

# **Douglas AG**

Vergütungssystem für die  
Vorstandsmitglieder

## Inhaltsverzeichnis

I.	Präambel .....	3
II.	Grundsätze des Vergütungssystems .....	3
III.	Überblick über das Vergütungssystem .....	4
1.	Bestandteile des Vergütungssystems.....	4
2.	Vergütungsstruktur.....	5
IV.	Das Vergütungssystem im Detail.....	6
1.	Feste Vergütungsbestandteile.....	6
1.1	Grundgehalt .....	6
1.2	Nebenleistungen .....	6
2.	Bestandteile der variablen Vergütung.....	6
2.1	Kurzfristige variable Vergütung .....	7
2.2	Langfristige Anreize.....	10
3.	Maximalvergütung.....	15
4.	Leitlinien für den Aktienbesitz.....	15
5.	Malus & Clawback .....	15
6.	Vergütungsbezogene weitere Regelungen .....	16
6.1	Laufzeit der Vorstandsdienstverträge .....	16
6.2	Eintritt in den Vorstand im Laufe des Geschäftsjahres .....	16
6.3	Vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrags.....	16
6.4	Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder .....	17
6.5	Wettbewerbsverbot.....	17
7.	Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems sowie zur Ermittlung und Überprüfung der Vergütung .....	18
7.1	Ermittlung und Überprüfung des Vergütungssystems .....	18
7.2	Ermittlung und Angemessenheit der individuellen Gesamtzielvergütung.....	18
7.3	Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.....	19
8.	Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem.....	19

## I. Präambel

Dieses Dokument enthält das Vergütungssystem für den Vorstand der Douglas AG. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist seit der Börsenzulassung der Douglas AG am 20. März 2024 in Kraft. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG ist die Douglas AG verpflichtet, das Vergütungssystem für den Vorstand bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Konsultativabstimmung vorzulegen. Das Vergütungssystem für den Vorstand wird der Hauptversammlung 2025 erstmals zur Konsultativabstimmung vorgelegt. Das Vergütungssystem berücksichtigt Best Practices des Marktes in Deutschland und zielt insbesondere darauf ab, die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Entwicklung und dem Erfolg der Douglas AG sowie an den Interessen der Aktionäre auszurichten.

## II. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem spielt eine Schlüsselrolle bei der Förderung der Strategieumsetzung und der nachhaltigen, langfristigen Entwicklung der Douglas-Gruppe. Er dient als zentrales Steuerungsinstrument, um sicherzustellen, dass die Vorstandsvergütung an der Leistung der Douglas-Gruppe und den Interessen der Aktionäre und anderer Stakeholder ausgerichtet ist.

Das Vergütungssystem basiert auf transparenten, erfolgsabhängigen Parametern, die den langfristigen Erfolg der Douglas AG widerspiegeln, und die variable Vergütung wird überwiegend auf mehrjähriger Basis gemessen. Das Vergütungssystem unterstützt die Umsetzung unserer langfristigen Strategie und bietet Anreize, die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen unserer Aktionäre und anderer Stakeholder in Einklang zu bringen. Ziel des Vergütungssystems ist es, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Leistung und in Übereinstimmung mit den deutschen regulatorischen Anforderungen sowie der besten Marktpraxis zu vergüten.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand hat sich der Aufsichtsrat von den Grundsätzen leiten lassen, die in der folgenden Grafik dargestellt sind.

<b>Grundsätze des Vergütungssystems</b>
<b>Nachhaltige und langfristige Entwicklung</b> Die Vergütungsstruktur trägt zu einer nachhaltigen und langfristigen Ausrichtung der Douglas Gruppe bei.
<b>Bezahlung für Leistung</b> Das Vergütungssystem ist auf Leistung ausgerichtet, indem ehrgeizige und motivierende Ziele gesetzt werden.
<b>Angleichung der Interessen</b> Die Ausgestaltung des Vergütungssystems führt die Interessen der Aktionäre/Stakeholder, der Douglas Gruppe und des Managements zusammen.
<b>Kohärenz der Vergütung</b> Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Vergütungssystem für den Vorstand mit dem Vergütungssystem für die Führungskräfte übereinstimmt.
<b>Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt</b> Die Ausgestaltung des Vergütungssystems entspricht der Marktpraxis.

### III. Überblick über das Vergütungssystem

#### 1. Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands der Douglas AG besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Der Aufsichtsrat hat ein Vergütungssystem beschlossen und überprüft regelmäßig dessen Angemessenheit.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Die Grundvergütung beträgt EUR 1.000.000 für den CEO, Alexander van der Laan, EUR 625.000 für den CFO, Mark Langer, und EUR 625.000 für den CCO, Dr. Philipp Andrée. Den Mitgliedern des Vorstands wird keine Pensionszusage gewährt.

Neben der festen Grundvergütung haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung (nachfolgend „STI“) und eine langfristige variable Vergütung (nachfolgend "LTI"). Beide sind auf die nachhaltige Entwicklung der Douglas Gruppe ausgerichtet und beziehen relevante Leistungskennzahlen der Douglas Gruppe mit ein. Um einen starken Fokus auf die langfristige Entwicklung der Douglas Gruppe zu setzen, macht der LTI den größeren Anteil der variablen Vergütung aus.

Eine Übersicht über das Vergütungssystem nach dem Börsengang ist nachfolgend dargestellt:

<b>Feste Vergütung</b>	<b>Grundvergütung</b>	Feste Grundvergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird.	
	<b>Nebenleistungen</b>	Umfassen u.a. Unfallversicherung, Gestellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, Beiträge zur privaten oder freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung sowie die Erstattung von Reise- und Aufenthaltskosten.	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>STI</b>	Typ	Kurzfristiger jährlicher Bonus
		Leistungskriterien	Finanzielle Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereinigtes EBITDA</li> <li>• Nettoumsatz</li> <li>• Net Working Capital</li> </ul> ESG-Kriterien
		Obergrenze	150% des Zielbetrags
		Auszahlung	In bar
	<b>LTI</b>	Typ	Performance Share Plan

