

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024/2025

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

Änderung der Vergütungssysteme in 2024/2025

Im Zuge der Wahrnehmung seiner Pflichten zur kontinuierlichen Überprüfung der Vergütungssysteme passte der Aufsichtsrat der Deutsche Konsum REIT AG (hiernach „DKR“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2024/2025 diese sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat an. Das angepasste Vorstandsvergütungssystem (nachfolgend das „**Aktuelle Vorstandsvergütungssystem**“) wurde der Hauptversammlung am 1. April 2025 zur Billigung vorgelegt und von ihr mit 78,32% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Gleichzeitig wurde von der Hauptversammlung auch ein aktualisiertes Vergütungssystem für den Aufsichtsrat mit einer Zustimmung von 99,93% der abgegebenen Stimmen gebilligt (nachfolgend als „**Aktuelles Aufsichtsratsvergütungssystem**“ und zusammen mit dem Aktuellen Vorstandsvergütungssystem als „**Aktuelle Vergütungssysteme**“ bezeichnet). Die beiden Aktuellen Vergütungssysteme sind unter dem Link deutsche-konsum.de/corporate-governance abrufbar.

Die unmittelbar zuvor geltenden Vergütungssysteme werden im Folgenden jeweils als „**Vorheriges Vorstandsvergütungssystem**“ bzw. als „**Vorheriges Aufsichtsratsvergütungssystem**“ und beide zusammen als „**Vorherige Vergütungssysteme**“ bezeichnet.

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

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 2023/2024 sowie 2024/2025 alle Ver-

pflichtungen gegenüber ihren Organmitgliedern bei Fälligkeit zum Monatsende beglichen, sodass die in den Geschäftsjahren 2023/2024 und 2024/2025 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 ausbezahlt wird und deren Langfristanteil (LTI) erst nach drei Folgejahren zur Auszahlung kommt.

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Gemäß dem Aktuellen Aufsichtsratsvergütungssystem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Barvergütung von TEUR 20. Zuvor betrug die jährliche feste Barvergütung für Aufsichtsratsmitglieder TEUR 5. Unverändert im Aufsichtsratsvergütungssystem bleibt bestehen, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats das 2-Fache dieser Grundvergütung erhält und der Stellvertreter des Vorsitzenden das 1,5-Fache. Die Deutsche Konsum schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine angemessene Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) ab und übernimmt die Prämie.

Die Mitglieder des Prüfungs- und Konfliktausschusses erhalten für ihre Tätigkeit eine zusätzliche Festvergütung in Höhe von TEUR 2,5. Ebenfalls unverändert im Vergütungssystem für den Aufsichtsrat bleibt, dass der Vorsitzende des Prüfungs- bzw. Konfliktausschus-

ses jährlich das 2-Fache, der stellvertretende Vorsitzende des Prüfungs- bzw. Konfliktausschusses jährlich das 1,5-Fache dieser Grundvergütung erhält. Sitzungsgelder werden nicht gewährt. Eine variable Vergütung, die sich am Erfolg der Gesellschaft oder an anderen Kriterien orientiert, wird ebenfalls nicht gewährt. Im Berichtszeitraum bestand ein Konflik-

tausschuss nur im Zeitraum vom 1. Oktober 2024 bis zum 7. April 2025.

Die Vergütung des Aufsichtsrats (definitionsgemäß gewährte und damit zugeflossene Zuwendungen) im Geschäftsjahr 2024/2025 betrug TEUR 85,8 (2023/2024: TEUR 43,1) zzgl. Auslagen. Die Aufsichtsratsvergütung verteilt sich wie folgt:

| Aufsichtsratsmitglied | 2023/2024 (TEUR) | 2023/2024 (TEUR) |
|--|---------------------|---------------------|
| Rolf Elgeti | 3,7 | 8,1 |
| <ul style="list-style-type: none"> • ehem. Mitglied des Aufsichtsrates (ausgeschieden am 1.04.2025) • ehem. Mitglied des Prüfungsausschusses (ausgeschieden am 1.04.2025) | | |
| Achim Betz | 5,8 | 12,5 |
| <ul style="list-style-type: none"> • ehem. stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (ausgeschieden am 29.01.2025) • ehem. Vorsitzender des Prüfungsausschusses (ausgeschieden am 29.01.2025) • ehem. Vorsitzender des Konfliktausschusses (ausgeschieden am 29.01.2025) | | |
| Antje Lubitz | 5,6 | 8,1 |
| <ul style="list-style-type: none"> • ehem. Mitglied des Aufsichtsrats (ausgeschieden am 01.04.2025) • ehem. stellvertretende Vorsitzende des Prüfungsausschusses (ausgeschieden am 1.04.2025) • ehem. Mitglied des Konfliktausschusses (ausgeschieden am 1.04.2025) | | |
| Johannes C.G. (Hank) Boot | 13,8 | 5,0 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mitglied des Aufsichtsrats • Mitglied des Prüfungsausschusses (seit dem 7. 04.2025) | | |
| Sebastian Wasser | 23,1 | 9,4 |
| <ul style="list-style-type: none"> • ehem. Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 01.04.2025) • stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (seit 01.04.2025) • stellvertretender Vorsitzender des Konfliktausschusses (bis 07.04.2025) • Mitglied des Prüfungsausschusses (seit 07.04.2025) | | |
| Daniel Löhken | 21,3 | 0,0 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mitglied des Aufsichtsrats (seit 01.04.2025) • Vorsitzender des Aufsichtsrats (seit 01.04.2025) • Mitglied des Prüfungsausschusses (seit 07.04.2025) | | |
| Dr. Kai Gregor Klinger | 12,5 | 0,0 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mitglied des Aufsichtsrats (seit 01.04.2025) • Vorsitzender des Prüfungsausschusses (seit 07.04.2025) | | |
| Gesamt | 85,8 | 43,1 |

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sind für die Vergütung der

Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich feste Vergütungsbestandteile zuzüglich Auslagenersatz sowie Ver-

sicherungsschutz, 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

Vor Inkrafttreten des Aktuelle Vorstandvergütungssystems basierten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder auf dem Vorherigen Vorstandvergütungssystem, welches von der Hauptversammlung am 10 März 2022 gebilligt wurde. Die Vergütung von Herrn Alexander Kroth richtete sich daher bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand und Beendigung seines Dienstvertrags zum 31. Januar 2025 weiterhin nach dem Vorherigen Vorstandvergütungssystem. Herr Lars Wittan wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 1. Februar 2025 als Nachfolger in den Vorstand berufen. Aufgrund der vertraglichen Regelungen seines Dienstvertrags und der Billigung des Aktuelle Vorstandvergütungssystems durch die Hauptversammlung findet dieses für ihn einheitlich ab dem 1. Februar 2025 Anwendung. Mit Beschluss vom 21. Mai 2025 hat der Aufsichtsrat zudem Herrn Kyrill Turchaninov mit Wirkung zum 1. Juni 2025 erneut zum Mitglied des Vorstands bestellt und seinen Vorstands Dienstleistungsvertrag um ein weiteres Jahr verlängert. Auch dieser richtet sich damit nach dem aktuellen Vorstandvergütungssystem.

Grundsätzliches Vergütungssystem

Die Vorstände der DKR erhalten eine erfolgsunabhängige Grundvergütung sowie eine erfolgsabhängige variable Vergütung, die sich an kurzfristigen und langfristigen Zielen orientiert.

Die erfolgsunabhängige Grundvergütung besteht aus einem festen Jahresgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird. Gemäß dem Aktuelle Vorstandvergütungssystem kann sie jährlich höchsten TEUR 300 betragen.

