

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

An die Douglas AG, Düsseldorf

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Douglas AG, Düsseldorf, 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 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, einschließlich der dazugehörigen Angaben, die 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.

Köln, den 17. Dezember 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Pütz
Wirtschaftsprüfer

Coir
Wirtschaftsprüfer

Anlage

Vergütungsbericht der Douglas AG, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr
vom 1. Oktober 2024 bis 30. September 2025

Anlage
Vergütungsbericht der Douglas AG,
Düsseldorf, für das Geschäftsjahr
vom 1. Oktober 2024 bis
30. September 2025

Vergütungsbericht

DOUGLAS AG

Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis 30. September 2025

I. EINFÜHRUNG

Die Douglas AG unterliegt den gesetzlichen Vorschriften des Aktiengesetzes („AktG“) sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der Fassung vom 28. April 2022. Die Douglas AG und alle mit ihr verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG werden im Folgenden als „DOUGLAS Group“ bezeichnet.

Das Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Douglas AG (nachfolgend das „**Vergütungssystem**“) wurde den Aktionären der Douglas AG erstmalig auf der Hauptversammlung am 19. Februar 2025 zur Abstimmung vorgelegt und von dieser mit rund 99,3% der Stimmen für das Vergütungssystem des Vorstands und rund 100% der Stimmen für das Vergütungssystem des Aufsichtsrats gebilligt. In der gleichen Hauptversammlung wurde auch der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/2024 mit rund 97,7% der Stimmen beanstandungslos gebilligt.

Dieser Vergütungsbericht wurde durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Douglas AG erstellt und erläutert die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Douglas AG für das Geschäftsjahr 2024/2025 (nachfolgend der „Berichtszeitraum“) in transparenter und nachvollziehbarer Weise. Gemäß § 162 AktG wird im Vergütungsbericht die für das Geschäftsjahr „gewährte und geschuldete“ Vergütung für jedes einzelne derzeitig oder ehemalige Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats dargestellt.

Im Berichtszeitraum kam es mit Wirkung zum 1. Mai 2025 zu einem Wechsel im Vorstand der Douglas AG und Marco Giorgetta wurde als neuer CFO und Nachfolger von Mark Langer bestellt. Mark Langer schied, nachdem die Überleitung seiner Aufgaben auf Marco Giorgetta bereits im Vorfeld erfolgte, zum Ablauf des 30. April 2025 auf eigenen Wunsch und einvernehmlich aus dem Vorstand aus und stand der Douglas AG ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des Berichtszeitraums weiter in vollem Umfang beratend zur Seite.

II. VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

1. Übersicht

Das im Berichtszeitraum geltende und vom Aufsichtsrat aufgestellte Vergütungssystem des Vorstands der Douglas AG wird im Folgenden dargestellt.

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

Grundsätze des Vergütungssystems

Nachhaltige und langfristige Entwicklung

Die Vergütungsstruktur trägt zu einer nachhaltigen und langfristigen Ausrichtung der DOUGLAS Group bei.

Bezahlung für Leistung

Das Vergütungssystem ist auf Leistung ausgerichtet, indem ehrgeizige und motivierende Ziele gesetzt werden.

Angleichung der Interessen

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems führt die Interessen der Aktionäre/Stakeholder, der DOUGLAS Group und des Managements zusammen.

Kohärenz der Vergütung

Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Vergütungssystem für den Vorstand mit dem Vergütungssystem für die Führungskräfte übereinstimmt.

Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems entspricht der Marktpaxis.

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. Für ein volles Geschäftsjahr beträgt die Grundvergütung EUR 1.000.000 brutto für den CEO Alexander van der Laan und EUR 625.000 brutto für den CCO Dr. Philipp Andrée. Für den im Berichtszeitraum neu bestellten CFO Marco Giorgetta beträgt die feste jährliche Grundvergütung ab Amtseintritt EUR 530.000 brutto, wobei ihm unter der Bedingung, dass er seinen Erstwohnsitz nach Deutschland verlegt, ab dem Zeitpunkt der Verlegung des Erstwohnsitzes eine feste Grundvergütung von EUR 625.000

brutto zusteht. Im Berichtszeitraum hat das Vorstandsmitglied Marco Giorgetta seinen Erstwohnsitz nicht nach Deutschland verlegt. Für das im Berichtszeitraum ausgeschiedene Vorstandsmitglied Mark Langer betrug die Grundvergütung im Berichtszeitraum EUR 625.000 brutto für das volle Geschäftsjahr. Den aktuellen und im Berichtszeitraum ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands wird keine Pensionszusage gewährt.

Neben der festen Grundvergütung haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung (sog. Short-term Incentive, nachfolgend „**STI**“) und eine langfristige variable Vergütung (sog. Long-Term Incentive, nachfolgend „**LTI**“). Beide sind auf die nachhaltige Entwicklung der DOUGLAS Group ausgerichtet und beziehen relevante Leistungskennzahlen der DOUGLAS Group mit ein.

Eine Übersicht über das Vergütungssystem ist nachfolgend dargestellt:

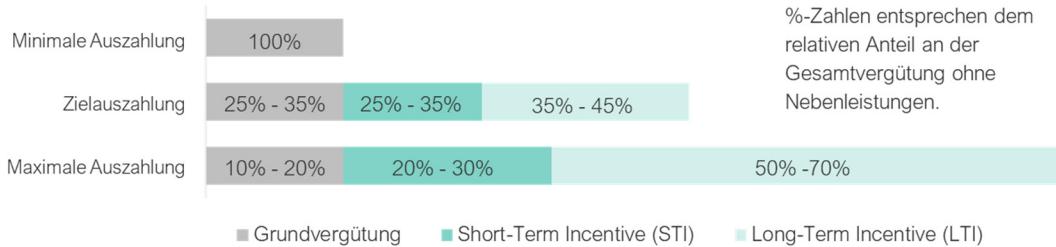
| | | |
|---|--|--|
| Feste Vergütung | Grundvergütung | Feste Grundvergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. |
| | Nebenleistungen | Umfassen u.a. Unfallversicherung, Gestellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, Beiträge zur privaten oder freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung sowie die Erstattung von Reise- und Aufenthaltskosten. |
| Variable Vergütung | STI | <p>Typ</p> <p>Kurzfristiger jährlicher Bonus</p> |
| | | <p>Leistungskriterien</p> <p>Finanzielle Leistungskriterien</p> <p>Bereinigtes EBITDA oder bereinigte EBITDA-Marge</p> <p>Nettoumsatz oder Nettoumsatzwachstum</p> <p>Net Working Capital-Ø (für GJ 2023/24) bzw. Ø Net Working Capital in % der Umsatzerlöse (ab GJ 2024/25)</p> <p>ESG-Kriterien</p> |
| | Obergrenze | 150% des Zielbetrags |
| | Auszahlung | In bar |
| LTI | Typ | Performance Share Plan |
| | Laufzeit | Dreijährige Performance Periode plus ein Jahr Haltedauer |
| | Leistungskriterien | <p>Relativer TSR (50%)</p> <p>Bereinigtes EBT (50%)</p> |
| | Obergrenze | <p>Zielerreichung: 250%</p> <p>Auszahlung: 250%</p> |
| | Auszahlung | In bar |
| Malus & Clawback | Möglichkeit der Kürzung oder vollständigen Verwirkung/Rückforderung der variablen Vergütung. | |
| Leitlinien für den Anteilsbesitz (SOG) | 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. | |
| Abfindungszahlungen | 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. Zielgesamtvergütung

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 Zielvergütung der Vorstandsmitglieder entspricht diesen Schwellenwerten.

Um einen starken Fokus auf die langfristige Entwicklung der DOUGLAS Group zu setzen, macht der LTI den größeren Anteil der variablen Vergütung aus. Durch die stärkere

Gewichtung des LTI 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.



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

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.

Die Zielgesamtvergütung wurde vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied im Einklang mit dem Vergütungssystem, dem Aktiengesetz und dem Deutschen Corporate Governance Kodex festgelegt.

Im Hinblick auf den Börsengang der Douglas AG im März 2024 wurde die Angemessenheit und Marktkonformität der Vorstandsvergütung mit Hilfe eines unabhängigen externen Beraters überprüft. Der Vergleich der Vergütungshöhe und -struktur wurde unter Berücksichtigung der regionalen Kriterien, der Unternehmensgröße und der Branche anhand zweier unterschiedlicher Vergleichsgruppen durchgeführt. So wurden sowohl der MDAX als breiter Index als auch eine individuelle Vergleichsgruppe europäischer Unternehmen der Beauty- und Retail-Branche bei der Bewertung der Marktkonformität berücksichtigt.

Auf der Grundlage der Bewertung legte der Aufsichtsrat die Höhe und Struktur der Vergütung für die Vorstandsmitglieder Alexander van der Laan und Dr. Philipp Andréé sowie das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Mark Langer fest. In gleicher Weise legte der Aufsichtsrat für das

Vorstandmitglied Marco Giorgetta bei dessen Bestellung im April 2025 die Höhe und Struktur seiner Vergütung fest.

Die Zielgesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024/2025 für die einzelnen Vorstandsmitglieder sind in der folgenden Tabelle aufgeführt. Im Einklang mit der im Vergütungssystem des Vorstands festgelegten Struktur entspricht der Ziel-STI 100% der Grundvergütung und der Ziel-LTI 150% der Grundvergütung.

| | Alexander van der Laan | Marco Giorgetta | Dr. Philipp Andréé | Mark Langer |
|----------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|--|
| | CEO | CFO (seit 1. Mai 2025) | CCO | (CFO bis 30. April 2025) ⁽¹⁾ |
| | (auf Ganzjahresbasis) | (auf Ganzjahresbasis) | (auf Ganzjahresbasis) | (auf Ganzjahresbasis) |
| | EUR '000 | % | EUR '000 | % |
| Grundvergütung | 1.000 | 27,98% | 530 | 27,76% |
| Nebenleistungen | 74 | 2,08% | 54 | 2,83% |
| Feste Vergütung | 1.074 | 30,06% | 584 | 30,59% |
| STI | 1.000 | 27,98% | 530 | 27,76% |
| LTI | 1.500 | 41,97% | 795 | 41,64% |
| variable Vergütung | 2.500 | 69,94% | 1.325 | 69,41% |
| Zielgesamtvergütung | 3.574 | 100,00% | 1.909 | 100,00% |
| | | | 2.243 | 100,00% |
| | | | 2.242 | 100,00% |

⁽¹⁾ Der Dienstvertrag von Mark Langer wurde einvernehmlich unter Fortlaufen der Bezüge und unter der Verpflichtung von Mark Langer, der Douglas AG bis zu diesem Zeitpunkt bei geschäftsbezogenen Fragen zur Verfügung zu stehen, zum Ablauf des Berichtszeitraumes beendet.

3. Short-Term Incentive

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 oder die bereinigte EBITDA-Marge (gewichtet zwischen 25% und 40%), der Nettoumsatz oder das Nettoumsatzwachstum (gewichtet zwischen 20% und 35%) und der Net Working Capital-Ø oder die Ø-Net Working Capital-Marge (gewichtet zwischen 20% und 30%). Neben finanziellen Kriterien werden auch Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG-Kriterien) berücksichtigt (Gewichtung zwischen 10% und 20%). Die konkreten finanziellen Kennzahlen und die geltenden ESG-Ziele werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs festgelegt.

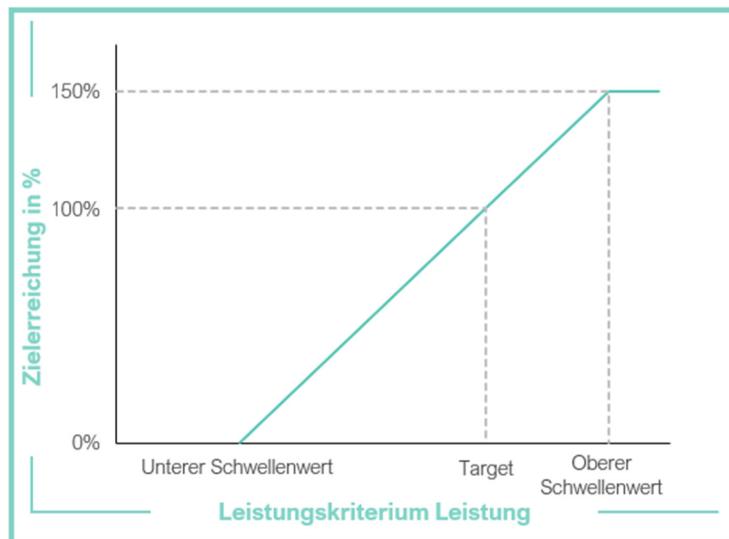
Ebenso legt der Aufsichtsrat die Gewichtung der Leistungskriterien und die Zielwerte für die finanziellen Leistungskriterien fest, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 100% beträgt. Darüber hinaus legt der

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. Bei einer Leistung 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.