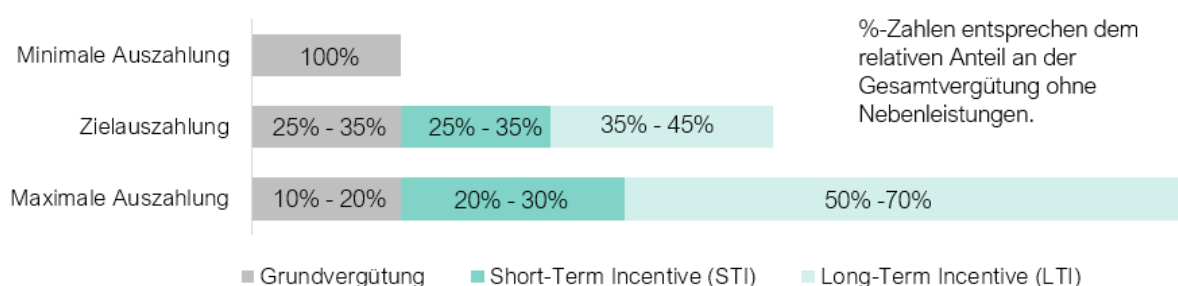
	Laufzeit	Dreijährige Performance Periode plus ein Jahr Haltedauer
	Leistungskriterien	Relativer TSR (50%) Bereinigtes EBT (50%)
	Obergrenze	Zielerreichung: 200%. Auszahlung: 250%
	Auszahlung	In bar
<b>Malus &amp; Clawback</b>	Möglichkeit der Kürzung oder vollständigen Verwirkung/Rückforderung der variablen Vergütung.	
<b>Leitlinien für den Anteilsbesitz (SOG)</b>	Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der Douglas AG zu investieren: 150% der Grundvergütung (CEO); 100% der Grundvergütung für ordentliche Vorstandsmitglieder. Das SOG-Ziel muss innerhalb von vier Jahren nach der Ernennung erreicht werden.	
<b>Abfindungszahlungen</b>	Die Abfindungszahlung darf den niedrigeren der beiden Beträge aus der Abfindung für zwei Jahre oder der Abfindung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags nicht überschreiten (Abfindungs-Obergrenze).	

## 2. Vergütungsstruktur

Die Zielgesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds setzt sich aus der Summe der festen Grundvergütung, dem STI-Zielbetrag und dem LTI-Zielbetrag zusammen. Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Grundvergütung etwa 25% bis 35%, der STI etwa 25% bis 35% und der LTI etwa 30% bis 45% der Zielgesamtvergütung betragen. Die derzeitige Vergütung der Vorstandsmitglieder entspricht diesen Schwellenwerten.

Durch die stärkere Gewichtung der langfristigen variablen Vergütung im Vergleich zur kurzfristigen variablen Vergütung wird sichergestellt, dass die Vergütungsstruktur entsprechend den Vorgaben des AktG auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Douglas AG ausgerichtet ist. Darüber hinaus soll sichergestellt werden, dass entsprechend den Anforderungen des § 87 Abs. 1 Satz 3 AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex der Anteil des LTI an der variablen Vergütung den Anteil des STI an der variablen Vergütung übersteigt. Gleichzeitig wird wichtigen operativen Zielen durch eine deutliche Gewichtung der kurzfristigen variablen Vergütung Rechnung getragen.

Der Wert der Nebenleistungen, die den Vorstandsmitgliedern zustehen, ist naturgemäß jährlichen Schwankungen unterworfen und daher in der obigen Grafik nicht enthalten; die Leistungen belaufen sich in der Regel auf ca. 5% bis 10% der individuellen Grundvergütung. Diese können jedoch in bestimmten Fällen höher ausfallen, wenn neu bestellten Vorstandsmitgliedern für einen begrenzten Zeitraum Einmalzahlungen gewährt werden (z.B. Erstattung von Umzugs- oder Mietkosten oder Abfindungen für variable Vergütungen von ehemaligen Arbeitgebern, die aufgrund der Vorstandsmitgliedschaft bei der Douglas Group verfallen sind).



Szenario	Erläuterung
Minimale Auszahlung	STI: 0% Zielbetrag; LTI: 0% Zielbetrag
Zielauszahlung	STI: 100% Zielbetrag; LTI: 150% Zielbetrag
Maximale Auszahlung	STI: 150% Zielbetrag; LTI: 250% Zielbetrag

## IV. Das Vergütungssystem im Detail

### 1. Feste Vergütungsbestandteile

#### 1.1 Grundgehalt

Bei der Grundvergütung der Vorstandsmitglieder handelt es sich um eine feste Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten in bar ausgezahlt wird und sich nach der jeweiligen Stellung und Verantwortung der Vorstandsmitglieder richtet.

#### 1.2 Nebenleistungen

Die Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus einer Unfallversicherung, einem Dienst- und Privatfahrzeug der Douglas AG, Beiträgen zu einer privaten oder freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung sowie der Erstattung von Reise- und Übernachtungskosten.

### 2. Bestandteile der variablen Vergütung

Der Aufsichtsrat hat einen Vergütungsrahmen für die Vorstandsmitglieder eingeführt, der den regulatorischen Anforderungen entspricht und gleichzeitig den Erwartungen der Anleger und der Stimmrechtsberater entspricht. Mit der Ausgestaltung der variablen

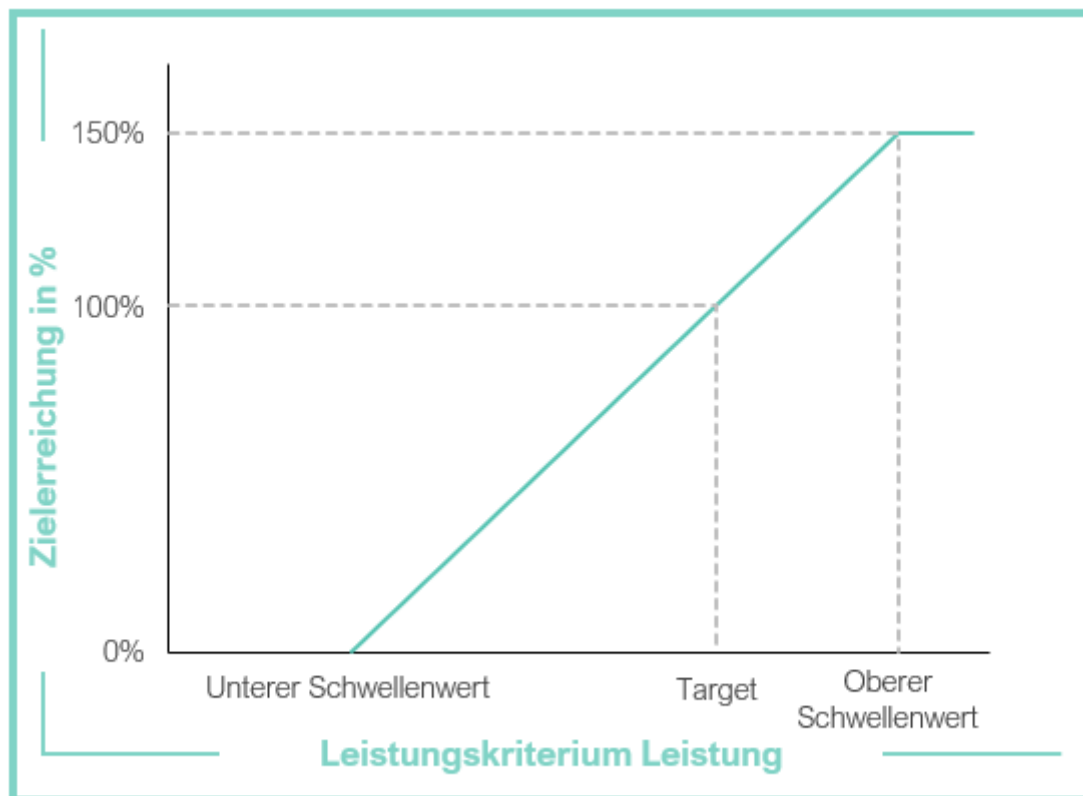
Vergütungsbestandteile werden die richtigen Anreize für die Vorstandsmitglieder gesetzt, die auch im Interesse der Aktionäre und anderer Stakeholder im Einklang mit der Strategie der Douglas AG handeln. Darüber hinaus bieten die variablen Vergütungselemente Anreize für das Erreichen nachhaltiger operativer und langfristiger Ziele.