Der ehemalige Vorstand nutzte einen Dienstwagen, der als geldwerter Vorteil versteuert wurde. Des Weiteren erhielt ein Vorstandsmitglied bis einschließlich

Ende Mai 2025 Reisekostenzuschüsse bis zu einer vertraglich festgelegten Obergrenze von 600,00 EUR monatlich. Statt dieser Reisekostenzuschüsse erhält er ab Anfang Juni 2025 einen Zweitwohnungs-Kostenzuschuss in Höhe von 2.500,00 EUR monatlich aufgrund seiner privaten Bindung an einen anderen Standort. Den Vorstandsmitgliedern erstattet die Gesellschaft zudem einen Teilbetrag der sowohl für die private bzw. für die freiwillig gesetzliche Krankenversicherung aufgewendeten Beiträge als auch für Reisekosten, Auslagen und Spesen getätigten Aufwendungen. Weitere Leistungen als sonstige Bezüge werden nicht gewährt. Pensionsansprüche begründen die Vorstandsverträge nicht.

Die variable Vergütung orientiert sich an operativen Zielen und beinhaltet kurzfristige Komponenten (*Short Term Incentive – STI*) und langfristige Komponenten (*Long Term Incentive – LTI*).

- Das Vorherige Vorstandvergütungssystem stellte für die variable Vergütung insbesondere auf die Kriterien Aktienkursentwicklung, Funds from Operations (FFO) je Aktie und Erhöhung des EPRA NTA je Aktie ab.
- Um die Vergütung des Vorstandes zeitnah und besser an sich wechselnden Herausforderungen der derzeitigen Restrukturierung der Gesellschaft, ihrer Finanzierung und ihres operativen Geschäfts anpassen zu können, gewährt das Aktuelle Vorstandvergütungssystem dem Aufsichtsrat für die Festlegung der variablen Vergütungskriterien ein pflichtgemäß auszuübendes Auswahl- und Gewichtungsermessen. Für die Bemessung der STI-Komponente kann sowohl auf finanzielle als auch auf nicht-finanzielle Leistungsindikatoren abgestellt werden, wobei die STI-Komponente auf einem Höchstbetrag (Cap) von TEUR 150 p.a. begrenzt ist. Im Berichtszeitraum wurde die Bemessung des STI an der erfolgreichen Initiierung und Umsetzung wesentlicher Restrukturierungsschritte der Gesellschaft ausgerichtet. Die Höhe der LTI-Komponente richtet sich nach einer langfristigen Entwicklung des Börsenkurses der Gesellschaft und ist auf einen Höchstbetrag (Cap) von TEUR 650 p.a. begrenzt. Die Höhe des rein schulrechtlich ausgestalteten, aktienbasierten LTI wird

mithilfe von den Aktien der Gesellschaft nachgebildeten virtuellen Rechnungseinheiten ermittelt.

Für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) können Vorstandsmitgliedern gemäß dem aktuellen Vorstandsvergütungssystem Abfindungen gewährt werden. Eine solche Abfindung ist auf die Höhe des Wertes einer für die Restlaufzeit eines Vorstandsvertrages anfallenden Vergütung begrenzt (welche zudem nicht höher als der Wert von zwei Jahresvergütungen sein darf). Im Falle eines Change of Control, steht einem Mitglied des Vorstands auch das Recht zur Niederlegung des Vorstandsmandats zu.

Gemäß dem Aktuellen Vorstandsvergütungssystem kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vorstandsvergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024/2025

Dem im Berichtszeitraum ausgeschiedenen Vorstandsmitglied wurden keine variablen Vergütungskomponenten gewährt. Im Wege einer vorzeitigen Vertragsaufhebung einigte man sich mit ihm auf eine teilweise Abgeltung seiner Vergütungsansprüche für die vertragliche Restlaufzeit. Diese insoweit nur zeitanteilig gewährte Abfindung lag insgesamt erheblich unter den vom Vorherigen Vergütungssystem vorgegebenen Höchstbeträgen.