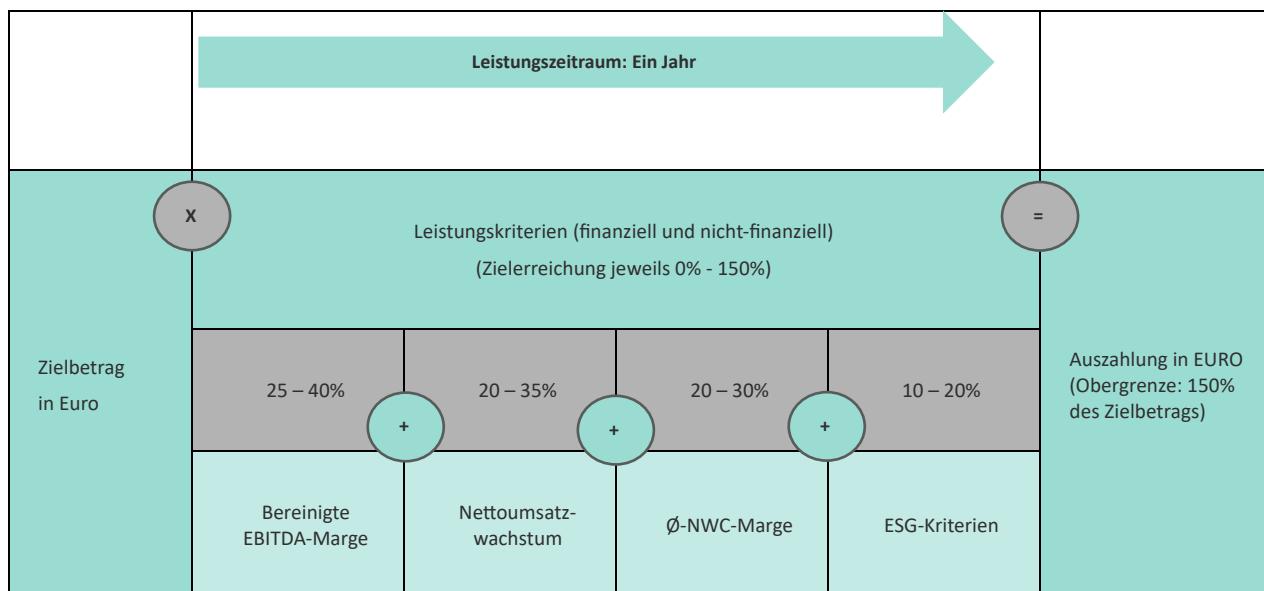
Die Zielerfüllung der nicht-finanziellen Ziele ESG-Kriterien kann zwischen 0% und 150% liegen.

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

Die Zielerreichungskurve für die finanziellen Leistungsziele ist nachstehend dargestellt:



Maßgeblich für die finanziellen Leistungskriterien ist der geprüfte, testierte und gebilligte Konzernabschluss der DOUGLAS Group für das jeweilige Geschäftsjahr.



3.1 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 Steuerungszwecke ungeeignet sind (im Folgenden „Bereinigtes EBITDA“). Als finanzielles Kriterium für den STI im Berichtszeitraum ist die bereinigte EBITDA-Marge relevant, die ermittelt wird, indem das bereinigte EBITDA durch die Umsatzerlöse des Geschäftsjahrs geteilt wird („Bereinigte EBITDA-Marge“).

„Umsatzerlöse“ bezieht sich auf die im Konzernabschluss der Douglas AG innerhalb der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse und ist als Leistungskriterium zur Förderung des Unternehmenswachstums enthalten (nachfolgend „Nettoumsatz“). Als finanzielles Kriterium für den STI im Berichtszeitraum ist das „Nettoumsatzwachstum“ relevant, das die prozentuale Steigerung des Nettoumsatzes im Berichtszeitraum im Verhältnis zum vorangegangenen Geschäftsjahr darstellt.

Das Net Working Capital ist im Konzern definiert als die Summe aus Vorräten, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, Forderungen gegen Zahlungsdienstleister,

Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen, Verbindlichkeiten aus Lieferkettenfinanzierung, Forderungen und Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit Lieferantenforderungen für Rabatte/Boni und Marketingzuschüsse, Verbindlichkeiten ausgegebener Geschenkgutscheine sowie weitere operative Forderungen und Verbindlichkeiten. Als finanzielles Kriterium für den STI im Berichtszeitraum ist die durchschnittliche Net Working Capital-Marge relevant. Diese berechnet sich, indem das arithmetisches Mittel des Net Working Capital der letzten dreizehn Monatsendwerte, wobei das Net Working Capital des ersten und letzten Monatsendwerts zusammengerechnet und zur Hälfte gewichtet werden („Net Working Capital-Ø“), durch die Umsatzerlöse der letzten zwölf Monate einer Berichtsperiode geteilt wird („Ø-NWC-Marge“ / „Ø-Net Working Capital-Marge“).

3.2 ESG-Kriterien

ESG-Kriterien bezeichnen die Handlungsfelder in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance zur Beurteilung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der DOUGLAS Group durch die Mitglieder des Vorstands.

Die Ziele für die ESG-Kriterien werden nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats jährlich zu Beginn des Leistungszeitraums festgelegt.

4. Long-Term Incentive

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.

