## Deutsche Konsum REIT-AG

Der Aufsichtsrat der Deutsche Konsum REIT-AG hat am 17. Februar 2025 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft beschlossen. Dieses wird der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 1. April 2025 zur Billigung vorgelegt.

### Darstellung des vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft

1. **Grundsätze.** Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds und zur Lage der Gesellschaft. Das Vergütungssystem ist gleichzeitig fair und attraktiv für die Mitglieder des Vorstands. Die Vergütungsregelungen tragen zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens bei, indem sie Anreize setzen, die Gesellschaft als einen kapitalmarktorientierten Real Estate Investment Trust im Interesse der Aktionäre zu leiten. Die Vergütungskomponenten und ihre Gewichtung motivieren zur Verfolgung einer klaren, nachhaltigen und langfristigen Unternehmensstrategie, mit dem Ziel Vermögen im Sinne von § 1 des REITG für die Aktionäre renditeorientiert zu erwerben, zu halten, zu verwalten und zu veräußern. Dabei soll das Vergütungssystem dem Unternehmen hinreichende Flexibilität gewähren, um auch in angespannten Marktlagen und kritischen unternehmerischen Situationen herausragende Persönlichkeiten für die Leitung des Unternehmens zu gewinnen. Der Vorstand wird leistungsabhängig vergütet; Ziele der variablen Vergütungsbestandteile werden realistisch und ambitioniert festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens, als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur im Unternehmen.

2. **Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vergütung.** Das Vergütungssystem und seine Anwendung werden vom Aufsichtsrat und gegebenenfalls von einem Aufsichtsratsausschuss auf wirtschaftliche und rechtliche Entwicklungen überwacht. Soweit der Aufsichtsrat einen Vergütungsexperten hinzuzieht, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des Vergütungssystems bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder wird ein Vergleich mit anderen Unternehmen herangezogen, die im

Hinblick auf ihre Geschäftstätigkeit, Größe und Marktpositionierung mit der Gesellschaft vergleichbar sind. Dieser Peer-Group Vergleich wird mit Bedacht vorgenommen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer werden bei der Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung berücksichtigt. Der Aufsichtsrat nimmt einen Vergleich zu dem Kreis der oberen Führungskräfte und der Belegschaft insgesamt vor und bewertet die Angemessenheit der Vergütungsrelationen. Betrachtet wird die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über einen mehrjährigen Zeitraum.

3. **Abschluss von Dienstverträgen und Vergütete Dienste.** Der Aufsichtsrat verhandelt Vergütungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage einer jährlichen Zielvergütung für den Fall einer 100%igen Zielerreichung bei den variablen Vergütungsbestandteilen, jeweils unter Berücksichtigung von Mindestzielerreichungsquoten und Höchstbeträgen. Der Aufsichtsrat kann einen Ausschuss bilden, der die Entscheidungen des Aufsichtsrats über Fragen der Vergütung vorbereitet; die Entscheidung über Vergütungsfragen bleibt stets dem Plenum vorbehalten. Beim Abschluss von Dienstverträgen beachtet der Aufsichtsrat die gesetzlichen Regelungen zu Geschäften mit nahestehenden Personen. Bei etwaigen Interessenkonflikten werden im Rahmen des geltenden Rechts die Grundsätze und Empfehlungen des jeweils geltenden deutschen Corporate Governance Kodex beachtet.

   Vorstände stellen dem Unternehmen für die Laufzeit ihrer Dienstverträge grundsätzlich ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung. Nebentätigkeiten werden vom Aufsichtsrat nur genehmigt, wenn sie den Einsatz des Vorstands für das Unternehmen nicht beeinträchtigen. Die Vergütung deckt auch etwaige Tätigkeiten des Vorstandsmitglieds in Tochterunternehmen ab. Sofern ein Vorstand vereinbarungsgemäß nicht mit seiner vollen Arbeitskraft und/oder gleichzeitig für andere Unternehmen tätig sein soll, werden seine Vergütung entsprechend angepasst und angemessene Bedingungen zur Wahrung der Interessen der Gesellschaft vereinbart.

