

Tagesordnungspunkt 7:

Vergütungssystem für den Vorstand der Vonovia SE

1. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Das bisherige System zur Vergütung des Vorstands der Vonovia SE wurde der Hauptversammlung im Jahr 2021 vorgelegt und von dieser mit breiter Zustimmungsquote gebilligt. Der Aufsichtsrat hat dieses Vergütungssystem anlässlich der grundsätzlichen Überarbeitung des Steuerungsmodells von Vonovia unter Berücksichtigung aktueller Marktpraxis und typischer Investorenerwartungen einer Überprüfung unterzogen. Auf Basis seiner Analyse hat der Aufsichtsrat geringfügige Anpassungen am Vergütungssystem beschlossen.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die wesentlichen Anpassungen sowie deren Hintergrund:

Bisherige Ausgestaltung	Anpassung und Hintergrund
<p>Short-Term-Incentive (STI) Leistungskriterien</p> <p>Der Group FFO geht mit einer Gewichtung von 75 % als zentrale Steuerungsgröße zur nachhaltigen operativen Ertragskraft in die Zielerreichung ein. Weitere 25 % bestimmen sich anhand des Adjusted EBITDA.</p>	<p>Im Zuge der erfolgten grundsätzlichen Überarbeitung des Steuerungsmodells von Vonovia wird der Group FFO nicht länger zur Steuerung genutzt. An seine Stelle tritt als zentrale Steuerungsgröße zur Bewertung der nachhaltigen operativen Ertragskraft das Adjusted EBT.</p>
<p>Long-Term-Incentive-Plan (LTIP) Leistungskriterien</p> <p>Der Group FFO pro Aktie geht mit einer Gewichtung von 25 % in die Zielerreichung ein. Daneben weisen der relative Total Shareholder Return (relativer TSR), die NTA pro Aktie und der Sustainability Performance Index (SPI) jeweils eine Gewichtung von 25 % auf.</p>	<p>Im Unterschied zum Group FFO beinhaltet diese Größe Abschreibungen im Sinne von Wertverzehr, aber keine laufenden Ertragssteuern. Dies begründet sich darin, dass die Höhe der Ertragssteuern im Wesentlichen aus steuerrechtlichen Aspekten resultiert und sich in der Regel nicht aus der operativen Leistung ableitet.</p> <p>Das Adjusted EBT ist eine am Kapitalmarkt insbesondere für Generalisten gängige und einfache Steuerungskenngröße. Es ist daher deutlich besser vergleich- und kommunizierbar. Zudem wird die Anforderung seitens unserer Investoren an eine Ergebniskenngröße für Zwecke der Unternehmensbewertung erfüllt.</p> <p>Im Zuge dieser veränderten Steuerung werden im STI des Vergütungssystems daher der Group FFO sowie das Adjusted EBITDA durch das Adjusted EBT ersetzt.</p> <p>Gleiches gilt für den LTIP, in dem der Group FFO pro Aktie durch das Adjusted EBT ersetzt wird.</p>

<p>Vertragslaufzeiten</p> <p>Die Vorstandsanstellungsverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellperiode geschlossen. Diese beträgt in der Regel für eine Erstbestellung drei Jahre und für jede weitere Bestellung fünf Jahre.</p>	<p>Im internationalen Vergleich sind die bislang in Deutschland typischen Vertragslaufzeiten und Bestellperioden von fünf Jahren vergleichsweise lang.</p> <p>Die Vertragslaufzeiten und Bestellperioden betragen zukünftig in der Regel sowohl für eine Erstbestellung als auch für jede weitere Bestellung drei Jahre.</p>
---	--

Das so überarbeitete Vergütungssystem gilt ab dem 1. Januar 2024 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen.

Für die LTIP-Tranchen 2021-2024, 2022-2025 und 2023-2026 wird das in diesen vorgesehene Leistungskriterium Group FFO pro Aktie durch das Leistungskriterium Adjusted EBT pro Aktie ersetzt, um einen Gleichlauf mit dem überarbeiteten Steuerungsmodell herzustellen. Die Ersetzung erfolgt dergestalt, dass die bei Begebung der LTIP-Tranchen 2021-2024, 2022-2025 und 2023-2026 als Ziel festgelegte Steigerung des Group FFO pro Aktie während der Performance-Periode auf das Leistungskriterium Adjusted EBT pro Aktie bezogen wird.

