



Vergütungsbericht 2023/2024

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Douglas AG
Düsseldorf

Anlagenverzeichnis

Vergütungsbericht 2023/2024	1
Allgemeine Auftragsbedingungen	2

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Douglas AG, Düsseldorf

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Douglas AG, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat Douglas AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Douglas AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Köln, den 18. Dezember 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Pütz
Wirtschaftsprüfer

Coir
Wirtschaftsprüfer

Anlagen

Anlage 1
Vergütungsbericht
2023/2024



Vergütungs-
bericht
2023/2024

Vergütungsbericht

DOUGLAS AG

Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024

Inhalt

I.	Einführung	4
II.	Vorbörsliches Vergütungssystem für den Vorstand	4
1.	Übersicht.....	4
2.	Zielvergütung Pre-IPO	5
3.	Variable Vergütung	5
3.1	Finanzielle Kriterien	6
3.2	ESG-Kriterien	7
4.	Weitere Klauseln	7
4.1	Malus & Clawback.....	7
4.2	Vorzeitige Beendigung	7
4.3	Arbeitsunfähigkeit, Tod	7
4.4	Nebentätigkeiten	8
4.5	Wettbewerbsverbot.....	8
5.	Anwendung des Vergütungssystems Pre-ipo	8
III.	Management-Beteiligungsprogramm (MEP) vor dem Börsengang	9
IV.	Vergütungssystem des Vorstands ab Börsengang	10
1.	Übersicht.....	10
2.	Zielgesamtvergütung	13
3.	Kurzfristige variable Vergütung	14
3.1	Finanzielle Kriterien	16
3.2	ESG-Kriterien	16

4.	Langfristige variable vergütung	17
5.	Weitere Klauseln	18
5.1	Malus & Clawback.....	18
5.2	Leitlinien für den Aktienbesitz	18
5.3	Vorzeitige Beendigung / Abfindungszahlung	19
5.4	Arbeitsunfähigkeit, Tod	19
5.5	Nebenaktivitäten.....	19
5.6	Wettbewerbsverbot.....	19
6.	Maximalvergütung	20
7.	Überprüfung des Vergütungssystems	20
7.1	Bestimmung und Überprüfung	20
7.2	Aussergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen	20
7.3	Vorübergehende Abweichungen	21
8.	Anwendung vergütungssystem Post-ipo.....	21
V.	Gesamtvergütung vor und nach dem Börsengang im GJ 2023/2024.....	22
VI.	Vergütung des Aufsichtsrats	23
1.	Übersicht.....	23
2.	Struktur und Höhe der Vergütung vor dem Börsengang	24
3.	Struktur und Höhe der Vergütung nach dem Börsengang	24
VII.	Gesamtvergütung vor und nach dem Börsengang im Geschäftsjahr 2023/2024.....	24
VIII.	Vergleichende Darstellung der Gehalts- und Ertragsentwicklung	27

I. EINFÜHRUNG

Durch den Börsengang am 21. März 2024 unterliegt die Douglas AG den gesetzlichen Vorschriften des Aktiengesetzes („AktG“) sowie den Empfehlungen und Anforderungen 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.

Der Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat der Douglas AG erstellt. Der Vergütungsbericht stellt die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Douglas AG für das Geschäftsjahr 2023/2024 (nachfolgend der „**Berichtszeitraum**“) sowohl für die Vergütung vor dem Börsengang der Douglas AG als auch für das neue Vergütungssystem nach dem Börsengang transparent und nachvollziehbar dar.

Das System setzt Anreize für eine erfolgreiche Umsetzung der Gruppenstrategie und die langfristige Entwicklung der DOUGLAS Group. Das Vergütungssystem wird den Aktionären der Douglas AG erstmalig auf der Hauptversammlung 2025 vorgestellt.

Gemäß § 162 AktG wird im Vergütungsbericht die für das Geschäftsjahr „gewährte und geschuldete“ Vergütung für jedes einzelne derzeitige oder ehemalige Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats dargestellt.

II. VORBÖRSLICHES VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND

1. ÜBERSICHT

Das in diesem Abschnitt des Vergütungsberichts beschriebene Vergütungssystem (nachfolgend das „**Vergütungssystem Pre-IPO**“) galt für die Mitglieder des Vorstands für von Beginn des Geschäftsjahres 2023/2024 bis einschließlich zum 19. März 2024, d. h. bis zum Börsengang, zur Börsenzulassung. Es basierte auf den jeweiligen Geschäftsführerverträgen, deren Elemente unten erläutert werden.

Die Geschäftsführerverträge wurden mit der Douglas GmbH (heute: Douglas Service GmbH), einer hundertprozentigen mittelbaren Tochtergesellschaft der Douglas AG, abgeschlossen. Die Verträge umfassten auch die Leistungen, die jedes Mitglied des heutigen Vorstands im Berichtszeitraum für die Kirk Beauty A GmbH als Rechtsvorgängerin der Douglas AG ohne zusätzliche Vergütung erbracht hat. Im Rahmen der Vorbereitung des Börsengangs wurde zwischen der ehemaligen Gruppenholding Douglas Service GmbH und der Douglas AG vereinbart, dass die Douglas AG die kurzfristige variable Vergütung (nachfolgend „STI“) des Vergütungssystems Pre-IPO zahlt und von der Douglas Service GmbH erstattet bekommt.

Eine Übersicht über das Vergütungssystem Pre-IPO ist nachfolgend dargestellt:

Feste Vergütung	Grundvergütung	Feste Grundvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt 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	Typ	Kurzfristiger jährlicher Bonus
		Leistungskriterien	Finanzielle Leistungskriterien
			→ Bereinigtes EBITDA
			→ Nettoumsatz
			→ Net Working Capital-Ø
			→ ESG-Kriterien

	Obergrenze	CEO: 200% des Zielbetrags CFO/CCO: 150% des Zielbetrags
	Auszahlung	In bar
Malus & Clawback		Eine teilweise Rückforderung der variablen Vergütung von bis zu 25% der Gesamtvergütung ist sowohl für den CCO als auch für den CFO möglich.

