. Variable Vergütung

Zusätzlich zur festen Vergütung zahlt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern eine variable Vergütung, die sich – wie nachstehend im Einzelnen dargestellt – an verschiedenen Zielerreichungskriterien orientiert und kurz- und langfristige Komponenten beinhaltet.

a. Zielerreichungskriterien

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft legt vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres die in diesem Geschäftsjahr zu erreichenden Ziele fest, an denen sich die variable Vergütung orientiert. Dabei werden die folgenden drei Kriterien berücksichtigt:

(1) Aktienkursentwicklung

Die Erhöhung des Aktienkurses im Geschäftsjahr (nach Eliminierung der im Geschäftsjahr gezahlten Dividende). Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt dabei auf Grundlage des volumengewichteten Durchschnittskurses (Volume-Weighted Average Price, „VWAP“) im Monat September.

(2) FFO („Funds from Operations“) je Aktie

Die Erhöhung der FFO je Aktie im Geschäftsjahr im Verhältnis zum jeweils vorhergehenden Geschäftsjahr. Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt dabei auf Grundlage des IFRS-Abschlusses, der zum 30. September erstellt wird.

(3) Erhöhung des EPRA NAV je Aktie

Die Entwicklung des Nettovermögenswerts auf Basis des EPRA NAV im Geschäftsjahr im Verhältnis zum jeweils vorhergehenden Geschäftsjahr. Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt dabei auf Grundlage des IFRS-Abschlusses, der zum 30. September erstellt wird.

Die vorstehend genannten Kriterien stellen jeweils wesentliche Kennziffern für den Erfolg der Gesellschaft dar. Durch eine Anknüpfung an diese Ziele trägt die variable Vergütung somit dazu bei, die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

b. Festlegung der Höhe der variablen Vergütung und der Gewichtung der Zielerreichungskriterien

Der Aufsichtsrat beurteilt jährlich die Wirksamkeit des Vergütungssystems zur Erreichung der vorgenannten Ziele und legt die Höhe der variablen Vergütung und die Gewichtung der Zielerreichungskriterien zueinander für das nachfolgende Geschäftsjahr fest. Hierbei

orientiert sich der Aufsichtsrat an der Entwicklung und den strategischen Zielen der Gesellschaft und sorgt durch eine entsprechende Bemessung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile dafür, ein angemessenes Verhältnis der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder zu ihren Aufgaben und Leistungen, zur Lage der Gesellschaft sowie der Vergütungshöhe vergleichbarer Unternehmen und der Mitarbeiter der Gesellschaft zu schaffen. Der Aufsichtsrat kann außergewöhnliche Entwicklungen im Rahmen der Festlegung der variablen Vergütung angemessen berücksichtigen.

c. Unter- und Obergrenze der Zielerreichung

Die variable Vergütung beginnt ab einer Zielerreichung von mindestens 30% (darunter = 0 EUR). Bei Übererfüllung erfolgt eine Kappung bei 150% je Einzelziel.

d. Kurz- und langfristige variable Vergütungsbestandteile und Auszahlung

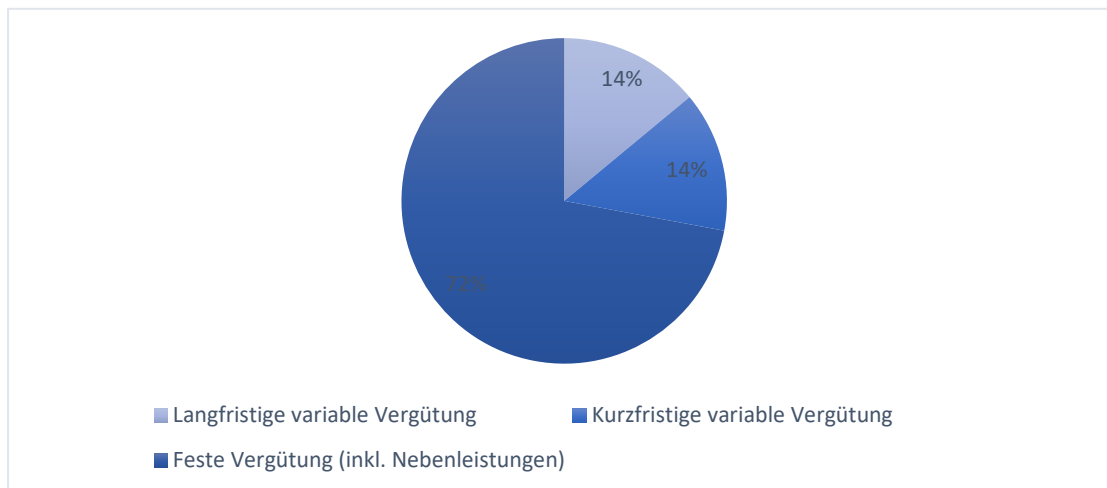
Die variable Vergütung wird zu 45% nach der Ermittlung der durch den Wirtschaftsprüfer geprüften Abschlüsse (i.d.R. im Dezember des Jahres) in bar ausgeschüttet (kurzfristige variable Vergütung). Der verbleibende Teil der variablen Vergütung wird ausgeschüttet, sofern die vorgegebenen Ziele auch in jedem der folgenden drei Geschäftsjahre zu mindestens 30% erreicht werden. Durch die Vorgabe, dass Vergütungsbestandteile erst nach Überprüfung der Zielerreichung gemäß den vorstehend genannten Beurteilungskriterien ausgeschüttet werden, werden Situationen, in der eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile begründet wäre, in der Regel vermieden. Sofern im Einzelfall gezahlte Abschläge auf eine noch nicht endgültig fällige Vergütung gezahlt werden und die Fälligkeitsvoraussetzungen nachträglich nicht eintreten oder sich Bemessungsgrundlagen nachträglich als unzutreffend herausstellen, sind die entsprechenden Vergütungsbestandteile zurückzugewähren bzw. mit fälligen Vergütungsbestandteilen zu verrechnen.

vi. Verhältnis der festen und variablen Vergütungsbestandteile

Das Verhältnis der festen und der variablen Vergütungsbestandteile zueinander hängt wesentlich von den konkreten Bezugsgrößen und damit vom individuellen Einzelfall ab. Die feste Vergütung wird dabei in der Regel bei Abschluss bzw. Verlängerung des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags bestimmt und orientiert sich individuell an den unter Ziff. 2 genannten Kriterien, wohingegen die Höhe und die Bemessungskriterien der variablen Vergütung jährlich vom Aufsichtsrat wie vorstehend unter Ziff. 4 beschrieben festgelegt werden. Da die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung zudem vom (erst nachträglich bestimmbar) Grad der Zielerreichung im Einzelfall abhängt, ist die Angabe eines konkreten Verhältnisses zwischen den festen und variablen Vergütungsbestandteilen im Voraus nicht möglich. Im Grundsatz, von

dem in begründeten Fällen abgewichen werden kann, soll die variable Vergütung bei 100% Zielerreichung die feste Vergütung übersteigen.

Im Geschäftsjahr 2019/2020 stellten sich die relativen Anteile an der Vergütung des Gesamtvorstands wie folgt dar:



vii. Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die maximale jährlich Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile soll den Betrag von 750 TEUR je Vorstandsmitglied nicht übersteigen.

viii. Abfindungscap

Eine etwaige Abfindung der Vorstandsmitglieder für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit soll den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap).

ix. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Die Vereinbarung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote ist nicht vorgesehen.

Potsdam, im Januar 2021

Deutsche Konsum REIT-AG

Der Vorstand