2. Grundsätze des Vergütungssystems

Vonovia steht als Wohnungsunternehmen mitten in der Gesellschaft. Darum haben unsere Aktivitäten niemals nur eine wirtschaftliche, sondern immer auch eine gesellschaftliche Perspektive. Wir sind uns unserer besonderen Rolle und Verantwortung bewusst: Als Dienstleister und Anbieter von Wohnungen für rund eine Million Menschen stellen wir unsere Kunden und ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt. Deshalb pflegen wir die Gebäudesubstanz und gestalten Quartiere aktiv mit. Wir bieten unseren Kunden zeitgemäße und bedarfsgerechte Wohnungen an und entwickeln Dienstleistungen für mehr Lebensqualität. Wir fühlen uns den Grundsätzen der sozialen Marktwirtschaft und der Wirtschaftlichkeit verpflichtet und übernehmen Verantwortung für sicheres, gutes und bezahlbares Wohnen.

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem für den Vorstand der Vonovia SE, das den Regelungen des Aktiengesetzes (AktG) und den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022 entspricht, stellt ein wirksames Instrument dar, um sicherzustellen, dass Vonovia diesem Rollenbild gerecht und zeitgleich die Unternehmensstrategie erfolgreich umgesetzt wird. Neben den wesentlichen finanziellen Konzernsteuerungsgrößen finden demnach auch die Aspekte Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social, Governance bzw. Sustainability Performance) in besonderer Weise Berücksichtigung in der Vergütung des Vorstands.

Die Leistungskriterien, anhand derer sich die Vorstandsvergütung bemisst, spiegeln die aktuelle Unternehmensstrategie und -steuerung wider und setzen insbesondere Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Unternehmenswachstum. Die Nutzung des Sustainability Performance Index (SPI) unterstreicht dies. Im Vergütungssystem des Vorstands finden sich die wichtigsten Kennzahlen zur Unternehmenssteuerung im Sinne der Unternehmensstrategie wieder. Durch sie werden Anreize gesetzt, um die Interessen des Vorstands an die der Aktionäre und weiterer Stakeholder wie Kunden und Mitarbeiter anzugleichen. Hierzu trägt neben der Berücksichtigung von Sustainability Performance-Zielen auch der relative Vergleich mit relevanten Marktteilnehmern bei.

Ziel dieses Vergütungssystems ist es, die Vorstandsmitglieder ihrer Leistung und ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich entsprechend angemessen zu vergüten und sie im Sinne einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung am Erfolg von Vonovia partizipieren zu lassen. Ein durchgängiges Vergütungssystem des Vorstands und des oberen Führungskreises stellt hierbei eine konsistente Anreizwirkung und somit eine erfolgreiche strategische Weiterentwicklung sicher.

Das Vergütungssystem bildet die Grundlage für die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vonovia SE.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand an den folgenden Grundsätzen:

Grundsätze der Vorstandsvergütung	
	Das Vergütungssystem trägt wesentlich zum Unternehmenserfolg bei, indem es die Umsetzung der Unternehmensstrategie durch auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien fördert und anspruchsvolle jährliche und mehrjährige Ziele setzt.
	Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zum Angleich der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre . Der überwiegende Teil der variablen Vergütung des Vorstands wird aktienbasiert gewährt. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder durch Aktienhaltevorschriften verpflichtet, Vonovia-Aktien zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zu halten.
	Der überwiegende Teil der variablen Vergütung basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Zudem werden nicht-finanzielle Ziele und die Nachhaltigkeitsstrategie von Vonovia in der Vergütung des Vorstands berücksichtigt. Somit wird eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von Vonovia durch das Vergütungssystem gefördert.
	Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird in der variablen Vergütung durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien angemessen berücksichtigt (Pay-for-Performance). Die variable Vergütung ist betragsmäßig begrenzt (Cap) und kann vollständig ausfallen.
	Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage des Unternehmens . Zusätzlich wird auf die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen sowie auf die vertikale Angemessenheit im Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft geachtet.
	Der Aufsichtsrat achtet auf die Durchgängigkeit der Vergütungssysteme des Vorstands und des oberen Führungskreises. Die gemeinsame Verfolgung der langfristigen Konzernstrategie wird durch gleichgerichtete Anreize und einheitliche Ziele sichergestellt.
	Es werden Anreize zur langfristigen Outperformance am Kapitalmarkt gesetzt, indem bei der langfristigen variablen Vergütung eine relative Erfolgsmessung gegenüber relevanten Marktteilnehmern vorgenommen wird.

3. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung, Interessenkonflikte

Den Vorgaben der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG entsprechend beschließt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Vonovia SE. Dabei wird der Aufsichtsrat durch den Personal- und Vergütungsausschuss („Vergütungsausschuss“) unterstützt, welcher Empfehlungen zum Vorstandsvergütungssystem entwickelt. Über diese Empfehlungen berät und beschließt der Aufsichtsrat. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, wobei er auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen achtet. Auch bei der Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands werden die allgemeinen Regeln des AktG und des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten beachtet. Im Fall von Interessenkonflikten nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat und in den jeweiligen Ausschüssen teil.

Die Vergütungsbedingungen der Arbeitnehmer finden bei der Festsetzung der Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder über den vertikalen Vergleich Berücksichtigung (siehe hierzu unter 4.2). Außerdem wird im Zusammenhang mit der Festlegung der Leistungskriterien der variablen Vergütung für den Vorstand auf weitgehend gleichgerichtete Leistungsanreize des oberen Führungskreises geachtet.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Die Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands legt der Aufsichtsrat im Einklang mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest. Ferner bestimmt der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem definierten variablen Vergütungselemente.

Die regelmäßige Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems durch den Aufsichtsrat wird durch den Vergütungsausschuss vorbereitet. Dieser empfiehlt dem Aufsichtsrat Änderungen des Systems, sofern dies erforderlich erscheint. Sollten wesentliche Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, so wird dieses der Hauptversammlung zur erneuten Billigung vorgelegt. Gleiches erfolgt auch ohne wesentliche Änderungen mindestens alle vier Jahre.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

4. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Den Vorgaben von AktG und DCGK folgend achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder darauf, dass diese jeweils in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia SE ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhen finden das Vergleichsumfeld der Vonovia SE (horizontaler, externer Vergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler, interner Vergleich) Berücksichtigung.

4.1. Horizontaler Vergleich

Im horizontalen – externen – Vergleich wird zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Höhe und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung eine im Hinblick auf die Marktstellung der Vonovia SE (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Gruppe von Unternehmen herangezogen. Hierbei handelt es sich regelmäßig um die weiteren Unternehmen des DAX sowie eine Vergleichsgruppe bestehend aus börsennotierten nationalen und internationalen Unternehmen der Immobilienbranche.

4.2. Vertikaler Vergleich

Neben dem horizontalen – externen – Vergleich erfolgt zudem auch ein vertikaler – interner – Vergleich der Vergütung des Vorstands. Hierbei wird die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises, im Sinne der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands, der weiteren Führungskräfte sowie zur Berücksichtigung der Gesamtbelegschaft der übrigen Vonovia-Mitarbeiter der Immobilienwirtschaft (konzernweit) betrachtet. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei neben den aktuellen Relationen der Vergütung der unterschiedlichen Ebenen zueinander insbesondere auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf. Dieser Abgleich erfolgt auch bei der regelmäßigen Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und somit auch bei entsprechenden Gehaltsanpassungen.