Im Berichtszeitraum wurde die Bemessung der STI-Komponente für die derzeitigen Vorstandsmitglieder vor allem an der erfolgreichen Initiierung und Umsetzung wesentlicher Restrukturierungsschritte der Gesellschaft ausgerichtet. Für das laufende Geschäftsjahr kam der Aufsichtsrat zu der Einschätzung, dass

diese maßgeblichen Restrukturierungsschritte in vollem Umfang als erfüllt anzusehen sind.

Eine LTI-Komponente wurde nur einem der beiden derzeitigen Vorstandsmitglieder gewährt, da die mit dem anderen Vorstandsmitglied vereinbarte Vertragslaufzeit bereits innerhalb eines Jahres enden wird. Eine längerfristige Incentivierung wurde vor diesem Hintergrund als weniger zielführend eingeschätzt.

Die Höhe der mit einem Vorstandsmitglied vereinbarten LTI-Komponente richtet sich nach einer langfristigen Entwicklung des Börsenkurses der Gesellschaft. Maßgeblich ist darauf abzustellen, wie sich der volumengewichtete Börsendurchschnittskurs nach Ablauf einer dreijährigen Periode (d.h. konkret im Monat September 2028) entwickeln wird. Dabei findet eine positive Wertentwicklung des diesjährig erdienten LTI überhaupt nur statt, wenn der volumengewichtete Börsendurchschnittskurs der Gesellschaft im Monat September 2028 einen ambitioniert festgelegten Mindestwert überschreiten wird. Da aus heutiger Sicht der Eintritt einer Zahlung nicht als überwiegend wahrscheinlich eingeschätzt wird, weil Unsicherheit besteht, ob der Börsenkurs der DKR im Monat September 2028 diesen festgelegten Mindestwert erreichen wird, hält die Gesellschaft zum 30. September 2025 für diese LTI-Komponente einen Wertansatz in Höhe von EUR 0 für sachgerecht. Eine Rückstellung wurde folglich nicht gebildet.

Erdiente Bezüge des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/2025

Die Bezüge des Vorstands, die im abgelaufenen Geschäftsjahr erdient wurden, belaufen sich auf TEUR 886,1 (2023/2024: TEUR 372,3).

Die individuelle Vorstandsvergütung stellte sich auf Basis der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/2025 (2023/2024) wie folgt dar:

| in TEUR | Alexander Kroth (bis 31.01.2025) CIO | | | | Lars Wittan (ab 01.02.2025) CIO | | | | Kyrill Turchaninov CFO | | | |
|--|--|---------------|---------------|---------------|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2024/ 2025 | 2024/ 2025 | 2024/ 2025 | 2023/ 2024 | 2024/ 2025 | 2024/ 2025 | 2024/ 2025 | 2023/ 2024 | 2024/ 2025 | 2024/ 2025 | 2024/ 2025 | 2023/ 2024 |
| | (Ist) | (Min.) | (Max.) | (Ist) | (Ist) | (Min.) | (Max.) | (Ist) | (Ist) | (Min.) | (Max.) | (Ist) |
| Erdiente Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Festver- gütung | 50,0 | 50,0 | 50,0 | 150,0 | 200,0 | 200,0 | 200,0 | 0,0 | 226,7 | 226,7 | 226,7 | 68,7 |
| Neben- leistungen | 10,4 | 10,4 | 10,4 | 30,5 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 0,0 | 21,9 | 21,9 | 21,9 | 4,6 |
| Summe | 60,4 | 60,4 | 60,4 | 180,5 | 204,1 | 204,1 | 204,1 | 0,0 | 248,6 | 248,6 | 248,6 | 73,3 |
| STI | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 66,7 | 0,0 | 100,0 | 0,0 | 150,0 | 0,0 | 225,0 | 0,0 |
| LTI | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 433,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Sonstige (2024/ 2025: Abfindung, 2023/ 2024: Inflations- ausgleich- sprämie) | 156,3 | 0,0 | 0,0 | 1,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Summe | 156,3 | 0,0 | 0,0 | 1,5 | 66,7 | 0,0 | 533,3 | 0,0 | 150,0 | 0,0 | 225,0 | 0,0 |
| Gesamt- vergütung | 216,7 | 60,4 | 60,4 | 182,0 | 270,8 | 204,1 | 737,4 | 0,0 | 398,6 | 248,6 | 473,6 | 73,3 |