4. **Die Struktur des Vergütungssystems im Überblick.**

<u>Feste Vergütungsbestandteile:</u>

| | |
|---|---|
| Grundvergütung | Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige jährliche Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird. |
| Nebenleistungen | Marktübliche Nebenleistungen. |

<u>Variable Vergütungsbestandteile:</u>

| | |
|---|---|
| Short Term Incentive Vergütung (STI) | Performance Periode: Ein (1) Jahr. |

| | |
|---|---|
| | Vom Aufsichtsrat bestimmte Unternehmens- und individuelle Ziele, finanziell und nicht-finanziell.<br><br>Höchstbetrag und Zielerreichung: Das STI-Cap beträgt 150.000 Euro p.a und soll nur bei 150% Gesamtzielerreichungsquote verdient sein.<br><br>Auszahlung: Bar nach Ablauf der Performance Periode und Billigung des Jahresabschlusses. |
| Long Term Incentive Vergütung (LTI) | Performance Periode: 4 Jahre.<br><br>Leistungskriterien: Entwicklung des Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft über die Performance Periode gegenüber einem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielkurs.<br><br>Höchstbetrag: Das LTI-Cap beträgt 650.000 Euro p.a.<br><br>Auszahlung: Bar nach Feststellung der Börsenkursentwicklung gegenüber dem angesetzten Zielkurs. |
| <u>Weitere Vergütungselemente</u> | |
| Höchstbetrag | Summe aus Grundvergütung, STI-Cap und LTI-Cap (sonstige Leistungen fallen nicht unter den Höchstbetrag). |
| Signing und Retention Prämien | Im Ermessen des Aufsichtsrats mögliche Prämien, Kostenerstattungen (z.B. für Wohnortwechsel) und Sonderregeln, die zur Incentivierung oder Förderung des Wechsels eines Kandidaten zur Gesellschaft oder zur Vermeidung des Wechsels zu einem anderen Unternehmen vereinbart werden. |
| Abfindung | Im Ermessen des Aufsichtsrats aber nur in Change-of-Control Fällen bis zur zweifachen Jahresvergütung, maximal Abgeltung der Restlaufzeit. |
| Malus und Claw Back | Einbehalt oder Rückforderung variabler Vergütungen bei gravierenden Pflichtverstößen oder fehlerhafter Bemessungsgrundlage. |

5. **Bestandteile der Vergütung des Vorstands.** Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich grundsätzlich aus folgenden Komponenten zusammen:

5.1. Einer festen jährlichen **Grundvergütung**,

5.2. einer auf die Ziele der Gesellschaft in einem Geschäftsjahr bezogenen, kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive – **STI**), und

5.3. einer auf langfristige, mindestens auf einen Zeitraum von vier Jahren bezogene Ziele der Gesellschaft ausgerichteten variablen Vergütung (Long Term Incentive – **LTI**).

Nebenleistungen: Neben der Grundvergütung können Vorstände weitere feste Leistungen erhalten, insbesondere (a) D&O Versicherung (unter Berücksichtigung des gesetzlichen Selbstbehalts), (b) Dienstwagen (oder geldwerte Kompensation bei Verzicht), Laptop, Smartphone, sonstige Arbeitsmittel auch zur privaten Nutzung, (c) weiterhin Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen, (d) weitere Vorsorge-/ Versicherungsinstrumente (Direktversicherung, Berufsunfähigkeitsversicherung, Unfall-versicherung), (e) Bezugsfortzahlung im Krankheitsfall und oder bei Tod und (f) sonstige jeweils marktübliche Nebenleistungen.

Sonstige Leistungen/Abfindungen: Die Gesellschaft erteilt keine Altersversorgungszusagen. Im Ermessen des Aufsichtsrats kann die Gesellschaft mit einzelnen Vorstandsmitgliedern auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren, welches auch eine angemessene Karenzentschädigungen enthalten darf. Abfindungen können für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) zugesagt werden. Die Kontrollwechselabfindung entspricht höchstens dem Wert von zwei Jahresvergütungen und ist in jedem Fall begrenzt auf die Höhe des Wertes einer für die Restlaufzeit eines Vertrages anfallenden Vergütung.