### **2.1 Kurzfristige variable Vergütung**

Der STI ist als Zielbonusmodell mit einem Leistungszeitraum von einem Jahr konzipiert. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus der Summe der Zielerreichung aller Leistungskriterien unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Gewichtung. Die festgelegten Leistungskriterien sind das bereinigte EBITDA (gewichtet zwischen 25% und 40%), der Nettoumsatz (gewichtet zwischen 20% und 35%) und das Net Working Capital (gewichtet zwischen 20% und 30%). Neben finanziellen Kriterien werden auch Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG-Kriterien) berücksichtigt (Gewichtung zwischen 10% und 20%). Die geltenden ESG-Ziele werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt.

Ebenso legt der Aufsichtsrat die Gewichtung der Leistungskriterien und die Zielwerte für die finanziellen Leistungskriterien fest, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 100% beträgt. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes der finanziellen Leistungskriterien einen unteren Schwellenwert fest, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 0% beträgt, und einen oberen Schwellenwert, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 150% beträgt. Zwischen der Einstiegshürde und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt. Daraus ergibt sich, dass der Auszahlungsbetrag des STI zwischen 0% und 150% (Obergrenze) des individuellen Zielbetrags liegen kann.

Die Zielerreichungskurve für die finanziellen Leistungsziele ist nachstehend dargestellt:

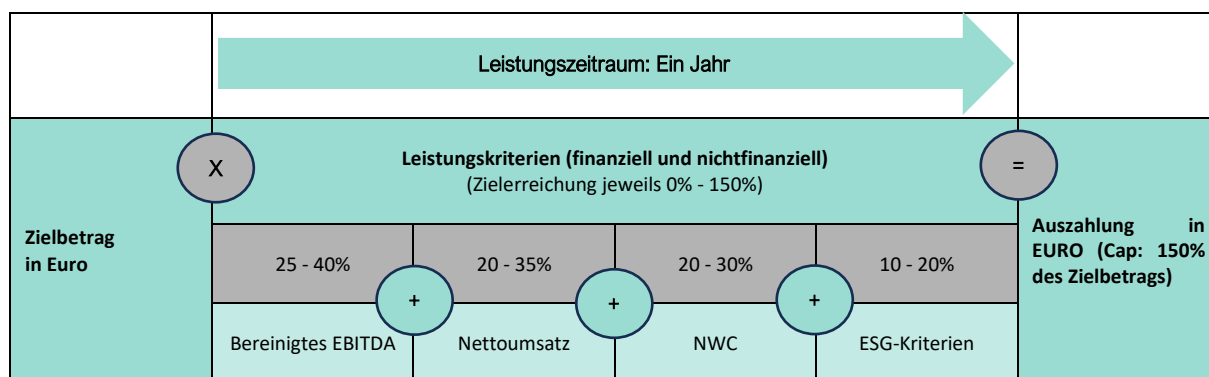


Die tatsächlichen Schwellenwerte und Zielwerte, Zielerreichungskurven und Zielerreichungsstufen für die jeweiligen Leistungskriterien werden im jährlichen Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr nachträglich offengelegt.

Das Erreichen oder Unterschreiten des unteren Schwellenwertes (Einstiegshürde) entspricht einer Zielerreichung von 0%, das genaue Erreichen des Zielwertes entspricht einer Zielerreichung von 100% und das Erreichen oder Überschreiten der oberen Schwelle entspricht einer Zielerreichung von 150%.

Die Zielerfüllung der nicht-finanziellen Ziele ESG-Kriterien kann zwischen 0% und 150% liegen.

Die Zielerreichung wird in Prozent gemessen und auf zwei Dezimalstellen gerundet, wie es in der Rechnungslegungspraxis üblich ist.





### 2.1.1 Finanzielle Kriterien

Das bereinigte EBITDA, das zur Kalkulation der Vorstandsvergütung zu Anwendung kommt, wird vom ausgewiesenen EBITDA wie im Konzernabschluss der Douglas AG, in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung berichtet, abgeleitet und um jene Posten bereinigt, die nach Meinung und Entscheidung des Managements der Douglas AG nicht regelmäßig wiederkehrend, außergewöhnlich oder für Steuerungs-zwecke ungeeignet sind (nachfolgend "**bereinigtes EBITDA**"). Die Zielgröße darf anstatt in absoluten Zahlen (Euro) auch als im Verhältnis zum Nettoumsatz, namentlich als bereinigte EBITDA Marge bestimmt werden

„Umsatzerlöse“ bezieht sich auf die im Konzernabschluss der Douglas AG innerhalb der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesene oberste Zahl und ist als Leistungskriterium zur Förderung des Unternehmenswachstums enthalten (nachfolgend "**Nettoumsatz**"). Die Zielgröße darf anstatt in absoluten Zahlen (Euro) auch als prozentuale Wachstumsrate zum Nettoumsatz des Vorjahres bestimmt werden.

Das Net Working Capital ist im Konzern definiert als die Summe aus (i) Vorräten, (ii) Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und Forderungen gegenüber Zahlungsdienstleistern, (iii) Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und (iv) sonstiges, das Forderungen und Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit Lieferantenforderungen für Rabatte/Boni und Marketingzuschüsse sowie ausstehende Gutscheinverbindlichkeiten umfasst. Als finanzielles Kriterium für das STI ist einschließlich ab dem Geschäftsjahr 2024/2025 das durchschnittliche Net Working Capital in Prozent der Umsatzerlöse als arithmetisches Mittel des Net Working Capital der letzten dreizehn Monatsendwerte zu berechnen, wobei das Net Working Capital des ersten und letzten Monatsendwerts zusammengerechnet und zur Hälfte gewichtet werden, geteilt durch die Umsatzerlöse der letzten zwölf Monate einer Berichtsperiode (nachfolgend "**NWC**").