Gewährte und geschuldete Bezüge des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/2025

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 2024/2025 folgende Vergütungsbestandteile:

| in TEUR | Alexander Kroth (bis 31.01.2025) CIO | | Lars Wittan (ab 01.02.2025) CIO | | Kyrill Turchaninov CFO | |
|--|--|--------------|---------------------------------------|------------|---------------------------|-------------|
| | 2024/ 2025 | 2023/ 2024 | 2024/ 2025 | 2023/ 2024 | 2024/ 2025 | 2023/ 2024 |
| | (Ist) | (Ist) | (Ist) | (Ist) | (Ist) | (Ist) |
| Gewährte und geschuldete Vergütung | | | | | | |
| Festvergütung | 50,0 | 150,0 | 200,0 | 0,0 | 226,7 | 68,7 |
| Nebenleistungen | 10,4 | 30,5 | 4,1 | 0,0 | 21,9 | 4,6 |
| Summe | 60,4 | 180,5 | 204,1 | 0,0 | 248,6 | 73,3 |
| Auszahlung STI der Geschäftsjahre 2023/2024 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Auszahlung LTI der Geschäftsjahre 2020/2021, 2021/2022 bzw. 2022/2023 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Sonstige (2024/2025: Abfindung, 2023/2024: Inflationsausgleichsprämie) | 156,3 | 1,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Summe | 156,3 | 1,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Gesamtvergütung | 216,7 | 182,0 | 204,1 | 0,0 | 248,6 | 73,3 |

Die Leistungskriterien wurden im Geschäftsjahr 2024/2025 wie folgt angewendet:

Im Berichtszeitraum erfolgte mangels Zielerreichung in den Vorperioden keine Auszahlung von variablen Vergütungsbestandteilen. Für das Geschäftsjahr 2024/2025 wurden die jeweiligen STI-Zielvorgaben von beiden derzeitigen Vorstandsmitgliedern jeweils zu 100% erreicht, sodass hier zunächst entsprechende Rückstellungen bzw. Verbindlichkeiten gebildet wurden. Variable Vergütungsbestandteile waren nicht zurückzufordern und wurden nicht zurückgefordert.

Den jeweils maßgeblichen Vergütungssystemen wurde im Berichtszeitraum entsprochen.

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 Vergleichsgruppen 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.

| Vergleichende Darstellung | 2024/2025 | 2023/2024 | 2022/2023 | 2021/2022 | 2020/2021 |
|---|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| Ertragsentwicklung | | | | | |
| Periodenergebnis Deutsche Konsum REIT-AG gemäß IFRS-Abschluss in TEUR | -54.988,0 | 1.967,7 | -180.992,1 | 60.386,7 | 91.373,0 |
| Veränderung in % | -2.894,5% | 101,1% | -399,7% | -33,9% | 167,4% |
| FFO je Aktie in EUR | 0,28 | 0,80 | 0,94 | 1,17 | 1,17 |
| Veränderung in % | -65,0% | -14,9% | -19,5% | 0,0% | 10,9% |
| EPRA NAV je Aktie in EUR | n/a | n/a | n/a | n/a | 13,31 |
| Veränderung in % | n/a | n/a | n/a | n/a | 19,8% |