Sondersituationen: Der Aufsichtsrat behält sich vor, Antrittsprämien oder andere Anreize, auch durch Modifikation der Grundvergütungselemente (z.B. vorübergehend garantierte Größen für die STI-Vergütung, Aussetzen oder Änderung der Vergütungshöchstbeträge) für einen Wechsel externer Führungskräfte in den Vorstand oder entsprechende Sondervergütungen (Retention-Boni) zur Verhinderung eines Wechsels eines Vorstands zu einem anderen Unternehmen zu gewähren.

Urlaub. Der Urlaub beträgt bis zu dreißig Arbeitstagen.

Steuern. Auf die Vergütung (einschließlich aller geldwerten Vorteile) anfallende persönliche Einkommenssteuern haben die Vorstandsmitglieder zu tragen.

Auszahlung: Alle Vergütungen, auch soweit sie aktienbasiert berechnet werden, werden in Geld ausbezahlt. Die Gesellschaft gewährt keine Aktien oder Aktienoptionen.

6. **Höchstbeträge (Caps).** Die jährliche Grundvergütung beträgt höchstens 300.000 Euro. Für die STI-Vergütung und die LTI-Vergütung werden in Bezug auf die Vergütung für die Tätigkeit pro Geschäftsjahr Höchstbeträge (Caps) vereinbart. Das Cap für die STI-

Vergütung beträgt 150.000 Euro p.a., das Cap für die LTI-Vergütung beträgt 650.000 Euro p.a. Die auf das Geschäftsjahr bezogene maximale Gesamtvergütung (ohne Neben-/Sonderleistungen/Abfindungen etc.) entspricht der Summe aus Grundvergütung, STI-Cap und LTI-Cap. Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen die Höchstbeträge um bis zu 25% anheben. Als maximale Grenze für die Summe aller einem Mitglied des Vorstands pro Jahr gewährten Vergütungselemente (einschließlich Nebenleistungen und sonstigen Komponenten) wird ein Betrag in Höhe von 1,4 Mio. Euro festgelegt.

7. **Verhältnis der Vergütungskomponenten.** Die Grundvergütung soll die bei 100%-Zielerreichung verdiente STI-Vergütung übersteigen und die LTI-Vergütung soll bei 100%-Zielerreichung die verhältnismäßig größte Vergütungskomponente darstellen. Das Regelverhältnis von vereinbarter Grundvergütung, STI-Cap und LTI-Cap beträgt ca. 27% Grundvergütung, 17% STI und 56% LTI-Vergütung. Der Aufsichtsrat legt das jeweils von ihm als angemessen angesehene Verhältnis der Vergütungskomponenten für jeden Vorstand in Ansehung seiner Aufgaben, Leistungen und Position und in Ansehung der jeweiligen Bedeutung kurz-, mittel- und langfristiger Geschäftsziele des Unternehmens fest und kann dabei vom Regelverhältnis abweichen. Das Verhältnis der je Dienstjahr ausgezahlten Vergütung hängt vom Grad der Zielerreichung für die variablen Vergütungsbestandteile ab.

8. **Ziele und Zielerreichung bei variablen Vergütungsbestandteilen.** Zur Bemessung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile wendet die Gesellschaft folgende Grundsätze an:

   8.1. **STI.** Für die Bemessung der STI-Vergütung legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr Unternehmens- und/oder individuelle Ziele und ihre jeweilige Gewichtung fest. Die Ziele können finanzielle und nicht-finanzielle Ziele sein, wobei die Gewichtung der finanziellen Ziele diejenige der nicht-finanziellen Ziel übersteigen soll. Der Aufsichtsrat wählt diese Ziele im Hinblick auf die Bedeutung der Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr und nach Maßgabe der verabschiedeten Geschäftsstrategie und Jahresgeschäftsplanung aus. Zu den wesentlichen finanziellen Zielen gehören in der Regel zum Beispiel die Entwicklung der FFO je Aktie und die Entwicklung des EPRA NTA je Aktie (oder anderer für die Ertrags- und Wertentwicklung im Markt als maßgeblich angesehener Größen), die erfolgreiche Durchführung geplanter Akquisitions- oder Desinvestitionsziele oder die erfolgreiche Durführung von (Re-)Finanzierungen des Unternehmens. Der Aufsichtsrat orientiert sich daran, dass bei einer Gesamtzielerreichungsquote von 100% eine STI-Vergütung in Höhe von zwei Dritteln des STI-Cap verdient sein soll und daran, dass bei einer 150%igen Zielerreichung das STI-Cap erreicht würde. Sofern ein Ziel bei Unterschreitung einer Mindestvorgabe bei der Prüfung der gesamten Zielerreichungsquote berücksichtigt wird, können einzelne, das 100%-Ziel unterschreitenden Zielerreichungsquoten durch die Erfüllung anderer, d.h. zu mehr als 100% erfüllter Ziele, ausgeglichen werden. Bei einer erheblichen Gesamtzielverfehlung soll die STI-Vergütung entfallen. Bei unterjährigem Beginn