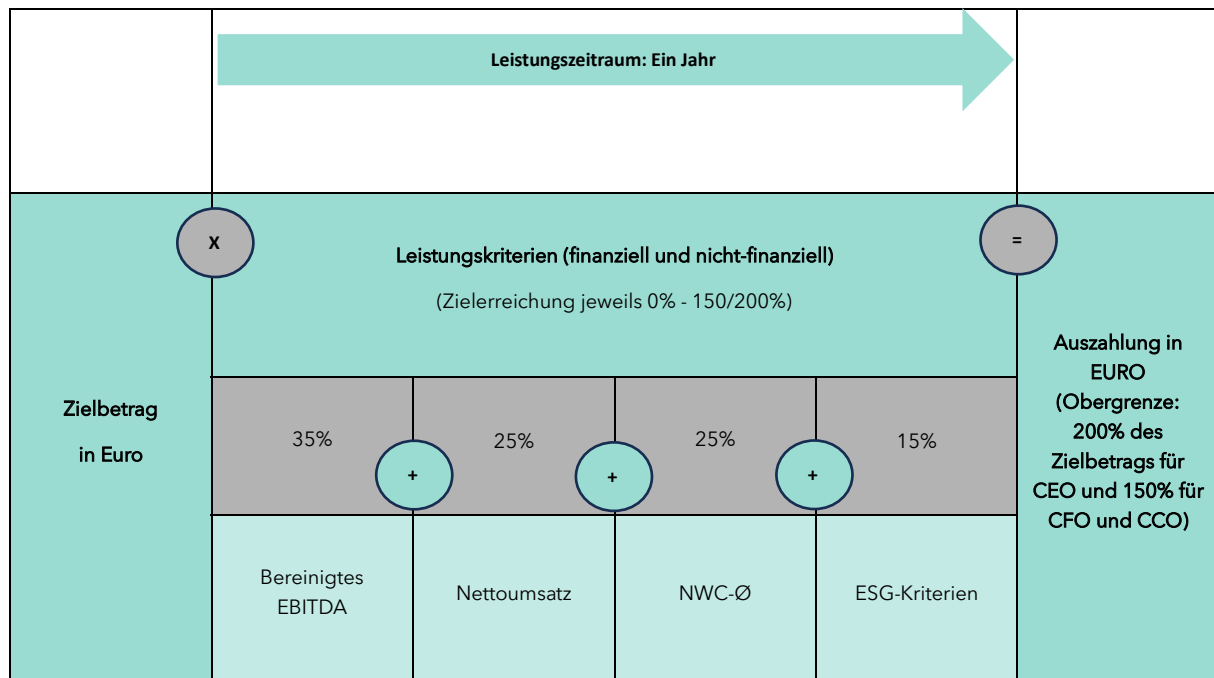
2. ZIELVERGÜTUNG PRE-IPO

Die Zielvergütung auf Ganzjahresbasis für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023/2024 bis zum Börsengang ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Alexander van der Laan CEO		Mark Langer CFO		Dr. Philipp Andréé CCO	
	Vor dem Börsengang (auf Ganzjahresbasis)		Vor dem Börsengang (auf Ganzjahresbasis)		Vor dem Börsengang (auf Ganzjahresbasis)	
	EUR '000	%	EUR '000	%	EUR '000	%
Grundvergütung	850	49,16%	550	49,64%	550	53,19%
Nebenleistungen	29	1,68%	8	0,72%	9	0,87%
Feste Vergütung	879	50,84%	558	50,36%	559	54,06%
STI	850	49,16%	550	49,64%	475	45,94%
LTI	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
variable Vergütung	850	49,16%	550	49,64%	475	45,94%
Zielgesamtvergütung Pre-IPO	1.729	100,00%	1.108	100,00%	1.034	100,00%

3. VARIABLE VERGÜTUNG

Die kurzfristige variable Vergütung des Vergütungssystems Pre-IPO wurde als Zielbonusmodell mit einem Leistungszeitraum von einem Jahr konzipiert. Die Gesamtzielerreichung ist der gewichtete Durchschnitt der Zielerreichung der Leistungskriterien Bereinigtes EBITDA gewichtet mit 35%, Nettoumsatz gewichtet mit 25%, Net Working Capital-Ø gewichtet mit 25% und ESG-Kriterien gewichtet mit 15%.



Vor oder zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes der Leistungskriterien einen Zielwert fest, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 100% beträgt. Der Aufsichtsrat hat ferner eine Einstiegshürde festgelegt, bei deren Unterschreiten die Zielerreichung 0% beträgt, und einen Höchstwert, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 150% für den CFO, Mark Langer, und den CCO, Dr. Philipp Andrée, und 200% für den CEO, Alexander van der Laan, beträgt. Zwischen der Einstiegshürde und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert wurde die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt. Daraus ergibt sich, dass der Auszahlungsbetrag des STI zwischen 0% und 150%/200% (Obergrenze) des individuellen Zielwertes liegen kann.

3.1 FINANZIELLE KRITERIEN

Das bereinigte EBITDA, das zur Kalkulation der Vorstandsvergütung zur 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**“).

„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**“).

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 im Geschäftsjahr 2023/2024 ist nach dem Börsengang letztmalig das durchschnittliche Net Working Capital relevant, berechnet als 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 („**NWC-Ø**“ / „Net Working Capital-Ø“). Ab dem Geschäftsjahr 2024/2025 wird das so errechnete NWC-Ø für das STI ermittelt, indem es in einem weiteren Rechenschritt durch die Umsatzerlöse der letzten zwölf Monate einer Berichtsperiode geteilt wird.

Maßgeblich für die finanziellen Leistungskriterien sind die geprüften und gebilligten Konzernabschlüsse der DOUGLAS Group für das jeweilige Geschäftsjahr.

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 wurden nach vernünftigem Ermessen des Aufsichtsrats jährlich zu Beginn des Leistungszeitraums festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2023/2024 hat der Aufsichtsrat die ESG-Kriterien als Umsetzung der angepassten ESG-Strategie und Kaskadierung der Umsetzung in die eigenen Verantwortungsbereiche gegeben. Dazu gehört die Erfüllung der 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			
			
PEOPLE Etablieren einer Kultur der Zugehörigkeit und Förderung der Zusammenarbeit und Wertschätzung – Förderung von Vielfalt – Gleichberechtigung und Inklusion – Wachsen Sie unsere Kultur – Entwicklung unserer Mitarbeiter	PLANET 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	PRODUCTS 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			

4. WEITERE KLAUSELN

4.1 MALUS & CLAWBACK

Die Gesellschaft war berechtigt, den Bonus-Anspruch aus sachlichen Gründen oder aus wirtschaftlichen Gründen, zum Beispiel bei einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis, einem erheblichen Gewinnrückgang, einer erheblichen Unter- oder Überschreitung der prognostizierten wirtschaftlichen Entwicklung sowie bei geringen Leistungen oder schwerwiegenden Pflichtverletzungen des Vorstandsmitglieds, mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende mit Wirkung für die Zukunft ganz oder teilweise zu widerrufen, jedoch nur, soweit der Widerruf nicht mehr als 25% der Gesamtvergütung betrifft.

Diese Regelung gilt nur für den CCO, Dr. Philipp Andrée, und den CFO, Mark Langer. Im Vergütungssystem Pre-IPO war für den CEO, Alexander van der Laan, keine Malus- oder Clawback Klausel im Vertrag enthalten.

4.2 VORZEITIGE BEENDIGUNG

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung und des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund hatte das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine anteilige Tantieme entsprechend der Dauer des Anstellungsverhältnisses. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes wird keine Tantieme gezahlt.