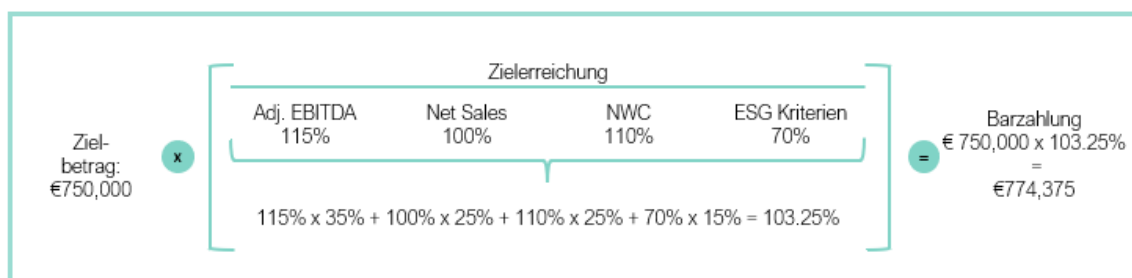
### 2.1.2 ESG-Kriterien

Die konkreten Ziele für die nichtfinanziellen ESG-Kriterien werden nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats jährlich zu Beginn des Leistungszeitraums unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsstrategie der Douglas AG festgelegt. Am Ende des Geschäftsjahres wird der Aufsichtsrat die Zielerreichung der ESG-Kriterien beurteilen und festlegen. Die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr festgelegten ESG-Kriterien und die jeweiligen Ziele sowie die Zielerreichungsstufen werden im jährlichen Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr nachträglich offengelegt.

### 2.1.3 Ausschüttung

Der STI wird in bar ausbezahlt und ist auf 150% des individuellen Zielbetrags jedes Vorstandsmitglieds begrenzt. Ein Rechenbeispiel auf Basis hypothetischer Zielbeträge und Zielerreichung ist in der untenstehenden Grafik dargestellt.

Beispielrechnung auf Grundlage hypothetischer Zahlen



Der Aufsichtsrat behält sich entsprechend der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex das Recht vor, außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen zu berücksichtigen und damit die Auszahlung des STI bei der Festlegung der variablen Vergütungsauszahlungsbeträge in angemessenem Umfang anzupassen. Als außergewöhnliche Entwicklungen gelten wesentliche unerwartete Ereignisse (wie z.B. Krieg, Pandemien oder andere Katastrophen), wesentliche Änderungen in der Organisation der Douglas AG (wie z.B. größere Desinvestitionen oder Akquisitionen oder eine wesentliche Änderung der Eigentümerstruktur), hohe Inflation, Kapitalmaßnahmen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden oder erhebliche Schwankungen von Wechselkursen, die zum Zeitpunkt der jeweiligen Leistung nicht vernünftigerweise vorhersehbar waren Ziele festgelegt wurden und die Auszahlungsbeträge des STI maßgeblich beeinflussen. Generell ungünstige Marktentwicklungen werden in diesem Zusammenhang ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen angesehen. Der Aufsichtsrat wird die Anpassungen der Ausschüttungen und die zugrundeliegenden Begründungen im Vergütungsbericht transparent offenlegen.

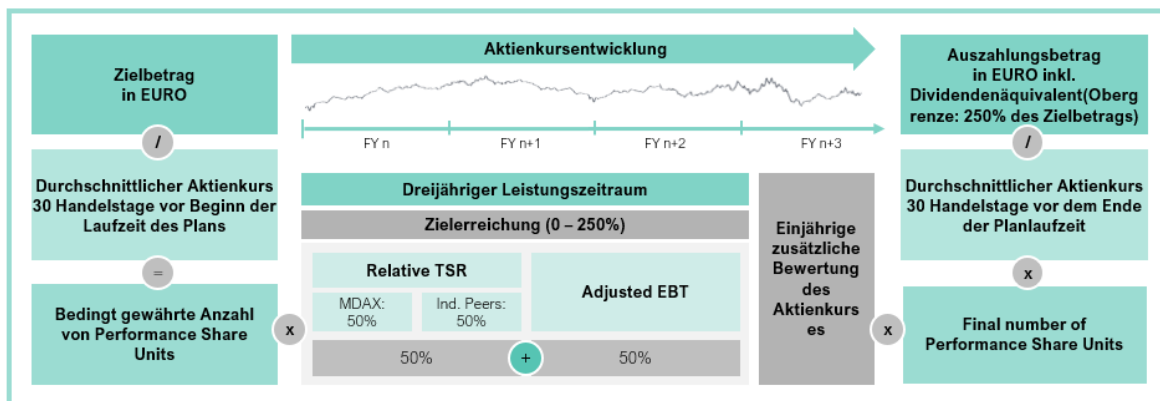
## 2.2 Langfristige Anreize

Bei dem LTI handelt es sich um einen virtuellen Performance Share Plan mit einer Planlaufzeit von vier Jahren, der sich aus einem Performance-Zeitraum von drei Jahren und einer zusätzlichen einjährigen Haltefrist zusammensetzt.

Zu Beginn der Planlaufzeit einer jeden Tranche des Performance Share Plans wird jedem Vorstandsmitglied eine Anzahl von Performance Share Units (PSU) bedingt zugeteilt. Die Anzahl der bedingt zugeteilten PSUs errechnet sich aus dem im jeweiligen Dienstvertrag vereinbarten LTI-Zielbetrag geteilt durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Douglas AG Aktie während der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Planlaufzeit.

Die Zielerreichung für jedes Kriterium kann in Abhängigkeit von der Unternehmensentwicklung zwischen 0% und 250% für jedes der Leistungskriterien liegen. Um die Kapitalmarktentwicklung der Douglas AG noch besser abzubilden, schließt sich an die Ermittlung der endgültigen Anzahl der PSUs eine einjährige Haltefrist an, in der sich die Aktienkursentwicklung weiterhin auf den Auszahlungsbetrag der jeweiligen LTI-Tranche auswirkt.

Nach Ablauf der einjährigen Haltefrist wird der Auszahlungsbetrag durch Multiplikation der endgültigen Anzahl der PSUs mit dem entsprechenden durchschnittlichen Aktienkurs der Douglas AG Aktie während der letzten 30 Handelstage vor Ende der vierjährigen Laufzeit zuzüglich der während der Planlaufzeit kumulierten und in bar ausgezahlten Dividenden ermittelt. Die Auszahlung ist auf 250% des Zielbetrags begrenzt ("Obergrenze").