oder Ende der Tätigkeit des Vorstands werden der Betrag der STI-Vergütung zeitanteilig und die Ziele in Bezug auf den Dienstzeitraum gegebenenfalls angepasst. Die STI-Vergütung wird bestimmt und ausgezahlt, sobald der zur Feststellung der Erreichung finanzieller Ziele zugrunde zu legende Jahresabschluss der Gesellschaft vom Aufsichtsrat gebilligt oder von der Hauptversammlung festgestellt wurde.

8.2. **LTI.** Die Höhe der LTI-Vergütung wird abhängig von der Entwicklung des Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem Nachfolgesystem der Deutschen Börse) ermittelt. Der Aufsichtsrat legt für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr (Ausgangsjahr) einen Zielkurs fest, der als volumengewichteter Durchschnittskurs im letzten Monat des dritten auf das Ausgangsjahr folgende Geschäftsjahr (Berechnungsmonat) erreicht werden muss, um eine 100%ige Zielerreichung darzustellen. Diesem Zielkurs ordnet der Aufsichtsrat eine Recheneinheit zu, die eine Anzahl von Aktien der Gesellschaft abbildet. Entspricht der Aktienkurs im Berechnungsmonat dem Zielkurs, erhält das Vorstandsmitglied den Wert von 100% der originär zugeteilten Recheneinheit (Anzahl Aktien) ausbezahlt. Über- oder unterschreitet der Aktienkurs im Berechnungsmonat den Zielkurs, erhöht bzw. vermindert sich die Recheneinheit (Anzahl Aktien) entsprechend. Der Aufsichtsrat kann angemessene Bandbreiten vergütungsneutraler Zielverfehlungen, gestaffelte Bemessungssysteme und lineare oder exponentielle Anpassungen der Recheneinheit vorsehen. Bei einer erheblichen Zielverfehlung soll die LTI-Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr entfallen.

Die LTI-Vergütung wird dementsprechend im vierten auf das jeweilige Dienstgeschäftsjahr folgenden Geschäftsjahr und nach Feststellung des Aktienkurses im Berechnungsmonat ausgezahlt. Die LTI-Vergütung entspricht diesem Aktienkurs multipliziert mit der anzuwendenden Recheneinheit.

Der Aufsichtsrat kann alternative Systeme zur Bemessung der Börsenkursentwicklung über einen entsprechenden oder ähnlichen Zeitraum anwenden und auch Dividenden (Total Return) in die Bemessungsgrundlage einbeziehen.

8.3. **Zielfeststellung.** Um die Erreichung der Ziele variabler Vergütungsbestandteile festzustellen, greift der Aufsichtsrat auf die bei der Gesellschaft vorhandenen Finanzinformationen, insbesondere die betreffenden Jahres- und Konzernjahresabschlüsse, sowie öffentlich verfügbare Finanzinformationen (insbesondere öffentlich verfügbare Börsenkursangaben) zurück. Der Aufsichtsrat legt auch bei der Vereinbarung von nicht-finanziellen Zielen geeignete messbare quantitative oder qualitative Parameter fest, die sich nachträglich anhand der bei der Gesellschaft vorhandenen oder sonst verfügbaren betriebswirtschaftlichen oder statistischen Auswertungen im Rahmen eines nachprüfbaren

Beurteilungsspielraums messen lassen. Im Übrigen bewertet der Aufsichtsrat die Leistung des Vorstands in Bezug auf nicht-finanzielle Ziele in pflichtgemäßem Ermessen.