4.3 ARBEITSUNFÄHIGKEIT, TOD

Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit erhalten die Vorstandsmitglieder ihre vertraglich vereinbarte Grundvergütung für die Dauer von bis zu sechs Monaten fortgezahlt.

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

Von Beginn des Geschäftsjahres 2023/2024 bis zum Börsengang wurden keine derartigen Zahlungen an die Vorstandsmitglieder geleistet.

4.4 NEBENTÄTIGKEITEN

Eine zusätzliche Vergütung für Vorstandsmandate in anderen Unternehmen der DOUGLAS Group wird nicht separat vergütet.

4.5 WETTBEWERBSVERBOT

In Bezug auf den CCO, Dr. Philipp Andree, sind die nachvertraglichen Wettbewerbsverbote im Vergütungssystem Pre-IPO gegenüber dem Vergütungssystem Post-IPO unverändert. Die vor dem Börsengang abgeschlossenen Geschäftsführerverträge des CEO, Alexander van der Laan, und des CFO, Mark Langer, enthielten keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbotsklauseln.

5. ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS PRE-IPO

Im Folgenden wird die Vergütung, die am Ende des Berichtszeitraums vollständig verdient ist (d. h. deren Planlaufzeit beendet ist), als "gewährt und geschuldet" dargestellt, auch wenn die tatsächliche Auszahlung nicht innerhalb des Berichtszeitraums erfolgt ist. Dementsprechend werden bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Folgenden die Beträge des STI und der langfristig variablen Vergütung (Long Term Incentive, nachfolgend „LTI“), deren Planlaufzeit am 30. September 2024 endete, als für den Berichtszeitraum „gewährt und geschuldet“ dargestellt, da die zugrunde liegenden Leistungen bis zum Stichtag 30. September 2024 vollständig erbracht wurden. Dies gewährleistet eine transparente und nachvollziehbare Berichterstattung und stellt einen konsistenten Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung in diesem und zukünftigen Berichtszeiträumen sicher.

Die jeweilige Zielerreichung für das bereinigte EBITDA, den Nettoumsatz, das Net Working Capital-Ø auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses 2023/2024 der DOUGLAS Group und die definierten ESG-Kriterien führten in Kombination zu einer Gesamtzielerreichung für den STI, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Finanzielle Kriterien	Zielgröße ⁽¹⁾	Zielerreichung		
		Tatsächliche Zahl	%	Insgesamt (%)
	Mio. EUR	Mio. EUR		
Bereinigtes EBITDA	786,59	808,62	127,30	88,68
Nettoumsatz	4.376,96	4.450,97	116,49	
Net Working Capital-Ø	169,98	234,41	0,00	
ESG-Kriterien	N/A	N/A	100,00	

⁽¹⁾ Die Zahlen zeigen die Zielerreichung von 100%. Der Zielkorridor wurde von 0% bis 150% für CFO und CCO und von 0% bis 200% für den CEO festgelegt.

Am 17. Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat die Erfüllung der ESG-Kriterien auf 100% festgelegt.

Der sich aus der STI-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023/2024 ergebende Auszahlungsbetrag für den Zeitraum Beginn des Geschäftsjahres 2023/2024 bis zum Börsengang je Vorstandsmitglied ist in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

	Zielbetrag auf Ganzjahresbasis	Vor-IPO- Zeitraum	Zielbetrag ⁽¹⁾	Gesamtzielerreichung STI ²	Auszahlungsbetrag ¹
	EUR '000	Tage	EUR '000	%	EUR '000
Alexander van der Laan	850,00	⁽³⁾ 171/366	397,13	88,68	352,18
Mark Langer	550,00		256,97	88,68	227,88
Dr. Philipp Andrée	475,00		221,93	88,68	196,80

⁽¹⁾ Das ausgewiesene Ziel und der Auszahlungsbetrag werden für den Zeitraum vom Beginn des Geschäftsjahres 2023/2024 bis zum Börsengang, d. h. vom 1. Oktober 2023 bis zum 19. März 2024, auf act/act- und pro-rata-Basis berechnet.

⁽²⁾ Die Gesamtzielerreichung des STI wird über das gesamte Geschäftsjahr 2023/2024 gemessen.

⁽³⁾ Die Post-IPO-Vergütung trat ab dem Tag in Kraft, an dem der Douglas AG die Börsenzulassung erteilt wurde, d. h. ab dem 20. März 2024.

III. MANAGEMENT-BETEILIGUNGSPROGRAMM (MEP) VOR DEM BÖRSENGANG

Am 30. Dezember 2020 wurde mit dem sogenannten Managementbeteiligungsprogramm (nachfolgend „**MEP**“) ein aktienbasiertes Vergütungsprogramm durch die Managementbeteiligungsgesellschaft Kirk Beauty 2 Beteiligungs GmbH & Co. KG („**MEPCo**“), einem direkten Gesellschafter der Kirk Beauty A GmbH, aufgelegt. Die Mitglieder des Vorstandes, leitende Angestellte, sonstige Führungskräfte und andere Personen haben sich an der MEPCo beteiligt, um indirekt an der DOUGLAS Group (d. h. an der Kirk Beauty A GmbH) und damit an deren Wertentwicklung teilzuhaben. Diese indirekte Beteiligung betrug 5,6% an der Kirk Beauty A GmbH.

Das Programm, das von Zeit zu Zeit abgeändert wurde, stellte sicher, dass nach einem definierten Exit-Ereignis, zu dem ein Börsengang gehört, die Abgeltung des MEP durch Aktien der Douglas AG und aus dem Erlös des Börsengangs selbst nach Abzug der Kosten bedient werden.

Die MEP-Teilnehmer, einschließlich der Vorstandsmitglieder, haben sich vorbehaltlich üblicher Ausnahmeregelungen mit einer Veräußerungssperre (Lock-up) für ihre Aktien an der Douglas AG einverstanden erklärt, die sie im Rahmen der Abwicklung des MEP im Zuge des Börsengangs erhalten haben: Die MEP-Teilnehmer durften einen ihren MEP-

Ansprüchen entsprechenden Teil von bis zu 30% der Anzahl der Aktien der Douglas AG (indirekt) verkaufen („**Sale Right**“). Für alle MEP-Teilnehmer gilt eine Sperrfrist für die erhaltenen Aktien der Douglas AG vom Tag des Erhalts der Aktien bis zum ersten Jahrestag der Aufnahme des Handels der Aktien der Douglas AG im regulierten Markt an der Frankfurter Wertpapierbörse. Zwischen dem ersten und dem zweiten Jahrestag dieses Datums kann jeder MEP-Teilnehmer einen Teil von bis zu 60% der Anzahl der Aktien verkaufen, die dem Gesamtanspruch des jeweiligen MEP-Teilnehmers entspricht, abzüglich des Teils der Aktien, für den das Verkaufsrecht ausgeübt wurde.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktien der Douglas AG, den die Vorstandsmitglieder im Rahmen der Abgeltung des MEP bei Börsengang erhalten haben, sowie – soweit darauf optiert wurde – den Barausgleich, der durch das Sale Right ausgelöst wurde.