### 2.2.1 Relativer TSR

Der TSR zeigt die Wertentwicklung der Aktien einer Douglas AG über einen bestimmten Zeitraum und beinhaltet hypothetisch reinvestierte Bruttodividenden in diesem Zeitraum. Die Douglas Group strebt an, ein attraktives Investitionsziel zu sein, und die Einbeziehung des relativen TSR als Leistungskriterium zielt darauf ab, Anreize für eine überdurchschnittliche Kapitalmarktperformance zu schaffen, sowohl in absoluten Zahlen als auch relativ zum Markt.

Nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums wird die endgültige Anzahl der PSUs berechnet. Die Auszahlung hängt neben der Aktienkursentwicklung von der Gesamtzielerreichung zweier gleich gewichteter Leistungsindikatoren ab, dem relativen Total Shareholder Return (TSR) und dem bereinigten Ergebnis vor Steuern (Bereinigtes EBT), gemessen über den dreijährigen Leistungszeitraum. Die Zielerreichung für den relativen TSR basiert auf einem Vergleich des TSR der Douglas AG Aktie mit dem TSR der im MDAX enthaltenen Gesellschaften und den Unternehmen einer individuellen Peer Group, die jeweils mit 50% für die Zielerreichung des relativen TSR-Leistungskriteriums gewichtet werden.

Die einzelne Peer Group besteht aus folgenden Unternehmen:

Ahold Delhaize	ASOS
Beiersdorf	Estée Lauder
Fielmann	Hugo Boss
L'Occitane International	L'Oréal
LVMH Moët Hennessy – Louis Vuitton	THG
Ulta	Zalando

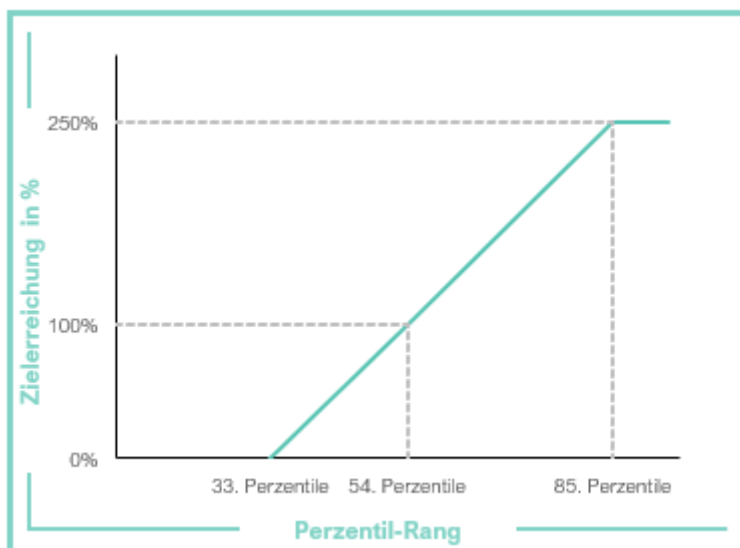
Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, die einzelne Vergleichsgruppe für künftige Tranchen anzupassen.

Um die Auswirkungen möglicher Kursschwankungen an einzelnen Tagen auszugleichen, wird als maßgeblicher Aktienkurs für die Berechnung des TSR der durchschnittliche Schlusskurs der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode und vor Ende der Performance-Periode herangezogen. Darüber hinaus enthält der endgültige TSR auch hypothetisch reinvestierte Bruttodividenden während dieses Zeitraums.

Um die Zielerreichung des relativen TSR der Douglas AG im Vergleich zu beiden Vergleichsgruppen zu beurteilen, werden zunächst der TSR der Douglas AG und der TSR der Gesellschaften der jeweiligen Vergleichsgruppe jeweils in absteigender Reihenfolge sortiert. In einem zweiten Schritt wird der von der Douglas AG innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppe erreichte Perzentilrang ermittelt. Basierend auf dem jeweils erreichten Perzentilrang wird die Zielerreichung für den relativen TSR auf Basis einer definierten Leistungskurve berechnet.

Wenn die Douglas AG auf oder unter dem 33. Perzentil eingestuft wird, beträgt die Zielerreichung 0%. Wird die Douglas AG im 54. Perzentil eingestuft, beträgt die Zielerreichung 100%. Wenn die Douglas AG auf oder über dem 85. Perzentil eingestuft wird, beträgt die Zielerreichung 250%. Die Zielerreichung für Ergebnisse zwischen den definierten Werten wird durch lineare Interpolation zwischen dem unteren Schwellenwert, dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert bestimmt. Die Struktur der Zielerreichungskurve ist so ausgelegt, dass der Großteil der potenziellen Auszahlung des LTI, der auf das relative TSR-Leistungskriterium entfällt, nur in den Fällen vergeben wird, in denen der TSR der Douglas AG die mediane Leistung der Mitbewerber übersteigt.

Die Zielerreichungskurve ist in der untenstehenden Grafik dargestellt.



### 2.2.2 Bereinigtes EBT

Das bereinigte EBT ("Ergebnis vor Steuern") entspricht den Umsatzerlösen abzüglich Aufwendungen, ohne Steuern, wie sie im Geschäftsbericht der Douglas AG vor der

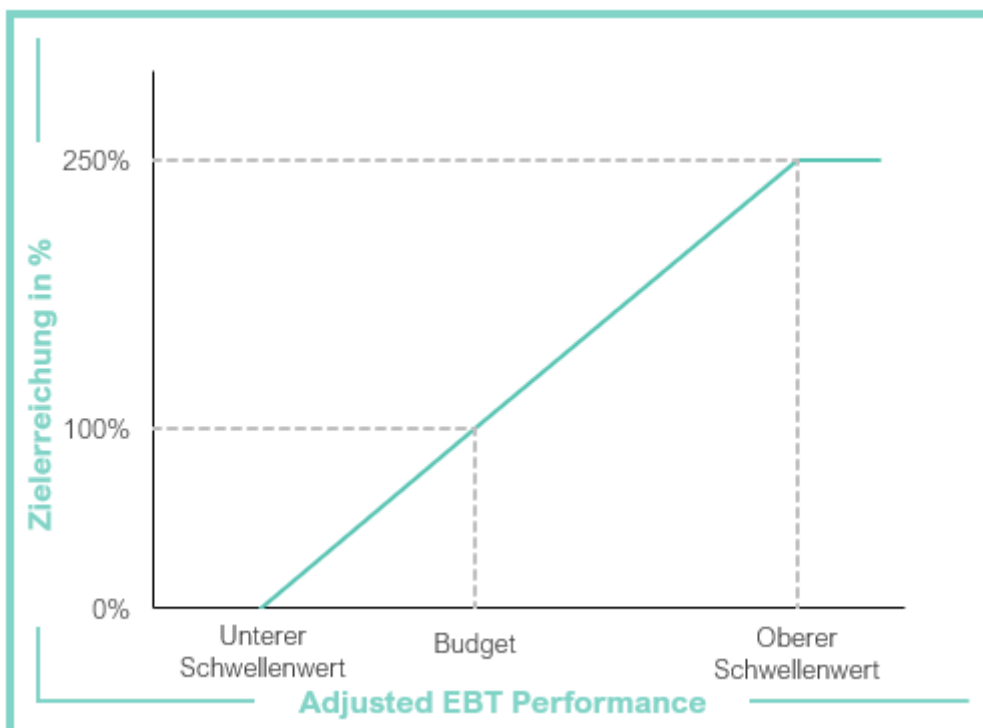
Anwendung von IFRS 16 ausgewiesen wurden. Das bereinigte EBT ist daher das EBT, das vor der Aktivierung wesentlicher Leasingaufwendungen und -erträge, der Kaufpreisallokation, der Restrukturierungskosten und Abfindungszahlungen, der Beratungshonorare und anderer Anpassungen ausgewiesen wird. Die Einbeziehung des Adjusted EBT in den LTI zielt darauf ab, Anreize für eine nachhaltige und langfristige Profitabilität zu schaffen.