| Vergleichende Darstellung | 2024/2025 | 2023/2024 | 2022/2023 | 2021/2022 | 2020/2021 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| EPRA NTA je Aktie in EUR | 6,08 | 7,55 | 7,64 | 10,98 | 10,10 |
| Veränderung in % | -19,5% | -1,2% | -30,4% | 8,7% | n/a |
| Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung | | | | | |
| Durchschnittswert kaufm. Angestellte | 105,8 | 58,9 | 63,4 | 58,5 | 52,8 |
| Veränderung in % | 79,7% | -7,1% | 8,3% | 10,8% | n/a |
| Durchschnittswert Objektbetreuer | 23,1 | 27,3 | 37,3 | 32,9 | 29,7 |
| Veränderung in % | -15,6% | -26,8% | 13,5% | 11,0% | n/a |
| Entwicklung der gewährten Vorstandsbezüge | | | | | |
| Rolf Elgeti (gewährte Vergütung in TEUR) | - | - | 53,6 | 71,4 | 85,5 |
| Veränderung in % | - | - | -24,9% | -16,5% | 19,9% |
| Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines kfm. Angestellten | - | - | 0,85 | 1,22 | 1,62 |
| Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines Objektbetreuers | - | - | 1,44 | 2,17 | 2,88 |
| Alexander Kroth (gewährte Vergütung in TEUR) | 216,7 | 182,0 | 217,9 | 244,1 | 228,6 |
| Veränderung in % | 257,2%* | -16,5% | -10,7% | 6,8% | 7,2% |
| Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines kfm. Angestellten | 6,14* | 3,09 | 3,44 | 4,17 | 4,33 |
| Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines Objektbetreuers | 28191* | 6,66 | 5,84 | 7,41 | 7,71 |
| Christian Hellmuth (gewährte Vergütung in TEUR) | - | 117,0 | 211,3 | 237,8 | 219,0 |
| Veränderung in % | - | -44,6% | -11,1% | 8,6% | 69,2% |
| Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines kfm. Angestellten | - | 1,99 | 3,33 | 4,07 | 4,15 |
| Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines Objektbetreuers | - | 4,28 | 5,66 | 7,22 | 7,38 |
| Kyrill Turchaninov (gewährte Vergütung in TEUR) | 248,6 | 73,3 | - | - | - |
| Veränderung in % | 13,1%* | n/a | - | - | - |
| Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines kfm. Angestellten | 2,35 | 1,24 | - | - | - |
| Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines Objektbetreuers | 10,78 | 2,68 | - | - | - |
| Lars Wittan (gewährte Vergütung in TEUR) | 204,1 | - | - | - | - |

| Vergleichende Darstellung | 2024/2025 | 2023/2024 | 2022/2023 | 2021/2022 | 2020/2021 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Veränderung in % | n/a | – | – | – | – |
| Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines kfm. Angestellten | 1,93 | – | – | – | – |
| Faktor Vorstandsvergütung bezogen auf Durchschnittsgehalt eines Objektbetreuers | 8,85 | – | – | – | – |
| Entwicklung der gewährten Bezüge des Aufsichtsrats | | | | | |
| Hans-Ulrich Sutter (gewährte Vergütung in TEUR) | – | – | 7,9 | 10,0 | – |
| Veränderung in % | n/a | n/a | –21,4 % | n/a | – |
| Achim Betz (gewährte Vergütung in TEUR) | 5,8 | 12,5 | 8,7 | 7,5 | – |
| Veränderung in % | 39,2 %* | 43,7 % | 16,7 % | n/a | – |
| Kristian Schmidt-Garve (gewährte Vergütung in TEUR) | – | – | 5,9 | 7,5 | – |
| Veränderung in % | n/a | n/a | –21,5 % | n/a | – |
| Johannes C.G. (Hank) Boot (gewährte Vergütung in TEUR) | 13,8 | 5,0 | 5,0 | 5,0 | – |
| Veränderung in % | 176,0 % | 0,0 % | 0,0 % | n/a | – |
| Nicholas Cournoyer (gewährte Vergütung in TEUR) | – | – | 3,0 | 5,0 | – |
| Veränderung in % | n/a | n/a | –40,5 % | n/a | – |
| Rolf Elgeti (gewährte Vergütung in TEUR) | 3,7 | 8,1 | 3,1 | – | – |
| Veränderung in % | –8,6 %* | 161,3 % | n/a | – | – |
| Antje Lubitz (gewährte Vergütung in TEUR) | 5,6 | 8,1 | 2,8 | – | – |
| Veränderung in % | 38,3 %* | 189,3 % | n/a | – | – |
| Sebastian Wasser (gewährte Vergütung in TEUR) | 23,1 | 9,4 | 1,3 | – | – |
| Veränderung in % | 145,7 % | 623,1 % | n/a | – | – |
| Daniel Löhken (gewährte Vergütung in TEUR) | 21,3 | – | – | – | – |
| Veränderung in % | n/a | – | – | – | – |
| Dr. Kai Gregor Klinger (gewährte Vergütung in TEUR) | 12,5 | – | – | – | – |
| Veränderung in % | n/a | – | – | – | – |