	Ausgleich in Aktien (Anzahl der Aktien)	Barausgleich EUR '000
Alexander van der Laan⁽¹⁾	2.131.791	23.754,24
Mark Langer⁽²⁾	392.914	0
Dr. Philipp André⁽³⁾	218.408	2.433,68
⁽¹⁾ Indirekte Abrechnung über Mil & Bos B.V und Ausübung der Option für eine Abfindung von 70% in Aktien und 30% in bar im Rahmen des Sale Rights, um potenzielle Steuerverpflichtungen mit dem erhaltenen Barbetrag zu decken. ⁽²⁾ Indirekte Abrechnung über die ASTAM Holding GmbH und Abfindung zu 100% in Aktien. ⁽³⁾ Direkte Abrechnung und Ausübung der Option auf das Sale Right für eine Abfindung von 70% in Aktien und 30% in bar im Rahmen des Sale Rights, um potenzielle Steuerverpflichtungen mit dem erhaltenen Barbetrag zu decken.		

IV. VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS AB BÖRSENGANG

1. ÜBERSICHT

Das Vergütungssystem des Vorstands der Douglas AG, das mit dem Börsengang am 20. März 2024 für den Rest des Geschäftsjahres 2023/2024 und darüber hinaus gilt, wird im Folgenden beschrieben (nachfolgend das „**Vergütungssystem**“).

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 Marktpraxis.

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 André. 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 Group ausgerichtet und beziehen relevante Leistungskennzahlen der DOUGLAS Group mit ein. Um einen starken Fokus auf die langfristige Entwicklung der DOUGLAS Group zu setzen, macht der LTI den größeren Anteil der variablen Vergütung aus.

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

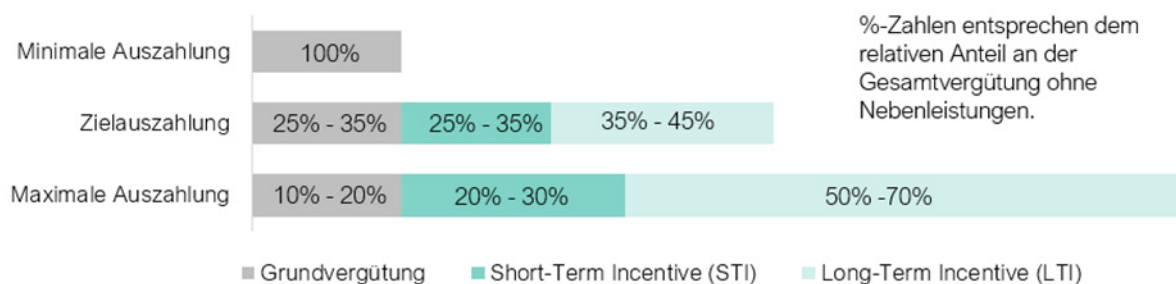
Feste Vergütung	Grundvergütung	Feste Grundvergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird.	
	Nebenleistungen	Umfassen u.a. Unfallversicherung, Gestellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, Beiträge zur privaten oder freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung sowie die Erstattung von Reise- und Aufenthaltskosten.	
Variable Vergütung	STI	Typ	Kurzfristiger jährlicher Bonus
		Leistungskriterien	Finanzielle Leistungskriterien → Bereinigtes EBITDA

	→ Nettoumsatz → Net Working Capital-Ø ESG-Kriterien	
	Obergrenze	150% des Zielbetrags
	Auszahlung	In bar
	LTI	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
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 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.



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

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, Mark Langer und Dr. Philipp Andrée fest.

Die Zielgesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023/2024 (nach Börsengang) für die einzelnen Vorstandsmitglieder sind in der folgenden Tabelle aufgeführt. Im Einklang mit der im Vergütungssystem des Vorstands festgelegten Struktur entspricht das Ziel-STI 100% der Grundvergütung und das Ziel-LTI 150% der Grundvergütung.

	Alexander van der Laan CEO		Mark Langer CFO		Dr. Philipp Andréé CCO	
	Nach dem Börsengang (auf Ganzjahresbasis)		Nach dem Börsengang (auf Ganzjahresbasis)		Nach dem Börsengang (auf Ganzjahresbasis)	
	EUR '000	%	EUR '000	%	EUR '000	%
Grundvergütung	1.000	28,27%	625	28,23%	625	28,15%
Nebenleistungen	37	1,05%	26	1,17%	32	1,44%
Feste Vergütung	1.037	29,32%	651	29,40%	657	29,59%
STI	1.000	28,27%	625	28,23%	625	28,15%
LTI	1.500	42,41%	938	42,37%	938	42,25%
variable Vergütung	2.500	70,68%	1.563	70,60%	1.563	70,41%
Zielgesamtvergütung Post-IPO	3.537	100,00%	2.214	100,00%	2.220	100,00%

3. 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-Ø (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.

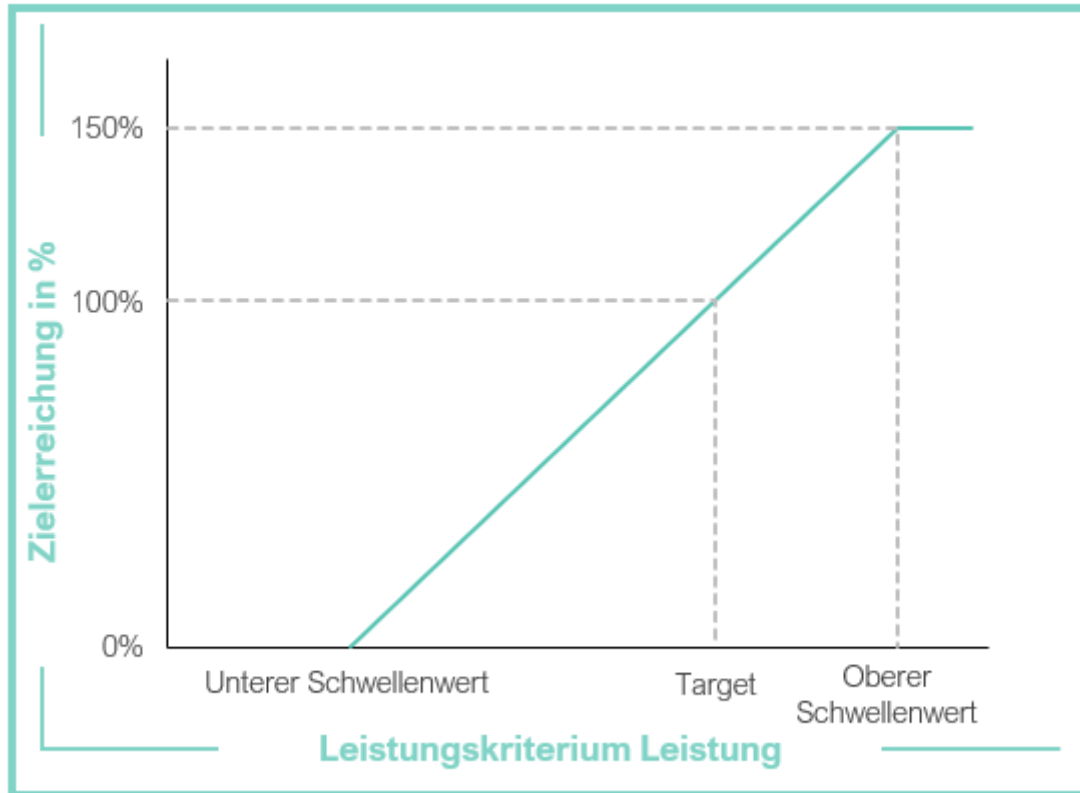
Ebenso legt der Aufsichtsrat die Gewichtung der Leistungskriterien und die Zielwerte für die finanziellen Leistungskriterien fest, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 100% beträgt. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes der finanziellen Leistungskriterien einen unteren Schwellenwert fest,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