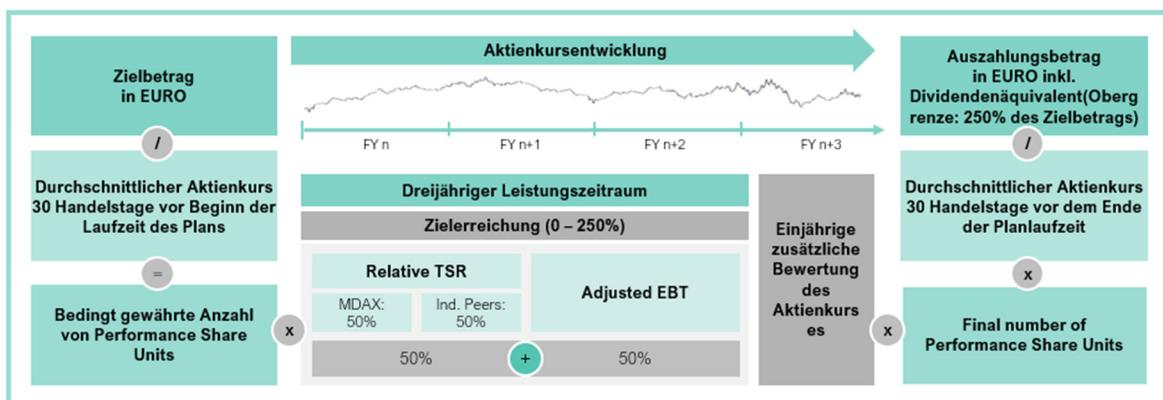
Zu Beginn der Planlaufzeit einer jeden Tranche des Performance Share Plans wird jedem Vorstandsmitglied eine Anzahl von Performance Share Units („PSU“) bedingt

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.

Nach Ablauf des dreijährigen Performance-Zeitraums 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 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 Summe der während der Planlaufzeit in bar ausgezahlten Dividenden ermittelt. Die Auszahlung ist auf 250% des Zielbetrags begrenzt („Obergrenze“).



5. Weitere Klauseln

5.1 Malus & Clawback

Der Aufsichtsrat hat das Recht, die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ganz oder

teilweise zu kürzen oder eine bereits ausgezahlte variable Vergütung in bestimmten Fällen zurückzufordern.

Insbesondere wenn die Berechnung variabler Vergütungen auf der Grundlage eines falschen Konzernjahresabschlusses stattfand sowie bei schweren Pflichtverletzungen.

Im Berichtszeitraum sah der Aufsichtsrat keine Veranlassung, die variable Vergütung zu kürzen oder zurückzufordern.

5.2 Leitlinien für den Aktienbesitz

Die Leitlinien für den Aktienbesitz (sog. 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% des 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.

| | Grundvergütung (in EUR) | SOG-Ziel der Grundvergütung | Aktienbesitz im Verhältnis zum bisherigen Grundvergütung | Status |
|------------------------|-------------------------|-----------------------------|--|---------|
| Alexander van der Laan | 1.000.000 | 150% | >150% | Erfüllt |
| Marco Giorgetta | 530.000 | 100% | >100% | Erfüllt |
| Dr. Philipp André | 625.000 | 100% | >100% | Erfüllt |

5.3 Vorzeitige Beendigung / Abfindungszahlung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung und des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund durch die Douglas AG dürfen Abfindungszahlungen, die die Douglas AG im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung an das jeweilige Vorstandsmitglied leistet, den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und in keinem Fall mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags betragen (Abfindungsobergrenze). Ungeachtet der Abfindungsobergrenze werden bereits gewährte variable Vergütungen an ausscheidende Vorstandsmitglieder anteilig zu den ursprünglich vereinbarten Terminen und Konditionen ausgezahlt.

Im Falle einer solchen vorzeitigen Beendigung wird der Zielbetrag des STI, der für das Geschäftsjahr, in dem die Beendigung erfolgte, gewährt wurde, für jeden Tag des jeweiligen Geschäftsjahrs, in dem kein Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds zur Douglas AG besteht, um 1/365 pro rata gekürzt. Ebenso werden die Zielbeträge für die bereits gewährten Plantranchen des Long-Term Incentive, deren 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 gekürzt.

Im Falle der Beendigung des Dienstvertrages mit dem Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen aus dem Anlass der vorzeitigen Beendigung den Wert von zwei

Jahresvergütungen nicht überschreiten und jedenfalls nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten.

Im Berichtszeitraum wurden den Vorstandsmitgliedern keine Abfindungszahlungen gewährt.

Mark Langer ist zum 30. April 2025 einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden. Im Zuge seines Ausscheidens erhält Mark Langer zur Abgeltung seiner vertraglichen Ansprüche bis zur Beendigung des Dienstvertrages zum Ablauf des Geschäftsjahres 2024/2025 (30. September 2025) eine Fortzahlung der Bezüge. Die Grundvergütung von Mark Langer wird regulär bis zum Ende des Dienstvertrags weiter gewährt. Der STI-Zielbetrag wird zeitanteilig zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Vorstand gekürzt und ist weiterhin von der STI-Zielerreichung abhängig. Der LTI-Zielbetrag wird für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand bis zum Ende des Dienstvertrags regulär weiter zugesagt, allerdings verfällt durch die Beendigung des Dienstvertrags eine Anzahl PSU in zeitanteiliger Höhe. Die nicht-verfallenen PSU sind weiterhin von der LTI-Zielerreichung sowie der Aktienkursentwicklung während der Laufzeit der Tranche 2024/25 abhängig. Eine finale Wertermittlung dieses variablen Anteils ist daher erst nach dem Ende der Laufzeit im Geschäftsjahr 2028/29 möglich.

5.4 Arbeitsunfähigkeit, Tod

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit erhalten die Vorstandsmitglieder ihre vertraglich vereinbarte Grundvergütung für die Dauer von bis zu sechs Monaten weiter. War ein Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr

insgesamt länger als zwei Monate arbeitsunfähig, wird die variable Vergütung zeitanteilig für das betreffende Geschäftsjahr gewährt.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen die vertraglich vereinbarte Grundvergütung für die Dauer von bis zu sechs Monaten.

Für den Berichtszeitraum wurden keine derartigen Zahlungen an die Vorstandsmitglieder geleistet.

5.5 Nebentätigkeiten

Die Vergütungen für Mandate von Vorstandsmitgliedern in Unternehmen, die mit der Gesellschaft verbunden sind, oder in Verbänden oder ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die Douglas AG im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit angehört, werden auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Im Berichtszeitraum wurden keine zusätzlichen Vergütungen für Mandate von Vorstandsmitgliedern in anderen Unternehmen der DOUGLAS Group gezahlt.