4.3. Differenzierung nach dem jeweiligen Anforderungsprofil

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

4.4. Das Vergütungssystem im Überblick

Bemessungsgrundlage / Parameter	
Fixe Vergütung	<p>Grundgehalt („Festvergütung“)</p> <ul style="list-style-type: none"> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird
	<p>Versorgungsbeitrag/ Versorgungsentgelt</p> <p>Versorgungsentgelt (für seit 2021 erstmals bestellte Vorstände)</p> <ul style="list-style-type: none"> Gewährung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten jährlichen Versorgungsentgelts in bar <p>Versorgungsbeitrag (Altregelung)</p> <ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit der Einbringung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten jährlichen Versorgungsbeitrags in bestehendes Entgeltumwandlungsmodell mit Garantieverzinsung, das auch anderen Mitarbeitern zur Verfügung steht, alternativ Auszahlung eines bestimmten Fixbetrags als zusätzliche Barvergütung (Versorgungsentgelt) Für ein Vorstandsmitglied mit zusätzlichem Dienstverhältnis bei ausländischer Konzerntochtergesellschaft Versorgungszusage (Beitragszahlungen in eine Pensionskasse) zzgl. Versorgungsentgelt durch Konzerntochtergesellschaft
	<p>Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Gewährung der privaten Inanspruchnahme eines Dienstwagens respektive einer Dienstwagenpauschale sowie Stellung von Sachmitteln (insb. Kommunikationsmittel) 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung D&O-Versicherung nebst Strafrechtsschutz In Einzelfällen Risikolebensversicherung
Variable Vergütung	<p>Short-Term-Incentive (STI)</p> <p>Typ:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ziel-STI <p>Begrenzung Cap:</p> <ul style="list-style-type: none"> 125 % des Ziel-STI <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adjusted EBT Persönlicher Leistungsfaktor (0,8 - 1,2) <p>Auszahlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fälligkeit einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft Auszahlung in bar
	<p>Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)</p> <p>Plantyp:</p> <ul style="list-style-type: none"> Performance Share Plan <p>Begrenzung Cap</p> <ul style="list-style-type: none"> 250 % des Zuteilungswerts <p>Performance-Periode:</p> <ul style="list-style-type: none"> 4 Jahre <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) (25 %) NTA pro Aktie (25 %) Adjusted EBT pro Aktie (25 %) Sustainability Performance Index (SPI) (25 %) <p>Auszahlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der Performance-Periode folgt Auszahlung in bar
Weitere Vergütungsregelungen	<p>Maximale Gesamtvergütung</p> <ul style="list-style-type: none"> Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 11 Mio. € brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 5.5 Mio. € brutto p. a.
	<p>Malus / Clawback</p> <ul style="list-style-type: none"> Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung Möglich bei wesentlichen Pflichtverletzungen (für das Jahr der Pflichtverletzung) und bei Auszahlungen auf Basis fehlerhafter Datengrundlage Clawback-Frist von einem Jahr nach Auszahlung
	<p>Change of Control</p> <ul style="list-style-type: none"> Sonderkündigungsrecht von zwei aktiven Vorstandsmitgliedern im Falle des Kontrollwechsels und Entschädigung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres (ggf. des lau-

Bemessungsgrundlage / Parameter	
	fenden Geschäftsjahres) abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, bei Ausübung, nicht jedoch höher als Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags
Aktienhaltevorschrift	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Vonovia SE im Wert von 100% des Grundgehalts, bzw. 150% des Grundgehalts im Falle des Vorstandsvorsitzenden (Aufbau innerhalb der ersten drei bzw. vier Geschäftsjahre nach Bestellung); bei Wiederbestellung erhöht sich die zu haltende Aktienanzahl auf einen Wert von 150% bzw. 200% des Grundgehalts Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit
Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung	<ul style="list-style-type: none"> Abfindung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen bei Widerruf der Bestellung berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres (ggf. des laufenden Geschäftsjahres) abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, jedoch nicht höher als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags; keine Abfindung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft Fortzahlung der Festvergütung an Hinterbliebene im Todesfall für den Sterbemonat und die sechs darauffolgenden Monate sowie des STI pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats

4.5. Die Komponenten des Vergütungssystems, Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung

4.5.1. Komponenten des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem setzt sich aus fixen und variablen Komponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die fixen Vergütungskomponenten werden unabhängig vom Erfolg des Unternehmens gezahlt und bestehen aus der Festvergütung, Sachbezügen, sonstigen Nebenleistungen sowie einem jährlichen Versorgungsentgelt bzw. Versorgungsbeitrag.