8.4. **Externe Veränderungen vereinbarter Messgrößen.** Die Berechnungsgrößen für variable Vergütungen, deren Anwendung bei der Vereinbarung von finanziellen oder nichtfinanziellen Zielen zugrunde gelegt wurde, können ebenfalls korrigiert oder ersetzt werden, wenn sie während einer Performance-Periode entfallen oder sich grundlegend ändern, um ein der ursprünglichen Berechnungsgröße möglichst nahekommendes Ergebnis zu erreichen (z.B. Änderungen der Berechnungsmethodik der EPRA, der Zusammensetzung/Führung von Börsenindices oder der zur Verfügung stehenden wissenschaftlichen/technischen Methoden zur CO2 Emissionsmessung).

9. **Malus und Claw Back.** Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass ihr nach den gesetzlichen Vorschriften ausreichende Möglichkeiten zur Verfügung stehen, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern. Darüber hinaus wird sie in künftig abzuschließenden oder zu ändernden Vorstandsdienstverträgen auch vertragliche Regelungen zum Einbehalt und zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile für Fälle gravierender Pflichtverletzungen oder sich erst im Nachhinein herausgestellter Zielverfehlungen aufnehmen.

10. **Grundlegende Strukturveränderungen.** Für den Fall grundlegender Strukturveränderungen des Unternehmens (z.B. Verlust des Status als REIT-Aktiengesellschaft, Konzernabhängigkeit nach einer Übernahme der Gesellschaft, Verschmelzung, Aufgabe ihrer Börsenzulassung oder nachteilige Änderung von Börsenmarktsegmenten oder Börsenteilbereichen, Formwechsel oder ihrer Liquidation), die die systematische Funktionsfähigkeit von STI- oder LTI-Parametern zur Anreizsetzung im Sinne der Unternehmensstrategie oder zur Abbildung der angemessenen Vergütung bereits erbrachter Leistungen des Vorstands fundamental und strukturell beeinträchtigt, kann der Aufsichtsrat vereinbaren, dass die Berechnungsfaktoren für die Vergütung aktiver und ausgeschiedener Vorstandsmitglieder im Einvernehmen mit dem Vorstandsmitglied so angepasst werden, dass ein der intendierten Anreizsetzung möglichst nahekommendes Ergebnis erreicht und die Leistung eines Vorstands weiterhin angemessen vergütet wird.

11. **Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem.** Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem wegen außergewöhnlicher Entwicklungen ist nur durch Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die Notwendigkeit einer Abweichung im langfristigen Unternehmensinteresse unter Angabe der Gründe und die mit einer Abweichung verfolgten Ziele und ihre beabsichtigte Wirkung zur Wahrung des Wohlergehens der Gesellschaft feststellt. Außergewöhnliche Entwicklungen sind nur Umstände, die bei der

Vereinbarung oder Festlegung der Parameter für variable Vergütungen nicht erkennbar oder vorhersehbar waren, sich voraussichtlich erheblich auf die Vergütung auswirken und, wenn sie im Zeitpunkt der Vereinbarung oder Festsetzung der Parameter für variable Vergütungen bekannt gewesen wären, bei Vereinbarung unter ordentlichen Geschäftsleitern und der Gesellschaft zu einer anderen Vergütungsvereinbarung geführt hätten. Als außergewöhnliche Entwicklungen können unter diesen Voraussetzungen zum Beispiel in Betracht kommen: Fundamentale Änderungen der für das Geschäft des Unternehmens wesentlichen rechtlichen oder steuerlichen Rahmenbedingungen, schwerwiegende allgemeine Finanz- oder Wirtschaftskrisen, Pandemien, Naturkatastrophen, Kriegshandlungen oder vergleichbare Umstände. Besonders günstige oder ungünstige Marktentwicklungen – insbesondere an den Immobilien- oder Kapitalmärkten - außerhalb besonderer und schwerwiegender Krisen sind ausdrücklich keine außergewöhnlichen Entwicklungen.