5.6 Wettbewerbsverbot

Während der Laufzeit ihrer Dienstverträge unterliegen die Vorstandsmitglieder bestimmten Wettbewerbsverbote, darunter dem Verbot, sich weder selbstständig noch abhängig als Arbeitnehmer und auch nicht als Unternehmer oder in sonstiger Weise, weder direkt noch indirekt durch irgendeine Form der Beteiligung, an einer konkurrierenden Tätigkeit zu beteiligen oder für ein Unternehmen tätig zu sein, das in direktem Wettbewerb zur Gruppe steht.

Für den CCO, Dr. Philipp Andrée, und den CFO, Marco Giorgetta, gilt im jeweils gleichen Umfang das Wettbewerbsverbot ebenfalls für einen Zeitraum von 12 Monaten nach Beendigung des jeweiligen Dienstvertrages. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verpflichtet die Douglas AG zur Zahlung einer Karenzentschädigung für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, die auf eine mögliche Abfindung angerechnet wird. Die Entschädigung ist in monatlichen Raten zu zahlen und beträgt 50% der vertraglichen Festvergütung. Die Douglas AG kann auf ihr Recht aus dem Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass die Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung sechs Monate nach Zugang der Verzichtserklärung des ausscheidenden Vorstandsmitglieds erlischt; in diesem Fall steht es dem ausscheidenden Vorstandsmitglied frei, seine Arbeitskraft unmittelbar nach Beendigung seines Dienstverhältnisses einzusetzen.

Die Dienstverträge des CEO Alexander van der Laan und des aus dem Vorstand ausgeschiedenen Mark Langer enthalten keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbotsklauseln.

6. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat im Vergütungssystem eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt.

Für den CEO 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.

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.

Die Einhaltung der Maximalvergütung wird nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahrs überprüft. Die endgültige Einhaltung der Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr kann erst nach dem Geschäftsjahr abschließend geprüft werden, in dem der Auszahlungsbetrag des innerhalb des jeweiligen Geschäftsjahrs gewährten Vergütungselements mit dem spätesten Fälligkeitsdatum ermittelt wird. Die Einhaltung der Maximalvergütung für den Berichtszeitraum kann daher erst nach Ablauf der Haltefrist, d. h. im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028/2029, ausgewiesen werden.

7. Überprüfung des Vergütungssystems

7.1 Bestimmung und Überprüfung

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG setzt der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstands fest. Unter Berücksichtigung der Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage der Douglas AG legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr eine angemessene Höhe der Gesamtzielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Darüber hinaus achtet der Aufsichtsrat auf Marktgerechtigkeit, indem er sowohl einen horizontalen als auch einen vertikalen Vergütungsvergleich durchführt.

Im Zuge des letzten horizontalen Vergütungsvergleichs im Geschäftsjahr 2023/2024 dienten aufgrund der geografischen Reichweite der DOUGLAS Group und der Größe der DOUGLAS Group in Bezug auf Umsatz, Mitarbeiter*innen und Marktkapitalisierung die MDAX-Unternehmen sowie eine Gruppe ausgewählter internationaler Wettbewerber als Benchmark für den Vergleich und die Festlegung der Vergütungshöhe. Für den vertikalen Vergleich wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vergütung der leitenden Angestellten und der übrigen Mitarbeiter*innen gegenübergestellt, wobei insbesondere die Entwicklung der Vergütung im Zeitablauf betrachtet wird.

7.2 Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen

Der Aufsichtsrat behält sich gemäß der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex vor, bei der

Festlegung der Auszahlungsbeträge der variablen Vergütung außerordentliche Ereignisse oder Entwicklungen zu berücksichtigen und damit die Auszahlung des STI oder LTI in angemessenem Umfang anzupassen. Als außerordentliche Entwicklungen gelten wesentliche unerwartete Ereignisse (wie z. B. Krieg, Pandemien oder andere Katastrophen), wesentliche Veränderungen in der Organisation der Douglas AG (wie z. B. größere Desinvestitionen oder Akquisitionen oder eine wesentliche Änderung der Beteiligungsverhältnisse), hohe Inflation, Kapitalmaßnahmen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden oder erhebliche Wechselkursschwankungen, die zum Zeitpunkt der Festlegung der jeweiligen Erfolgsziele nicht vernünftigerweise vorhersehbar waren und die Auszahlungsbeträge sowohl des STI als auch des LTI wesentlich beeinflussen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen werden in diesem Zusammenhang ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen angesehen.

Im Berichtszeitraum hat der Aufsichtsrat keine Anpassungen der variablen Vergütungen vorgenommen.

7.3 Vorübergehende Abweichungen

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.

Im Berichtszeitraum hat der Aufsichtsrat keine vorübergehenden Abweichungen vom Vergütungssystem beschlossen.

8. Anwendung Vergütungssystem

8.1 Short-Term Incentive

Die Gesamtzielerreichung des STI für das Geschäftsjahr 2024/2025 ist der gewichtete Durchschnitt der Zielerreichungen der Leistungskriterien, wobei die bereinigte EBITDA-Marge mit 30%, das Nettoumsatzwachstum mit 25%,

die Ø-NWC-Marge mit 30% und die ESG-Kriterien mit 15% gewichtet sind.