Für das Bereinigte EBT legt der Aufsichtsrat zu Beginn der Planlaufzeit jeder LTI-Tranche unter Berücksichtigung der allgemeinen Geschäftsentwicklung und der Mittelfristplanung der Douglas AG eine untere Schwelle, einen Zielwert und eine obere Schwelle fest.

Die Zielerreichung für das Adjusted EBT ergibt sich aus dem Vergleich des durchschnittlichen Ist-Wertes für das Adjusted EBT während des Performance-Zeitraums mit dem Zielwert für das Adjusted EBT für den jeweiligen Performance-Zeitraum. Dazu wird für jedes Geschäftsjahr der Performance-Periode der jährliche Ist-Wert für das Adjusted EBT berechnet, wonach der Durchschnittswert der drei Jahreswerte des Adjusted EBT über den Performance-Zeitraum berechnet wird. Die Zielerreichung wird dann ermittelt, indem der durchschnittliche Adjusted EBT-Wert mit den jeweiligen Schwellenwerten und Zielwerten verglichen wird, die zu Beginn der Planlaufzeit festgelegt wurden.

Das Erreichen oder Unterschreiten der unteren Schwelle entspricht einer Zielerreichung von 0 %, das genaue Erreichen des Zielwertes entspricht einer Zielerreichung von 100 % und das Erreichen oder Überschreiten der oberen Schwelle entspricht einer Zielerreichung von 250 %. Die Zielerreichung für Ergebnisse zwischen den definierten Werten wird durch lineare Interpolation zwischen dem unteren Schwellenwert, dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert bestimmt.

Ein Beispiel für eine Zielerreichungskurve ist in der folgenden Grafik dargestellt.

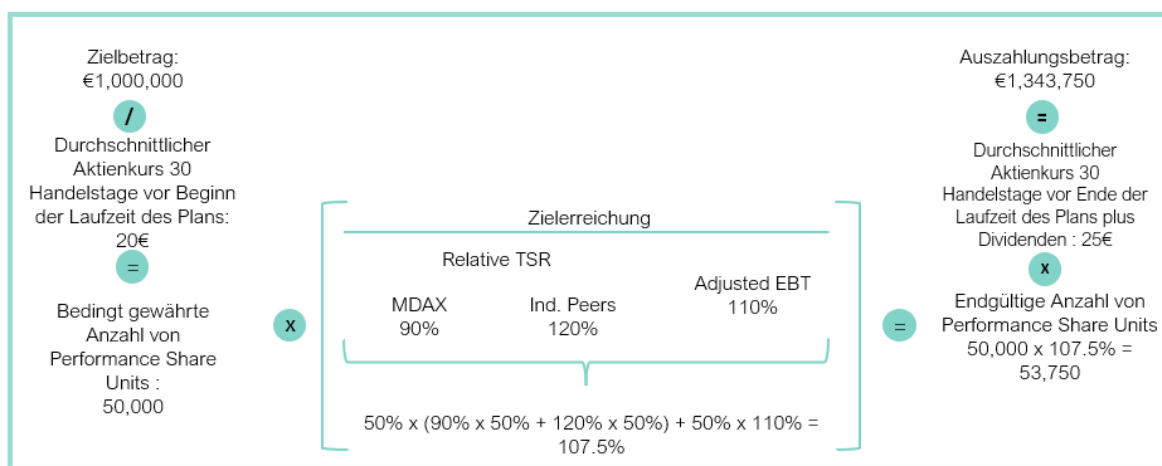


### 2.2.3 Ausschüttung

Die tatsächlichen Schwellenwerte und Zielwerte, Zielerreichungskurven und Zielerreichungsstufen für die jeweiligen Leistungskriterien werden im jährlichen Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr nachträglich offengelegt.

Der LTI wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit des Plans in bar ausgezahlt und ist auf 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt. Ein Rechenbeispiel auf Basis hypothetischer Zielbeträge und Zielerreichung ist in der untenstehenden Grafik dargestellt.

Beispielrechnung auf Grundlage hypothetischer Zahlen



Da das Geschäftsjahr nach dem Börsengang kein volles Jahr war, wird der volle LTI als solcher erst ab dem Geschäftsjahr 2024/2025 gewährt. Um die fehlende anteilige Zuteilung für das Geschäftsjahr 2023/2024 zu kompensieren, wurde einmalig ein zusätzlicher Zuteilungswert in Höhe von 2/3 des normalen LTI Zuteilungsbetrages im Mai 2024 gewährt, um den Zeitraum vom Börsengang bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 zu berücksichtigen (nachfolgend "**zusätzliche LTI-Zuteilung**"). Die zusätzliche LTI-Zuteilung sowie die LTI-Zuteilung 2024/2025 werden erst nach Ablauf der Planlaufzeit am 30. September 2028 als gewährt und geschuldet gezeigt.

Der Aufsichtsrat behält sich entsprechend der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex das Recht vor, außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen zu berücksichtigen und damit die Auszahlung des LTI bei der Festlegung der variablen Vergütungsbeträge in angemessenem Umfang anzupassen. Als außergewöhnliche Entwicklungen gelten wesentliche unerwartete Ereignisse (wie z.B. Krieg, Pandemien oder andere Katastrophen), wesentliche Änderungen in der Organisation der Douglas AG (wie z.B. größere Desinvestitionen oder Akquisitionen oder eine wesentliche Änderung der Eigentümerstruktur), hohe Inflation, Kapitalmaßnahmen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden oder erhebliche Schwankungen von Wechselkursen, die zum Zeitpunkt der jeweiligen Leistung nicht vernünftigerweise vorhersehbar waren Zielsetzungen festgelegt wurden, die die Auszahlungsbeträge des LTI maßgeblich beeinflussen. Generell ungünstige Marktentwicklungen werden in diesem

Zusammenhang ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen angesehen. Der Aufsichtsrat wird die Anpassungen der Ausschüttungen und die zugrundeliegenden Begründungen im Vergütungsbericht transparent offenlegen.