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 Wertschöpfungskette 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.

Soweit eine LTI-Komponente gewährt wird und für die STI- und LTI-Komponente jeweils von einer Zielerreichung von 100% ausgegangen wird, übersteigen die langfristigen Anteile der variablen Vorstandsvergütung die kurzfristigen Anteile. Die Ausgestaltung der variablen Vergütung reflektiert die Unternehmensentwicklung angemessen in einem kurzfristigen, auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen, und in einem langfristigen, vierjährigen Zeitraum.

Maximalvergütung

Das Bruttojahresfestgehalt im Geschäftsjahr 2024/2025 betrug für im Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitglieder TEUR 150,0, TEUR 250,0 bzw. 300,0 p.a.

Eine Obergrenze für Nebenleistungen (wie z.B. die Nutzung eines Dienstwagens) bestand bis einschließlich Mai 2025 lediglich bei Reisekostenzuschüssen eines Vorstandsmitglieds. Die von den Vorstandsmitgliedern in Anspruch genommenen Nebenleistungen bewegen sich im üblichen Rahmen.

Im STI beträgt die Zielvergütung für die aktuellen Vorstandsmitglieder TEUR 100,0 bzw. TEUR 150,0 und die Maximalvergütung (Cap) TEUR 150,0 bzw. TEUR 225,0. Im LTI beläuft sich die Zielvergütung für die Vorstandsmitglieder auf TEUR 375,0 bzw. TEUR 0,0. Als Maximalvergütung wurden TEUR 650,0 bzw. TEUR 0,0 festgelegt.

Die Maximalvergütung (ohne Nebenleistungen) für die aktuellen Mitglieder des Vorstands stellt sich demnach wie folgt dar:

| In EUR Mio. | Lars Wittan | | Kyrill Turchaninov | |
|--------------------|----------------|------------|--------------------|---------------|
| | 2024/2025 | 2023/2024 | 2024/2025 | 2023/2024 |
| Bruttojahresgehalt | 300,0* | n/a | 250,0 | 215,0* |
| STI | 150,0* | n/a | 225,0 | 0,0 |
| LTI | 650,0* | n/a | 0,0 | 0,0 |
| Gesamt | 1.100,0 | n/a | 475,0 | 215,0* |

*Aufgrund des unterjährigen Eintritts in den Vorstand kann im Berichtszeitraum nur ein anteiliges Bruttojahresfestgehalt bzw. eine anteilige Maximalvergütung erreicht werden.

Die festgelegte Maximalvergütung wurde im Geschäftsjahr eingehalten.

Billigung des Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr

Die ordentliche Hauptversammlung der DKR vom 01. April 2025 hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/2024 mit der erforderlichen Mehrheit gebilligt.

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 2024 bis zum 30. September 2025 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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, ein-

schließlich 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 16. Dezember 2025

DOMUS Steuerberatungs-AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Fechner
Wirtschaftsprüfer

Rohmann
Wirtschaftsprüfer