Die variablen Vergütungskomponenten sind an das Erreichen vorab definierter Erfolgsziele gekoppelt und bestehen aus einem kurzfristigen variablen Bestandteil in Form eines Short-Term-Incentive (STI) sowie einem langfristigen variablen Bestandteil, dem sog. Long-Term-Incentive nach näherer Maßgabe eines Long-Term-Incentive-Plans (LTIP).

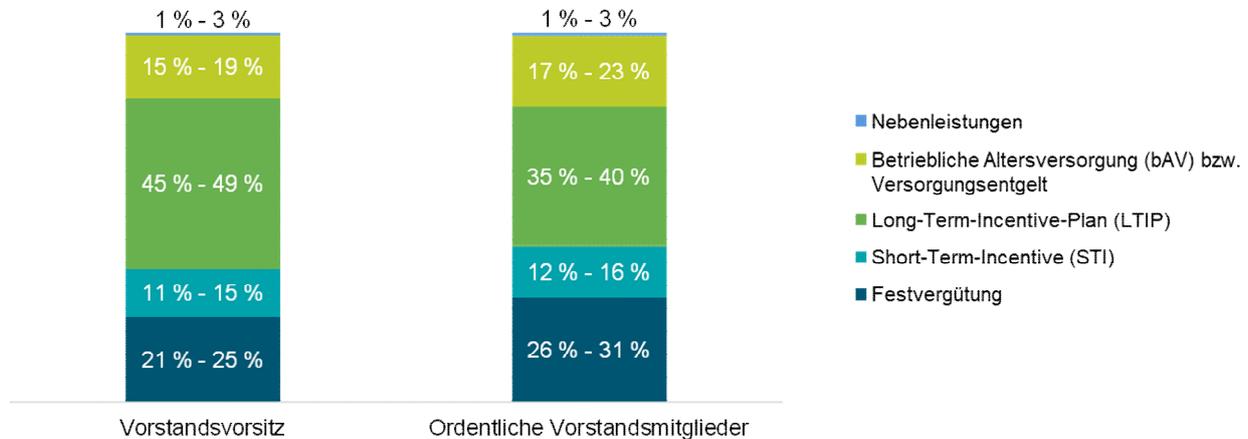
Erreicht das Vorstandsmitglied sowohl im STI als auch im LTIP einen Zielerreichungsgrad von 100 %, so ergibt die Summe aus diesen variablen Auszahlungen und der Festvergütung sowie dem jährlichen Versorgungsentgelt bzw. Versorgungsbeitrag und den Nebenleistungen die Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.



4.5.2. Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die einzelnen Vergütungskomponenten werden in der Ziel-Gesamtvergütung unterschiedlich stark gewichtet. Bei einer 100 %igen Zielerreichung beträgt der STI zwischen 48 % und 55 % der Festvergütung, während der LTIP zwischen 132 % und 198 % der Festvergütung ausmacht. Als zusätzliche

erfolgsunabhängige Komponenten des Vergütungssystems werden (i) ein jährliches Versorgungsentgelt (für ein Vorstandsmitglied inklusive Beitragszahlungen einer Konzerntochtergesellschaft in eine externe Pensionskasse) gewährt bzw. entsteht (im Falle der Teilnahme an dem Entgeltumwandlungsmodell) ein jährlicher Versorgungsaufwand in Höhe von 65 % bis 75 % der Festvergütung und (ii) Nebenleistungen in Höhe von durchschnittlich 2 % bis 3 % der Festvergütung gewährt.



Es können sich geringfügige Verschiebungen der vorgenannten relativen Anteile um wenige Prozentpunkte aufgrund schwankender Bewertung bzw. Inanspruchnahme der Nebenleistungen (welche für Zwecke der hier angegebenen prozentualen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung mit einem pauschalieren Betrag auf Basis früherer Erfahrungswerte angesetzt wurden) ergeben.

Die oben beschriebene Zielvergütungsstruktur gewährleistet eine Ausrichtung an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Vonovia SE. Durch eine hohe Gewichtung des LTIP wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Zeitgleich werden die operativen jährlichen Ziele durch die Gewichtung der variablen Vergütung und den STI incentiviert.