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.

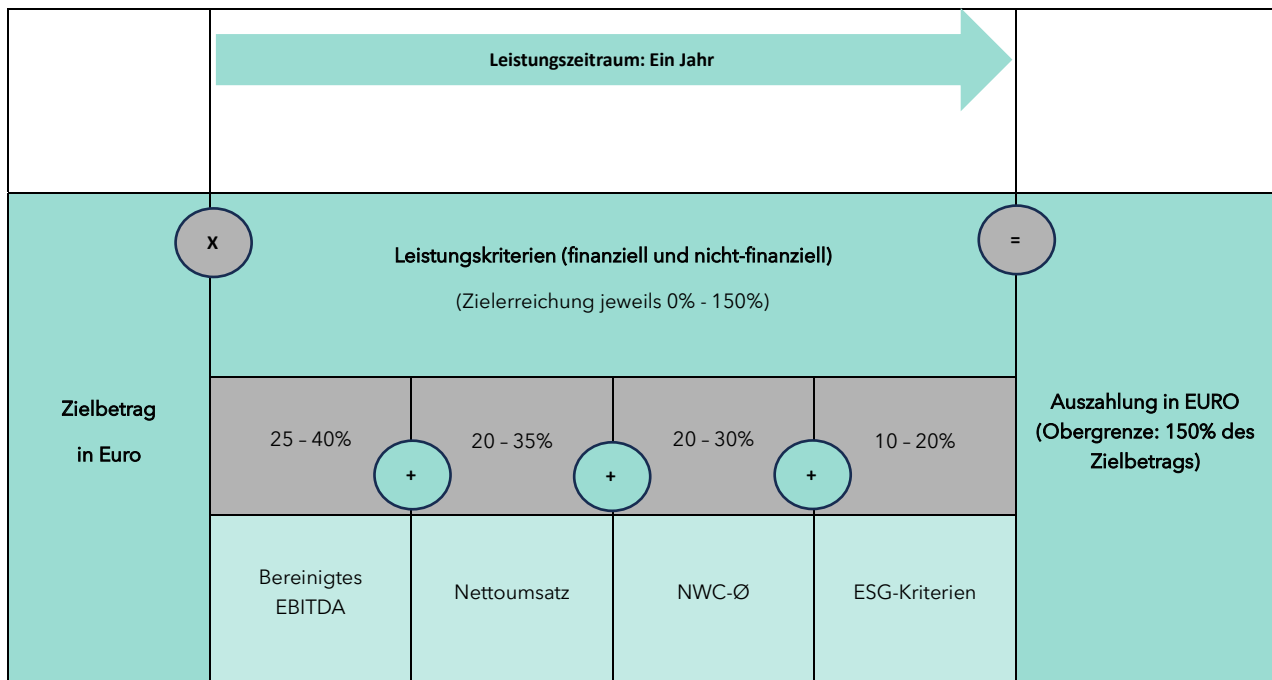
Die Zielerreichungskurve für die finanziellen Leistungsziele ist nachstehend dargestellt:



Die Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr 2023/2024 ist der gewichtete Durchschnitt der Zielerreichungen der Leistungskriterien, wobei das bereinigte EBITDA mit 35%, der Nettoumsatz mit 25%, das Net Working Capital-Ø mit 25% und die ESG-Kriterien mit 15% gewichtet sind.

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

Zur Ermittlung der Auszahlung des STI für den Zeitraum ab dem Börsengang bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 wird die Zielerreichung der Leistungskriterien des STI über das gesamte Geschäftsjahr 2023/2024 gemessen.



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**“).

„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**“).

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 im Geschäftsjahr 2023/2024 ist nach dem Börsengang letztmalig das durchschnittliche Net Working Capital relevant, berechnet als 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 („**NWC-Ø**“ / „Net Working Capital-Ø“). Ab dem Geschäftsjahr 2024/2025 wird das so errechnete NWC-Ø für das STI ermittelt, indem es in einem weiteren Rechenschritt durch die Umsatzerlöse der letzten zwölf Monate einer Berichtsperiode geteilt wird.

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. Für das Geschäftsjahr 2023/2024 hat der Aufsichtsrat bei den ESG-Kriterien an der Umsetzung der angepassten ESG-Strategie und Kaskadierung der Umsetzung in die eigenen Verantwortungsbereiche gegeben. Dazu gehört die Erfüllung von Aspekten 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



PEOPLE

Etablieren einer Kultur der Zugehörigkeit und Förderung der Zusammenarbeit und Wertschätzung

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

PLANET

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

PRODUCTS

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

4. LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

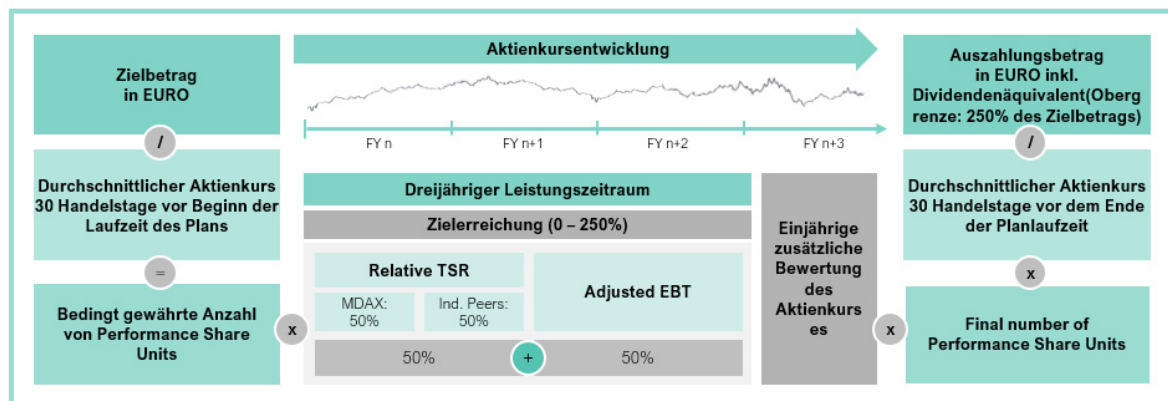
Bei dem LTI handelt es sich um einen virtuellen Performance Share Plan mit einer Planlaufzeit von vier Jahren, der sich aus einem Performance-Zeitraum von drei Jahren und einer zusätzlichen einjährigen Haltefrist zusammensetzt.