### **3. Maximalvergütung**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Höchstvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt.

Die Maximalvergütung begrenzt die Gesamtvergütung (Grundvergütung, STI, LTI und Aufwendungen für Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder, die für ein Geschäftsjahr ausgezahlt wird, unabhängig von den tatsächlichen Auszahlungszeitpunkten der Vergütungselemente (insbesondere LTI). Übersteigt die Gesamtvergütung diesen vom Aufsichtsrat festgelegten Höchstbetrag, verfällt ein Teil des LTI (als letzter zur Auszahlung anstehender Vergütungsbestandteil) ersatzlos in dem Umfang, in dem die Gesamtvergütung für das jeweilige Geschäftsjahr die festgelegte Höchstvergütung übersteigt.

Für den Chief Executive Officer beträgt die maximale Vergütung für ein Geschäftsjahr EUR 7.000.000 und für die anderen Vorstandsmitglieder ist die maximale Vergütung für ein Geschäftsjahr auf EUR 4.500.000 festgelegt.

### **4. Leitlinien für den Aktienbesitz**

Die Leitlinien für den Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines, SOG) sind ein integraler Bestandteil des Vergütungssystems der Douglas AG und gelten für alle Vorstandsmitglieder.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der Douglas AG zu investieren und diese Aktien mindestens für die Dauer ihrer jeweiligen Vorstandsbestellung zu halten. Der Mindestbetrag an Aktien, der gehalten werden muss, entspricht Aktien im Wert von 150% bzw. 100% der Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden bzw. für die ordentlichen Vorstandsmitglieder ("**SOG-Ziel**"). Das SOG-Ziel muss innerhalb von vier Jahren nach der Ernennung erreicht werden.

Aktien der Douglas AG, die das Vorstandsmitglied zu Beginn der Aufbauphase bereits hält, werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

### **5. Malus & Clawback**

Stellt sich nach einer Zahlung einer variablen Vergütung heraus, dass der Konzernabschluss, der der Zahlung der variablen Vergütung zugrunde liegt, nicht richtig war und korrigiert werden muss, und wird auf der Grundlage des korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer Betrag der variablen Vergütung ermittelt, so ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Rückzahlung der Nettodifferenz zu verlangen ("**Clawback**").

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags rechtfertigen würde, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Rückzahlung der variablen Nettovergütung, die für das Kalenderjahr, in dem der wichtige Grund eingetreten ist, gewährt wurde, ganz oder teilweise zurückzufordern ("**Clawback**").

Der Aufsichtsrat entscheidet nach billigem Ermessen über die Geltendmachung eines Erstattungsanspruchs und über den Umfang der Rückzahlung.

Der Rückzahlungsanspruch besteht auch dann, wenn das Vorstandsmitglied bereits aus dem Vorstandsamt ausgeschieden ist und/oder dieser Dienstvertrag bereits beendet ist. Weitergehende Ansprüche der Douglas AG, insbesondere etwaige Schadensersatzansprüche, bleiben unberührt.

Soweit eine zurückforderbare variable Vergütung noch nicht ausgezahlt wurde, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen den Betrag der noch nicht gezahlten variablen Vergütung ganz oder teilweise herabsetzen ("Malus").

### **6. Vergütungsbezogene weitere Regelungen**

#### **6.1 Laufzeit der Vorstandsdienstverträge**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer ihrer Bestellung geschlossen und jeweils um die Dauer ihrer Wiederbestellung verlängert. Bei der erstmaligen Bestellung eines Vorstandsmitglieds beträgt die Amtszeit und der Dienstvertrag in der Regel drei Jahre. Im Falle einer Wiederbestellung beträgt die Laufzeit des Ernennungs- und Dienstvertrags bis zu fünf Jahre.

#### **6.2 Eintritt in den Vorstand im Laufe des Geschäftsjahres**

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied im Laufe eines laufenden Geschäftsjahres in den Vorstand eintritt, wird die Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr (einschließlich des Zielbetrags des STI und LTI) entsprechend der Laufzeit der Dienstzeit des jeweiligen Geschäftsjahres anteilig berechnet.

#### **6.3 Vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrags**

##### **6.3.1 Kündigung des Servicevertrages ohne Angabe von Gründen durch die Douglas AG**

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Bestellungs- und Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds ohne Angabe von Gründen durch die Douglas AG dürfen Abfindungen, die die Douglas AG im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung an das jeweilige Vorstandsmitglied leistet, den für zwei Jahre fälligen Betrag der Vergütung und in keinem Fall die für die Restlaufzeit des Dienstvertrags zu zahlende Vergütung (Abfindungs-Cap) übersteigen. Abweichend von der Begrenzung von Abfertigungen erfolgen anteilige Zahlungen an bereits gewährte variable Vergütungen an ausscheidende Vorstandsmitglieder zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen.

Im Falle einer solchen vorzeitigen Beendigung wird der Zielbetrag des gewährten Short-Term Incentive für das Geschäftsjahr, in dem die Kündigung erfolgte, anteilig mit 1/365 für jeden Tag des jeweiligen Geschäftsjahres anteilig berechnet, in dem kein Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds mit der Douglas AG besteht. Ebenso werden die Zielbeträge für die bereits gewährten Plantranchen des Long-Term Incentive, für die die Performance-Zeiträume noch



nicht abgelaufen sind, für jeden Monat, in dem während des Performance-Zeitraums kein Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds mit der Douglas AG besteht, um 1/36 reduziert.

### **6.3.2 Kündigung des Vorstandsdienstvertrags durch die Douglas AG aus wichtigem Grund**

Im Falle der Beendigung des Anstellungsvertrages mit dem Vorstandsmitglied aufgrund einer außerordentlichen Kündigung durch die Douglas AG aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf Abfindungen.

### **6.3.3 Kündigung des Vorstandsdienstvertrags ohne Angabe von Gründen durch das Vorstandsmitglied**

Im Falle der Kündigung des Anstellungsvertrages mit dem Vorstandsmitglied aufgrund einer außerordentlichen Kündigung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf Abfindungen.