Für den Berichtszeitraum hat der Aufsichtsrat bei den ESG-Kriterien die Weiterentwicklung und Umsetzung der ESG-Strategie sowie die Erfüllung der Ziele und Verpflichtungen der Douglas AG als Ziel gesetzt. Dazu gehören Aspekte aller vier ESG-Säulen (People, Planet, Product und Governance):

ALS EUROPAS FÜHRENDE PREMIUM-BEAUTY-DESTINATION HAT DOUGLAS
DIE AMBITION EIN FÜHRENDER BEAUTY-RETAILER IN SACHEN NACHHALTIGKEIT ZU SEIN



Etablieren einer Kultur der Zugehörigkeit und Förderung der Zusammenarbeit und Wertschätzung

- Förderung von Vielfalt
- Gleichberechtigung und Inklusion
- Wachsen Sie unsere Kultur
- Entwicklung unserer Mitarbeiter

Ziel von -50% CO₂ bis 2025 (Scope 1&2 vs. '18/19) im ersten Schritt, Entwicklung weiterer Reduktionsziele für Scope 1-3 in Anlehnung an SBTs

- Reduzierung des Energieverbrauchs in Geschäften und Büros
- Reduzierung von Abfall
- Reduzierung von Emissionen aus Transport / Lieferkette
- Geringerer ökologischer Fußabdruck des Ladeninterieurs

Verbesserung der Nachhaltigkeit der von uns angebotenen Produkte

- Zusammenarbeit mit Markenpartnern im Bereich Nachhaltigkeit
- Lassen Sie unsere Unternehmensmarken in Sachen Nachhaltigkeit glänzen
- Sichtbarkeit von nachhaltiger Schönheit in der Customer Journey



ENGAGE

Klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im Management, um ESG im Unternehmen zu stärken und umzusetzen

- ESG ist wiederkehrender Bestandteil der Managementvergütung
- Implementierung und Pflege unseres Compliance Management Systems (CMS)
- Berichtssystem für den jährlichen ESG-Bericht

Der Aufsichtsrat hat die Zielerreichung der ESG-Kriterien auf 150% festgelegt.

Die jeweiligen Zielerreichungsgrade für die bereinigte EBITDA-Marge, das Nettoumsatzwachstum, die Ø-NWC-

Marge auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses 2024/2025 der DOUGLAS Group und die definierten ESG-Kriterien ergeben zusammen eine Gesamtzielerreichung für den STI, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

| | Zielwert ⁽¹⁾ | Tatsächlicher Wert | Zielerreichung je KPI | STI-Zielerreichung (%) |
|-------------------------|-------------------------|--------------------|-----------------------|------------------------|
| | | | | |
| Bereinigte EBITDA-Marge | 18,37 | 16,8 | 0 | |
| Nettoumsatzwachstum | 7,6 | 2,8 | 0 | |
| Ø-NWC-Marge | 4,46 | 4,4 | 112,12 | 56,14 |
| ESG-Kriterien | Qualitativ | Qualitativ | 150 | |

⁽¹⁾ Die Zahlen zeigen ein 100%-Ziel. Der Zielkorridor wurde von 0% bis 150% festgelegt.

Die Zielerreichung der Ø-NWC-Marge betrug 112,12%. Die Zielerreichung war jedoch maßgeblich auf einen außergewöhnlichen Einmaleffekt zurückzuführen, der zum Zeitpunkt der Zielsetzung durch den Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs nicht absehbar war. Daher hat der Aufsichtsrat in Einklang mit der DCGK Empfehlung G.11 beschlossen, die Auszahlung der Vorstandsmitglieder in dem Maße zu reduzieren, als wäre der Einmaleffekt der Ø-NWC-

Marge nicht aufgetreten. Die Auszahlungsbeträge der Mitglieder des Vorstands entsprechen 22,5% des Zielbetrags.

Die sich aus der STI-Zielerreichung und der Entscheidung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024/2025 ergebenden Zahlungen für jedes Vorstandsmitglied sind in der folgenden Tabelle aufgeführt:

| | Zielbetrag ⁽¹⁾ | Gesamtzielerreichung STI | Auszahlungsbetrag |
|---------------------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| | EUR '000 | % | EUR '000 |
| Alexander van der Laan | 1.000,00 | 56,14 | 561,40 reduziert auf 225,00 |
| Marco Giorgetta (seit 1. Mai 2025) | 222,16 | 56,14 | 124,72 reduziert auf 49,99 |
| Dr. Philipp André | 625,00 | 56,14 | 350,88 reduziert auf 140,63 |
| Mark Langer (bis 30. April 2025) | 363,01 | 56,14 | 203,80 reduziert auf 81,68 |

⁽¹⁾ Die Zielbeträge stellen zeitanteilige Zielbeträge für Marco Giorgetta und Mark Langer dar.

8.2 Long-Term Incentive

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Berichtszeitraum bedingt zugesagten Performance Share Units für die aktiven und ehemaligen Mitglieder des Vorstands:

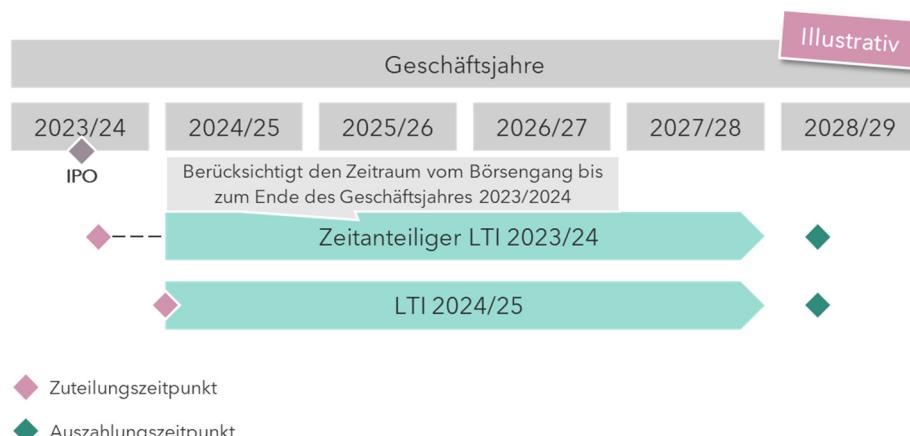
| Vorstandsmitglied | Alexander van der Laan | Marco Giorgetta (seit 1. Mai 2025) | Dr. Philipp André | Mark Langer (bis 30. April 2025) |
|---|------------------------|---------------------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| LTI-Zielbetrag (EUR '000) ⁽¹⁾ | 1.500,00 | 333,24 | 937,50 | 312,50 |
| Aktienkurs bei Zusage | 20,06 | 20,06 | 20,06 | 20,06 |
| Anzahl bedingt zugeteilter PSUs | 74.776 | 16.613 | 46.735 | 15.579 |

⁽¹⁾ Der Zielbetrag von Marco Giorgetta stellt den zeitanteiligen Zielbetrag dar. Der dargestellte Zielbetrag von Mark Langer bezieht sich auf den unverfallenen Anteil des LTI bis zum Ende des Dienstvertrags. Aufgrund des Austritts von Herrn Langer sind 31.156 PSUs verfallen, die in der obigen Darstellung nicht enthalten sind.