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 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 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 ausbezahlten Dividenden ermittelt. Die Auszahlung ist auf 250% des Zielbetrags begrenzt („Obergrenze“).

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.

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.

Für das Geschäftsjahr 2023/2024 sah der Aufsichtsrat keine Veranlassung, die variable Vergütung zu kürzen oder zurückzufordern.

5.2 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.

	Grundvergütung (in EUR)	SOG-Ziel der Grundvergütung	Aktienbesitz im Verhältnis zum bisherigen Grundvergütung	Status
Alexander van der Laan	1.000.000	150%	>150%	Erfüllt
Mark Langer	625.000	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 Short-Term Incentive, der für das Geschäftsjahr, in dem die Beendigung erfolgte, gewährt wurde, für jeden Tag des jeweiligen Geschäftsjahres, 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 aufgrund einer außerordentlichen Kündigung durch (i) die Douglas AG aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB oder (ii) das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf Abfindung.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 wurden den Vorstandsmitgliedern keine Abfindungszahlungen gewährt.

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 Zeitraum nach dem Börsengang bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 wurden keine derartigen Zahlungen an die Vorstandsmitglieder geleistet.

5.5 NEBENAKTIVITÄTEN

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 Wettbewerbsverboten, darunter dem Verbot, sich weder selbständig 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, gilt das Wettbewerbsverbot ebenfalls für einen Zeitraum von 12 Monaten nach Beendigung seines Dienstvertrages. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verpflichtet die Douglas AG zur Zahlung einer Karenzentschädigung an Dr. Philipp Andrée 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 von Dr. Philipp Andrée erlischt; in diesem Fall steht es Dr. Philipp Andrée frei, seine Arbeitskraft unmittelbar nach Beendigung seines Dienstverhältnisses einzusetzen.

Die Dienstverträge des CEO, Alexander van der Laan, und des CFO, Mark Langer, enthalten keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbotsklauseln.

6. MAXIMALVERGÜTUNG

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

Für den Chief Executive Officer beträgt die maximale Vergütung für ein Geschäftsjahr 7.000.000 EUR und für die anderen Vorstandsmitglieder ist die maximale Vergütung für ein Geschäftsjahr auf 4.500.000 EUR 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 Geschäftsjahres 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 Geschäftsjahres gewährten Vergütungselements mit dem spätesten Fälligkeitsdatum ermittelt wird. Da der Erdienungszeitraum des zusätzlich gewährten LTI mit dem Datum des Börsengangs begonnen hat, ist die zusätzliche LTI-Zuteilung für Maximalvergütung des Geschäftsjahres 2023/2024 zu berücksichtigen. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023/2024 kann daher erst nach Ablauf der Haltefrist, d. h. im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027/2028, 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.

Für das Geschäftsjahr 2023/2024 dienten aufgrund der geografischen Reichweite der DOUGLAS Group und der Größe der DOUGLAS Group in Bezug auf Umsatz, Mitarbeiter 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 gegenübergestellt, wobei insbesondere die Entwicklung der Vergütung im Zeitablauf betrachtet wird.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Vergütungsprüfung im Geschäftsjahr 2023/2024 hat der Aufsichtsrat die Zielvergütung des Vorstands zum Zeitpunkt des Börsengangs erhöht.

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 Geschäftsjahr 2023/2024 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 Geschäftsjahr 2023/2024 hat der Aufsichtsrat keine vorübergehenden Abweichungen vom Vergütungssystem beschlossen.

8. ANWENDUNG VERGÜTUNGSSYSTEM POST-IPO

Der Aufsichtsrat hat die Zielerreichung der ESG-Kriterien auf 100% festgelegt.

Die jeweiligen Zielerreichung für das bereinigte EBITDA, den Nettoumsatz, das Net Working Capital-Ø auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses 2023/2024 der DOUGLAS Group und die definierten ESG-Kriterien ergeben zusammen eine Gesamtzielerreichung für den STI, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

		Zielerreichung		
	Zielwert (EUR) ⁽¹⁾	Tatsächlicher Wert (EUR)	%	Insgesamt (%)
	Mio. EUR	Mio. EUR		88,68
Bereinigtes EBITDA	786,59	808,62	127,30	
Nettoumsatz	4.376,96	4.450,97	116,49	
Net Working Capital-Ø	169,98	234,41	0,00	
ESG-Kriterien	N/A	N/A	100,00	
⁽¹⁾ Die Zahlen zeigen ein 100%-Ziel. Der Zielkorridor wurde von 0% bis 150% für CFO und CCO und von 0% bis 200% für den CEO festgelegt.				

Die sich aus der STI-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023/2024 ergebenden Zahlungen für jedes Vorstandsmitglied für den Zeitraum ab dem Börsengang bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024 sind in der folgenden Tabelle aufgeführt:

	Zielbetrag auf Ganzjahresbasis	Post-IPO- Zeitraum	Zielbetrag ⁽¹⁾	Gesamtzielerreichung STI ⁽²⁾	Auszahlungsbetrag ⁽¹⁾
	EUR '000	Tage	EUR '000	%	EUR '000
Alexander van der Laan	1.000,00	⁽³⁾ 195/366	532,79	88,68	472,48
Mark Langer	625,00		332,99	88,68	295,30
Dr. Philipp Andrée	625,00		332,99	88,68	295,30
⁽¹⁾ Das ausgewiesene Ziel und der Auszahlungsbetrag werden für den Zeitraum vom Börsengang bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024, d. h. vom 20. März 2024 bis zum 30. September 2024, auf act/act- und pro-rata-Basis berechnet.					
⁽²⁾ Die Gesamtzielerreichung des STI wird über das gesamte Geschäftsjahr 2023/2024 gemessen.					
⁽³⁾ Die Post-IPO-Managementverträge traten mit dem Tag der Börsenzulassung der Douglas AG am 20. März 2024 in Kraft.					