Der Aufsichtsrat ist in solchen Fällen berechtigt, mit Vorstandsmitgliedern Vereinbarungen zur angemessenen Anpassung ihrer variablen Vergütungsbestandteile zu treffen oder neue Vorstandsmitglieder zu veränderten Bedingungen anzustellen. Eine Vereinbarung zu außerordentlichen Entwicklungen kann vorsehen, die Höhe einzelner Vergütungsbestandteile, die Ziele, die Zielvergütungen und die Kriterien und die sachlichen und zeitlichen Bemessungsparameter variabler Vergütungsbestandteile für noch nicht absolvierte Dienstzeiten aktiver Vorstandsmitglieder anzupassen, wenn und soweit dies zeitlich und sachlich aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen erforderlich ist, um die Anreizwirkungen und die Angemessenheit der Vergütung der Leistungen aktiver Vorstandsmitglieder im Interesse des Unternehmens aufrecht zu erhalten, soweit diese durch die Effekte außergewöhnlicher Entwicklungen betroffen sind. Neuen Vorstandsmitgliedern soll auch in außergewöhnlichen Situationen eine angemessene Vergütung gewährt werden können. Sind auch die Aktionäre oder Mitarbeiter von den außergewöhnlichen Entwicklungen betroffen, ist dies im Rahmen einer Abweichung vom Vergütungssystem zu berücksichtigen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien des STI und LTI sowie die Bandbreiten der einzelnen Elemente der variablen Vergütung. Es können in diesem Zusammenhang erfolgsbezogene Zahlungen für außergewöhnliche Leistungen zur Wahrung des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft gewährt werden.

12. **Anwendung des Vergütungssystems.** Vergütungsregelungen sind Bestandteil der Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands und werden mit diesen vertraglich vereinbart. Der Aufsichtsrat darf sich vorbehalten, Ziele und Zielerreichungen für die Bemessung variabler Vergütungsbestandteile im Rahmen des deutschen Rechts bestimmen zu können. Dieses Vergütungssystem kann für alle Vergütungen für von Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024/2025 erbrachte und nachfolgende Dienstzeiten angewendet werden.

13. **Dauer der Vergütung.** Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder und damit die zu vergütende Dienstzeit und die hierauf anzuwendenden Vergütungsregelungen sind auf maximal fünf Jahre begrenzt. Während der Laufzeit können sie vom Vorstand und von der Gesellschaft nur aus wichtigem Grund gekündigt oder einvernehmlich geändert oder aufgehoben werden.

14. **Gesetzliche Grundsätze und Vorschriften.** Für die Vergütung der Vorstände, die Laufzeiten und Kündigungsmöglichkeiten sowie die Verlängerung und die sonstige Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, insbesondere der Vorstandsdienstverträge, gelten jeweils in Deutschland anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die §§ 84, 87 und 87a Absatz 2 AktG, die §§ 611 ff. BGB, einschließlich § 626 BGB sowie die Beteiligungsrechte der Hauptversammlung gemäß § 120a AktG. Vorstandsdienstverträge unterliegen auch in Ansehung der Vergütungsregelungen den Grundsätzen von Treu- und Glauben (§ 242 BGB) und der Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB). Der Aufsichtsrat vereinbart salvatorische Klauseln, nach denen § 139 BGB im Ganzen abbedungen und auch die Nichtigkeit einer Vergütungsbestimmung die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vorstandsvertrages unberührt lassen und die etwa ungültige Bestimmung mittels einer Vereinbarung durch eine wirksame Bestimmung ersetzt werden soll.

15. **Streitigkeiten.** Regelungen zum Vergleich gerichtlicher oder außergerichtlicher Streitigkeiten mit Mitgliedern des Vorstands trifft der Aufsichtsrat unter Beachtung von § 93 Absatz 4 AktG. Bei Streitigkeiten über die Wirksamkeit einer vorzeitigen Beendigung eines Vorstandsdienstvertrages kann eine im Ermessen des Aufsichtsrats festgelegte Geldzahlung zur Beilegung der Streitigkeit einschließlich der Erledigung von Vergütungsansprüchen vereinbart werden. Bußgelder, Geldauflagen oder Geldstrafen, die nicht auf einer pflichtwidrigen Handlung eines Vorstandsmitglieds beruhen, können diesem erstattet werden.

16. **Transparenz.** Der Aufsichtsrat berichtet über die Vergütung des Vorstands ausführlich in seinem jährlichen Vergütungsbericht. Der Vergütungsbericht erläutert insbesondere auch die Wahl und Erreichung von Erfolgszielen sowie etwaige Anpassungen oder besondere Entwicklungen.