### **6.3.4 Beendigung des Vorstandsdienstvertrags wegen Arbeitsunfähigkeit oder Tod**

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit erhalten die Vorstandsmitglieder ihr vertraglich vereinbartes Grundgehalt für die Dauer von bis zu sechs Monaten weiter. War ein Vorstandsmitglied im Laufe eines Geschäftsjahres insgesamt länger als zwei Monate arbeitsunfähig, wird die variable Vergütung zeitanteilig für das betreffende Geschäftsjahr gewährt.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhalten dessen Hinterbliebene für die Dauer von bis zu sechs Monaten das vertraglich vereinbarte Grundgehalt.

## **6.4 Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder**

Die Ausübung zusätzlicher Nebentätigkeiten durch Vorstandsmitglieder bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Douglas AG, unabhängig davon, ob diese Nebentätigkeit vergütet wird oder nicht. Gleiches gilt für die Ausübung öffentlicher Ämter oder Ehrenämter.

Die Vergütung für Mandate von Vorstandsmitgliedern in Gesellschaften, die mit der Douglas AG verbunden sind oder in Verbänden oder ähnlichen Gruppen, denen die Douglas AG im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit angehört, wird auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Ebenso bedarf die unmittelbare oder mittelbare Mitwirkung, auch als persönlich haftender Gesellschafter, sowie in einem Aufsichtsrat oder ähnlichen Funktionen eines anderen Unternehmens ohne Rücksicht auf dessen Geschäftszweck in jedem Fall der zuvor eingeholten schriftlichen Zustimmung der Douglas AG.

## **6.5 Wettbewerbsverbot**

Die Mitglieder des Vorstands unterliegen während der Laufzeit ihrer Dienstverträge bestimmten Wettbewerbsverboten, einschließlich des Verbots, sich weder selbständig noch unselbständig als Arbeitnehmer und auch nicht als Unternehmer oder in sonstiger Weise, weder direkt noch mittelbar durch irgendeine Form der Beteiligung, an einer

Wettbewerbstätigkeit zu beteiligen, oder für ein Unternehmen tätig zu sein, das in direktem Wettbewerb mit dem Konzern steht.

Die Vorstandsmitglieder der Douglas-Gruppe können einem Wettbewerbsverbot unterliegen, das über die Beendigung des Dienstvertrags hinausgeht. Eine etwaige Wettbewerbsverbotsentschädigung wird mit möglichen Abfindungen für das jeweilige Vorstandsmitglied verrechnet.

## **7. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems sowie zur Ermittlung und Überprüfung der Vergütung**

### **7.1 Ermittlung und Überprüfung des Vergütungssystems**

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG legt der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung fest. Unterstützt wird der Aufsichtsrat dabei durch den Präsidialausschuss des Aufsichtsrats, der unter Berücksichtigung der oben genannten Grundsätze und der Empfehlungen des DCGK in der jeweils geltenden Fassung Empfehlungen für das Vergütungssystem des Vorstands erarbeitet. Das Präsidium des Aufsichtsrats und des Aufsichtsrats können sich von externen Vergütungsexperten beraten lassen, wobei auf deren Unabhängigkeit geachtet wird.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Konsultativabstimmung vorgelegt.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig vom Aufsichtsrat nach Vorbereitung und Empfehlung des Präsidialausschusses überprüft.

Das Präsidium des Aufsichtsrats bereitet die turnusmäßige Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand durch den Aufsichtsrat vor. Er gibt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Empfehlungen für vorzunehmende Änderungen. Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, längstens jedoch alle vier Jahre, wird es der Hauptversammlung zur Konsultativabstimmung vorgelegt.

Wird das Vergütungssystem von der Hauptversammlung nicht gebilligt, muss ein überarbeitetes Vergütungssystem spätestens auf der folgenden Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt werden.

### **7.2 Ermittlung und Angemessenheit der individuellen Gesamtzielvergütung**

Unter Berücksichtigung der Verantwortlichkeiten und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie der Situation der Douglas AG legt der Aufsichtsrat für das kommende Geschäftsjahr eine angemessene Höhe für die Gesamtzielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest.

Darüber hinaus wird die Marktkonformität durch den Aufsichtsrat durch einen horizontalen sowie einen vertikalen Vergleich der Vergütung sichergestellt.

#### **7.2.1 Horizontaler Vergleich**

Basierend auf der Größe der Douglas-Gruppe in Bezug auf Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und Marktkapitalisierung dient der MDAX-Index als Benchmark für den Vergleich und die

Festlegung der Vergütungshöhe. Ergänzend zur nationalen Ausrichtung des MDAX wird auch eine Zweitgruppe ausgewählter internationaler Wettbewerber für den Vergleich der Vergütungsniveaus herangezogen.

### **7.2.2 Vertikaler Vergleich**

Der Aufsichtsrat führt regelmäßig einen vertikalen Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Vergütung der leitenden Angestellten und sonstigen Mitarbeiter durch. Dabei wird insbesondere die Entwicklung der Vergütung über die Zeit betrachtet.

### **7.3 Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten**

Den Empfehlungen des DCGK zu Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern entsprechend, sind die Aufsichtsratsmitglieder verpflichtet, Interessenkonflikte bei der Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems unverzüglich zu erklären.

Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsratsmitglied nicht an den Beratungen oder Abstimmungen innerhalb des Aufsichtsrats oder des Präsidiums teil.

Über Interessenkonflikte und deren Umgang wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung berichtet.

## **8. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies für das langfristige Wohl der DOUGLAS Group erforderlich ist. Zu den außergewöhnlichen Umständen, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen, gehören schwere Unternehmens- und Wirtschaftskrisen. Ungünstige Marktentwicklungen rechtfertigen jedoch keine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem.

Im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der DOUGLAS Group ausgerichtet und an deren Erfolg sowie an die Leistung des Vorstandsmitglieds gekoppelt sein. Nur nach sorgfältiger Prüfung der außergewöhnlichen Umstände ist eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem zulässig.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem bedürfen eines entsprechenden Vorschlags des Aufsichtsrats.

Liegen die jeweiligen Voraussetzungen vor, ist eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem zulässig, um die variable Vergütung und die möglichen Zielerreichungsbandbreiten der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile anzupassen. Für den Fall, dass eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile die Anreizwirkung der Vergütung nicht ausreichend wiederherstellt, wenn die entsprechenden Voraussetzungen für eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem vorliegen, ist der Aufsichtsrat berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder bestehende Vergütungsbestandteile durch neue Bestandteile zu ersetzen.

## Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Douglas AG

Ist eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem eingetreten, wird über die Abweichungen im Vergütungsbericht für das Folgejahr informiert. Es müssen auch Informationen über die Notwendigkeit der Abweichungen und Informationen über die einzelnen Bestandteile des Kompensationssystems bereitgestellt werden, für die eine Abweichung vorgenommen wurde.

\* \* \*