V. GESAMTVERGÜTUNG VOR UND NACH DEM BÖRSENGANG IM GJ 2023/2024

Die folgenden Tabellen zeigen die gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütungen des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023/2024. Es werden alle fixen und variablen Vergütungsbestandteile sowie die relativen Anteile der einzelnen Komponenten an der Gesamtvergütung ausgewiesen.

Die STI-Beträge für die Jahre 2023/2024 sind in der Tabelle der gewährten und geschuldeten Vergütungen 2023/2024 enthalten, da das jeweilige Vorstandsmitglied die Leistungen, für die die jeweilige Vergütung gezahlt wird, im Berichtszeitraum vollständig erbracht hat.

Die folgende Tabelle zeigt die gewährten und geschuldeten Vergütungen gemäß § 162 AktG des Vorstandes für den Zeitraum vom Beginn des Geschäftsjahres 2023/2024 bis zum Börsengang und vom Börsengang bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024:

		Alexander van der Laan		Mark Langer		Dr. Philipp Andréé	
		CEO		CFO		CCO	
		EUR '000	%	EUR '000	%	EUR '000	%
Grundvergütung ⁽³⁾	Pre-IPO ⁽¹⁾	397,58	21,84%	257,26	22,43%	257,26	22,91%
	Post-IPO ⁽²⁾	532,26	29,24%	332,66	29,00%	332,66	29,62%
Nebenleistungen	Pre-IPO	29,00	1,59%	8,00	0,70%	9,00	0,80%
	Post-IPO	37,00	2,03%	26,00	2,27%	32,00	2,85%
Feste Vergütung	Pre-IPO	426,58	23,43%	265,26	23,12%	266,26	23,71%
	Post-IPO	569,26	31,27%	358,66	31,27%	364,66	32,47%
STI	Pre-IPO	352,18	19,35%	227,88	19,87%	196,80	17,52%
	Post-IPO	472,48	25,95%	295,30	25,74%	295,30	26,30%
LTI	Pre-IPO	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Post-IPO	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
variable Vergütung	Pre-IPO	352,18	19,35%	227,88	19,87%	196,80	17,52%
	Post-IPO	472,48	25,95%	295,30	25,74%	295,30	26,30%
Gesamtvergütung	Pre-IPO	778,76	42,78%	493,14	42,99%	463,06	41,23%
	Post-IPO	1.041,74	57,22%	653,96	57,01%	659,96	58,77%
Summe GJ 23/24 gemäß § 162 AktG		1.820,50	100,00%	1.147,10	100,00%	1.123,02	100,00%

⁽¹⁾ Pre-IPO bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis zum 19. März 2024. Da die Grundgehälter in monatlichen Raten ausgezahlt werden, wurde der Wechsel vom Pre- zum Post-IPO-Grundvergütung im März 2024 auf monatlicher Basis berechnet (Faktor 19/31 Kalendertage für Pre-IPO).

⁽²⁾ Post-IPO bezieht sich auf die Zeit vom 20. März 2024 bis zum 30. September 2024 (Faktor 12/31 Kalendertage für Post-IPO).

⁽³⁾ Summe GJ 23/24 bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2023/2024, d. h. die Zeit vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024

VI. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

1. ÜBERSICHT

In Vorbereitung des Börsengangs hat die Gesellschafterversammlung der Kirk Beauty A GmbH am 9. Januar 2024 beschlossen, dass der nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) mitbestimmte und für die Überwachung der DOUGLAS Group zuständige Aufsichtsrat von der Douglas Service GmbH (bisher Douglas GmbH) auf die Kirk Beauty A GmbH und damit auf die künftige Douglas AG verlagert wird.

Nach § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG muss die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre einen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fassen. Die aktuelle Vergütung hat die Hauptversammlung mit Beschluss vom 19. März 2024 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 VOR DEM BÖRSENGANG

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von 60.000 EUR pro Jahr. Der stellvertretende Vorsitzende erhält eine feste Vergütung von 45.000 EUR. Die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Vergütung von 30.000 EUR jährlich.

Der Vorsitzende und die Mitglieder des Vermittlungsausschusses erhielten keine zusätzliche Ausschussvergütung. Ein Exekutivausschuss, ein Prüfungsausschuss oder ein Nominierungsausschuss wurden vor dem Börsengang nicht eingerichtet.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht während eines vollen Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder den Ausschüssen angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

3. STRUKTUR UND HÖHE DER VERGÜTUNG NACH DEM BÖRSENGANG

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Douglas AG erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von 60.000 EUR. Die feste Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt 150.000 EUR und für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats 100.000 EUR.

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

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

Die Mitglieder des Nominierungsausschusses und des Vermittlungsausschusses erhalten keine zusätzliche 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.

VII. GESAMTVERGÜTUNG VOR UND NACH DEM BÖRSENGANG IM GESCHÄFTSJAHR 2023/2024

Die folgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG des Aufsichtsrats für den Zeitraum vom Beginn des Geschäftsjahres 2023/2024 bis zum Börsengang:

	Feste Vergütung Pre-IPO Douglas GmbH / Kirk Beauty A GmbH 1. Oktober 2023 – 18. Februar 2024 ⁽⁸⁾			Feste Vergütung Pre-IPO Douglas AG 19. Februar 2024 – 20. März 2024 ⁽⁸⁾			Gesamtvergütung
	Annualisier- tes Ziel EUR '000	Zu zahlend- e Kalende- rtage ⁽³⁾	Pro rata EUR '000	Annualis- iertes Ziel EUR '000	Zu zahlend- e Kalende- rtage ⁽³⁾	Pro rata EUR '000	EUR '000
Dr. Henning Kreke	⁽⁴⁾ 60	141	23,12	⁽⁴⁾ 150	31	12,71	35,83
Ulrike Grabe ⁽¹⁾	⁽⁵⁾ 45	129	15,87	⁽⁵⁾ 100	31	8,47	24,34
Dr. Alexander Dibelius ⁽²⁾	0	N/A	0	0	N/A	0	0
Ulrike Gaal ⁽¹⁾	30	129	10,57	60	31	5,08	15,65
Stefanie Hübner ⁽¹⁾	30	129	10,57	60	31	5,08	15,65
Peter König ⁽¹⁾	30	28	2,3	60	31	5,08	7,38
Vesna Mandalenakes ⁽¹⁾	30	129	10,57	60	31	5,08	15,65
Dr. Daniel Pindur ⁽²⁾	0	N/A	0	0	N/A	0	0
Petra Ringer ⁽¹⁾	30	129	10,57	60	31	5,08	15,65
Can Toygar ⁽²⁾	0	N/A	0	0	N/A	0	0
Orhan Akman ⁽⁶⁾	30	101	8,28	N/A	N/A	N/A	8,28
Fritz Schulenburg ⁽²⁾⁽⁷⁾	0	N/A	0	0	N/A	0	0
Dr. Michael Hinderer ⁽⁷⁾	30	141	11,56	60	31	5,08	16,64
⁽¹⁾ Vertreter der Arbeitnehmer; die Arbeitnehmervertreter wurden mit Wirkung zum 22. Januar 2024 bestellt. ⁽²⁾ Verzicht auf Vergütung. ⁽³⁾ Faktor = xxx/366 Kalendertage, sofern nicht anders definiert. ⁽⁴⁾ Vorsitzender ⁽⁵⁾ Stellvertretender Vorsitzender. ⁽⁶⁾ Ausscheiden aus dem Amt im Zuge der Abschaffung des Aufsichtsrats bei der Douglas GmbH am 9. Januar 2024. ⁽⁷⁾ Ausscheiden aus dem Amt mit Wirkung zum 20. März 2024. ⁽⁸⁾ Ausschüsse wurden erst mit Wirkung zum 21. März 2024 (Post-IPO) eingerichtet, Vergütungen sind entsprechend nicht in dieser Tabelle enthalten.							Total: EUR 155,07