Über die Zielsetzung und Zielerreichung sowie die finale Anzahl Performance Share Units aus der LTI-Tranche 2024/2025 wird nach Ablauf der Planlaufzeit am 30. September 2028 berichtet. L'Occitane International wurde aufgrund des unterjährigen Delistings aus der individuellen Peer Group für die Ermittlung der Zielerreichung des relativen TSR entfernt und durch das

Unternehmen Puig Brands S.A. ersetzt. Die LTI-Zuteilung im Berichtszeitraum wird erst nach Ablauf der Planlaufzeit am 30. September 2028 gewährt und geschuldet.

Die nachfolgende Abbildung stellt eine illustrative Übersicht der zugesagten LTI-Tranchen im Zeitverlauf dar:



III. GESAMTVERGÜTUNG VORSTAND IM GESCHÄFTSJAHR 2024/2025

Die folgenden Tabellen zeigen die gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütungen des Vorstands für den Berichtszeitraum. Es werden alle fixen und variablen Vergütungsbestandteile sowie die relativen Anteile der einzelnen Komponenten an der Gesamtvergütung ausgewiesen.

Die STI-Beträge für das Geschäftsjahr 2024/2025 sind in der Tabelle der gewährten und geschuldeten Vergütungen 2024/2025 enthalten, da das jeweilige Vorstandesmitglied die

Leistungen, für die die jeweilige Vergütung gezahlt wird, im Berichtszeitraum vollständig erbracht hat. Die LTI-Beträge für das Geschäftsjahr 2024/2025 sind in der Tabelle der gewährten und geschuldeten Vergütungen 2024/2025 nicht enthalten, da die Leistungen, für die die jeweilige Vergütung gezahlt wird, im Berichtszeitraum noch nicht vollständig erbracht sind. Für den LTI 2024/2025 wird die zugrundeliegende Leistung erst im Geschäftsjahr 2027/2028 vollständig erbracht sein.

Die folgende Tabelle zeigt die gewährten und geschuldeten Vergütungen gemäß § 162 AktG des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2024/2025:

| | Alexander van der Laan | Marco Giorgetta | | Dr. Philipp Andréa | | Mark Langer | | |
|--|---------------------------|---|---------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | CEO | CFO (seit 1. Mai 2025 ⁽¹⁾) | CCO | (CFO bis 30. April 2025 ⁽¹⁾) | | | | |
| | EUR '000 | % | EUR '000 | % | EUR '000 | % | EUR '000 | % |
| Grundvergütung | 1.000 | 76,97 | 220,83 | 75,29 | 625,00 | 76,11 | 364,58 | 47,90 |
| Nebenleistungen | 74,25 | 5,72 | 22,50 | 7,67 | 55,47 | 6,76 | 31,13 | 4,09 |
| Feste Vergütung | 1.074,25 | 82,68 | 243,34 | 82,96 | 680,47 | 82,87 | 395,71 | 51,99 |
| STI | 225,00 | 17,32 | 49,99 | 17,05 | 140,63 | 17,13 | 81,68 | 10,73 |
| LTI | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Variable Vergütung | 225,00 | 17,32 | 49,99 | 17,05 | 140,63 | 17,13 | 81,68 | 10,73 |
| Sonstiges ⁽²⁾ | - | - | - | - | - | - | 283,68 | 37,28 |
| Gesamtvergütung GJ 24/25 gemäß § 162 AktG | 1.299,25 | 100,00 | 293,32 | 100,00 | 821,10 | 100,00 | 761,07 | 100,00 |

⁽¹⁾ Die dargestellten Beträge stellen zeitanteiligen Beträge für Marco Giorgetta und Mark Langer dar, die auf ihre Zeit als Mitglieder des Vorstands entfallen.

⁽²⁾ Die Sonstiges-Vergütung stellt die zeitanteilige Vergütung von Mark Langer dar, die auf seine Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand entfällt. Der Betrag setzt sich aus der Fortzahlung der festen Grundvergütung bis zum Ende des Dienstvertrags am 30. September 2025 (260,42 EUR '000, 34,22% der Gesamtvergütung) und der Fortzahlung der Nebenleistungen für denselben Zeitraum (23,27 EUR '000, 3,06% der Gesamtvergütung) zusammen. Die Sonstiges-Vergütung stellt somit vollständig feste Vergütung dar.

IV. Vergütung des Aufsichtsrats

1. Übersicht

Die aktuelle Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder hat die Hauptversammlung mit Beschluss vom 19. März 2024 gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG festgelegt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats entspricht allen Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Dabei ist das Vergütungssystem so gestaltet, dass es die Kontrollfunktion des Aufsichtsrats und seine Unabhängigkeit unterstützt.

Aus diesem Grund ist das Vergütungssystem des Aufsichtsrats grundsätzlich mit einer festen Komponente ausgestattet.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit in den Ausschüssen eine Vergütung, um dem erhöhten Arbeitsumfang und der zusätzlichen Verantwortung Rechnung zu tragen.

2. Struktur und Höhe der Vergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Douglas AG erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von EUR 60.000. Die feste Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats

beträgt EUR 150.000 und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats EUR 100.000.

Die Mitglieder des Executive Committee und die Mitglieder des Audit Committee erhalten für jedes Amt in einem dieser Ausschüsse eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von 30.000 EUR.

Der Vorsitzende des Executive Committee und der Vorsitzende des Audit Committee erhalten für den Vorsitz in einem dieser Ausschüsse eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von EUR 60.000.

Die Mitglieder des Nominierungsausschusses und des Vermittlungsausschusses erhalten keine zusätzliche Vergütung.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz in einem Ausschuss führen, erhalten eine zeitanteilig geringere Vergütung.

Darüber hinaus erstattet die Douglas AG den Mitgliedern des Aufsichtsrats die ihnen durch die Ausübung des Aufsichtsratsmandats entstehenden angemessenen Auslagen sowie die auf ihre Vergütung und Auslagen entfallende Umsatzsteuer.