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für den Zeitraum vom Börsengang bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023/2024:

	Feste Vergütung Post-IPO Douglas AG 21. März 2024 – 30. September 2024			Gesamtvergütung
	Annualisiertes Ziel EUR '000	Zu zahlende Kalendertage ⁽³⁾	Pro rata EUR '000	EUR '000
Dr. Henning Kreke	⁽⁴⁾ 150 (Vorsitz Aufsichtsrat)	194	79,51	111,31
	60 (Vorsitz Executive Committee)	194	31,8	
Ulrike Grabe⁽¹⁾	⁽⁵⁾ 100 (Stellvertretender Vorsitz Aufsichtsrat)	194	53,01	68,91
	30 (Mitglied Executive Committee)	194	15,9	
Pamela Knapp	60 (Mitglied Aufsichtsrat)	194	31,8	79,5
	60 (Vorsitz Audit Committee)	194	31,8	
	30 (Mitglied Executive Committee)	194	15,9	
Georgia Garinois	60 (Mitglied Aufsichtsrat)	194	31,8	63,6
	30 (Mitglied Audit Committee)	194	15,9	
	30 (Mitglied Executive Committee)	194	15,9	
Dr. Alexander Dibelius⁽²⁾	0	N/A	0	0
Ulrike Gaal⁽¹⁾	60 (Mitglied Aufsichtsrat)	194	31,8	31,8

Stefanie Hübner⁽¹⁾	60 (Mitglied Aufsichtsrat)	194	31,8	47,7
	30 (Mitglied Audit Committee)	194	15,9	
Peter König⁽¹⁾	60 (Mitglied Aufsichtsrat)	194	31,8	31,8
Vesna Mandalenakes⁽¹⁾	60 (Mitglied Aufsichtsrat)	194	31,8	31,8
Dr. Daniel Pindur⁽²⁾	0	N/A	0	0
Petra Ringer⁽¹⁾	60 (Mitglied Aufsichtsrat)	194	31,8	31,8
Can Toygar⁽²⁾	0	N/A	0	0
⁽¹⁾ Vertreter der Arbeitnehmer; die Arbeitnehmervertreter wurden mit Wirkung zum 22. Januar 2024 bestellt. ⁽²⁾ Verzicht auf Vergütung. ⁽³⁾ Faktor = xxx/366 Tage, sofern nicht anders definiert. ⁽⁴⁾ Vorsitzender. ⁽⁵⁾ Stellvertretender Vorsitzender.				Total: EUR 498,2

VIII. 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.

		23/24	22/23 vs. 23/24
	Mitgliedschaft	Gesamt in EUR '000	Veränderung in %
Mitglieder des Vorstandes			
Alexander van der Laan	seit 2024	1.820,50	-21,61 ⁽¹⁾
Mark Langer	seit 2024	1.147,10	-19,57
Dr. Philipp Andréé	seit 2024	1.123,02	2,42 ⁽¹⁾
Mitglied des Aufsichtsrates			
Dr. Henning Kreke	seit 2024	147,14	145,22
Ulrike Grabe	seit 2024	93,25	107,19
Dr. Alexander Dibelius	seit 2024	0	0
Ulrike Gaal	seit 2024	47,45	58,20
Georgia Garinois-Melenikiotou	seit 2024	63,60	N/A
Stefanie Hübner	seit 2024	63,35	111,2
Pamela Knapp	seit 2024	79,50	N/A
Peter König	seit 2024	39,18	N/A
Vesna Mandalenakes	seit 2024	47,45	58,20
Dr. Daniel Pindur	seit 2024	0	0
Petra Ringer	seit 2024	47,45	58,20
Can Toygar	seit 2024	0	0
Fritz Schulenburg	bis 03/2024	0	0
Orhan Akman	bis 01/2024	8,28	-72,4
Dr. Michael Hinderer	bis 03/2024	16,64	-44,54
Finanzielle Leistung (Mio. EUR)			
Bereinigtes EBITDA (DOUGLAS Group)		4.450,97	8,72
Jahresüberschuss (DOUGLAS Group)		808,62	11,40
NWC-Ø (DOUGLAS Group)		234,41	10,83
Jahresüberschuss (Douglas AG nach HGB)		-49,54	-120,03
Mitarbeiter*innen (EUR '000)			
Durchschnittliche Vergütung für Mitarbeiter*innen		50,47	7,22
⁽¹⁾ Alexander van der Laan (Bestellung im Oktober 2022) und Dr. Philipp Andréé (Bestellung im Januar 2023) wurden beide im laufenden Geschäftsjahr 2022/2023 bestellt; das Gesamtgehalt im Geschäftsjahr 2022/2023 daher erst ab dem Zeitpunkt der unterjährigen Bestellung ermittelt.			

Düsseldorf, 17. Dezember 2024

Alexander van der Laan

CEO

Vorsitzender des
Vorstands

Mark Langer

CFO

Mitglied des Vorstands

Dr. Philipp Andree

CCO

Mitglied des Vorstands

Dr. Henning Kreke

Vorsitzender des
Aufsichtsrates

Anlage 2

Allgemeine Auftrags- bedingungen

Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

- (1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.
- (2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber. Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

- (1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.
- (2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen Vereinbarung in Textform.
- (3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

- (1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.
- (2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

- (1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.
- (2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind

unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

- (1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der in Textform erteilten Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.
- (2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

- (1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlägen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.
- (2) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.
- (3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

- (1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.
- (2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

- (1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.
- (2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

(3) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(4) Der Höchstbetrag nach Abs. 2 bezieht sich auf einen einzelnen Schadensfall. Ein einzelner Schadensfall ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden.

(5) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der in Textform erklärten Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit in gesetzlicher Schriftform erteilter Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte wesentliche Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen Vereinbarung in Textform umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger Vereinbarungen in Textform die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Einheitsbewertung sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.