V. GESAMTVERGÜTUNG AUFSICHTSRAT IM GESCHÄFTSJAHR 2024/2025

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Berichtszeitraum gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG:

| Douglas AG 1. Oktober 2024 – 30. September 2025 | Feste Vergütung | | Vergütung Executive Committee | | Vergütung Audit Committee | | Gesamt- vergütung |
|---|-----------------|-----|----------------------------------|----|------------------------------|----|----------------------|
| | EUR '000 | % | EUR '000 | % | EUR '000 | % | EUR '000 |
| Dr. Henning Kreke⁽¹⁾ | 150,0 | 71 | 60,0 | 29 | - | - | 210,0 |
| Ulrike Grabe⁽²⁾ | 100,0 | 77 | 30,0 | 23 | - | - | 130,0 |
| Dr. Alexander Dibelius⁽³⁾ | - | - | - | - | - | - | 0,0 |
| Ulrike Gaal | 60,0 | 73 | 22,5 ⁽⁴⁾ | 27 | - | - | 82,5 |
| Georgia Garinois-Melenikiotou | 60,0 | 50 | 30,0 | 25 | 30,0 | 25 | 120,0 |
| Stefanie Hübner | 60,0 | 67 | - | - | 30,0 | 33 | 90,0 |
| Pamela Knapp | 60,0 | 40 | 30,0 | 20 | 60,0 | 40 | 150,0 |
| Peter König | 60,0 | 100 | - | - | - | - | 60,0 |
| Vesna Mandalenakes | 60,0 | 100 | - | - | - | - | 60,0 |
| Dr. Daniel Pindur⁽³⁾ | - | - | - | - | - | - | 0,0 |
| Petra Ringer | 60,0 | 100 | - | - | - | - | 60,0 |
| Can Toygar⁽³⁾ | - | - | - | - | - | - | 0,0 |
| Gesamt | 670,0 | | 172,5 | | 120,0 | | 962,5 |

⁽¹⁾ Vorsitzender.

⁽²⁾ Stellvertretender Vorsitzender.

⁽³⁾ Verzicht auf Vergütung.

⁽⁴⁾ Ulrike Gaal wurde mit Wirkung ab Anfang Januar 2025 als zusätzliches Mitglied in den Executive Committee gewählt; der ausgewiesene Betrag wurde ab Beginn Januar pro rata temporis kalkuliert (Faktor 273/365 Tage).

VI. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER GEHALTS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG werden in der folgenden Tabelle die gewährten und geschuldeten Vergütungen für die aktuellen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die durchschnittliche Mitarbeitervergütung sowie ausgewählte finanzielle Leistungsindikatoren der Douglas AG dargestellt. Die Darstellung des Jahresvergleichs wird auch in den kommenden Berichtsjahren zur Veranschaulichung der Entwicklung von Vergütung und Ergebnis im Verhältnis zueinander fortgeführt und umfasst im Vergütungsbericht 2027/2028 erstmals den vollen Fünfjahreszeitraum.

Der im Folgenden dargestellte Wert für die durchschnittliche Mitarbeitervergütung bezieht sich auf die vollzeitäquivalente Mitarbeiterpopulation der Douglas AG in Deutschland.

| | Mitgliedschaft | Gesamt in EUR '000 | 24/25 vs. 23/24 | 23/24 vs. 22/23 |
|--|----------------|--------------------|------------------|-----------------|
| | | | Veränderung in % | |
| Mitglieder des Vorstandes | | | | |
| Alexander van der Laan | seit 2024 | 1.299,25 | -28,63 | -21,61 |
| Marco Giorgetta | seit 05/2025 | 293,32 | N/A | N/A |
| Dr. Philipp Andréa | seit 2024 | 821,10 | -26,88 | 2,42 |
| | | | | |
| Ehemalige Mitglieder des Vorstandes | | | | |
| Mark Langer | bis 04/2025 | 761,07 | -33,65 | -19,57 |
| | | | | |
| Mitglieder des Aufsichtsrates | | | | |
| Dr. Henning Kreke | seit 2024 | 210 | 42,72 | 145,22 |
| Ulrike Grabe | seit 2024 | 130 | 39,41 | 107,19 |
| Dr. Alexander Dibelius | seit 2024 | 0 | 0 | 0 |
| Ulrike Gaal | seit 2024 | 82,5 | 73,66 | 58,20 |
| Georgia Garinois-Melenikiotou | seit 2024 | 120 | 88,68 | N/A |
| Stefanie Hübner | seit 2024 | 90 | 42,07 | 111,20 |
| Pamela Knapp | seit 2024 | 150 | 88,68 | N/A |
| Peter König | seit 2024 | 60 | 53,14 | N/A |
| Vesna Mandalenakes | seit 2024 | 60 | 26,45 | 58,20 |
| Dr. Daniel Pindur | seit 2024 | 0 | 0 | 0 |
| Petra Ringer | seit 2024 | 60 | 26,45 | 58,20 |
| Can Toygar | seit 2024 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | |
| Finanzielle Leistung (Mio. EUR) | | | | |
| Bereinigtes EBITDA (DOUGLAS Group) | | 768,44 | -82,74 | 8,72 |
| Gewinn der Periode (DOUGLAS Group) | | 175,4 | -78,31 | 11,4 |
| NWC-Ø (DOUGLAS Group) | | 202,2 | -13,75 | 10,83 |
| Jahresüberschuss/-fehlbetrag (Douglas AG nach HGB) | | -11,8 | 76,24 | -120,03 |
| | | | | |
| Mitarbeiter*innen (EUR '000) | | | | |
| Durchschnittliche Vergütung für Mitarbeiter*innen ⁽¹⁾ | | 93,32 | 0,00 | N/A |

⁽¹⁾ Im letzten Vergütungsbericht wurde die Vergütung der Mitarbeitenden der Douglas Gruppe in Deutschland dargestellt, ab diesem Berichtsjahr wird die Vergütung der Mitarbeitenden der Douglas AG in Deutschland dargestellt.

Düsseldorf, 17. Dezember 2025

Alexander van der Laan

Marco Giorgetta

Dr. Philipp Andréé

Dr. Henning Kreke

CEO

CFO

CCO

Vorsitzender des Vorstands

Mitglied des Vorstands

Mitglied des Vorstands

Vorsitzender des
Aufsichtsrates