4.6. Maximalvergütung

Die Höhe der variablen Vergütungskomponenten ist jeweils nach oben begrenzt. Die Auszahlung des STI ist auf 125 % des Ziel-STI begrenzt. Für den LTIP kann die Auszahlung den Wert von 250 % des Zuteilungswerts nicht überschreiten.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr, d. h. derzeit bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen, dem jährlichen Versorgungsaufwand nach IAS 19 (bzw. das jährliche Versorgungsentgelt), kurzfristigen variablen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten festgelegt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung schränkt die maximal erreichbare Gesamtvergütung (Summe der Einzelkomponenten bei maximaler Zielerreichung) nochmals ein. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 11 Mio. € brutto p.a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 5.5 Mio. € brutto p.a.¹.

Diese Obergrenze bezieht sich auf die Summe der Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr gewährt wird. Auszahlungen der langfristigen variablen Vergütungskomponente unter dem jeweils anwendbaren LTIP werden dabei dem Jahr der Zuteilung der zugrunde liegenden LTIP-Tranche zugerechnet. Nebenleistungen werden mit dem steuerlichen geldwerten Vorteil angesetzt. Sollte die Summe der Leistungen für ein Geschäftsjahr die

¹ Einschließlich der Vergütung für weitere Mandate in Konzerngesellschaften.

festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird die festgestellte Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr zugeteilten LTIP um den übersteigenden Betrag gekürzt.

Eventuelle Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige anlassbezogene Sonderleistungen, die nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds gewährt werden (z.B. Umzugskosten, Ausgleichszahlungen für Bonusverluste beim Vorarbeitgeber) fließen nicht in die Maximalvergütung ein und werden durch diese nicht begrenzt.

5. Die Komponenten des Vergütungssystems im Einzelnen

5.1. Fixe Vergütung

5.1.1. Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Vorstandstätigkeit ein jährliches Grundgehalt („Festvergütung“), die auch grundsätzlich alle Tätigkeiten bei Vonovia Konzern-, Tochter- und Beteiligungsgesellschaften abgilt und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Im Regelfall sind mit der Festvergütung auch etwaige sonstige Tätigkeiten im Konzern abgegolten. Im Einzelfall können Vorstandsmitglieder jedoch aufgrund eines zusätzlichen Anstellungsverhältnisses für Geschäftsführungstätigkeiten für eine Konzerntochtergesellschaft Vergütungsleistungen von der Konzerntochtergesellschaft erhalten, die jedoch dann in der Zielgesamtvergütung sowie der Maximalgesamtvergütung gemäß diesem Vergütungssystem erfasst sind. Die Höhe des von der Vonovia gewährten Grundgehalts spiegelt die Rolle im Vorstand (unter Berücksichtigung auch des zeitlichen Leistungsumfangs für die Vorstandstätigkeit, wenn eine Geschäftsführungstätigkeit im Konzern separat vergütet wird), die Erfahrung und den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

5.1.2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Sach- und Nebenleistungen². Hierzu gehört die Gewährung der privaten Inanspruchnahme des Dienstwagens oder nach Wahl des Vorstandsmitglieds einer Dienstwagenpauschale sowie die Zurverfügungstellung erforderlicher Sachmittel (z. B. Kommunikationsmittel) für die Aufgabenerfüllung. Die Privatnutzung des Dienstwagens wird als geldwerter Vorteil versteuert, die Steuer trägt das Vorstandsmitglied. Die mit dem Betrieb des Dienstwagens verbundenen Kosten werden von der Vonovia SE getragen.

Die Vonovia SE übernimmt zudem 50 % der Beiträge einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Im Einzelfall können zugunsten eines Vorstandsmitglieds Risikolebensversicherungen abgeschlossen werden. Geschäfts- und Reisekosten werden nach den jeweils geltenden Kostenerstattungsrichtlinien erstattet.

Die Nebenleistungen stehen allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in gleicher Weise zu, sie können jedoch im Einzelfall je nach der persönlichen Situation und Inanspruchnahme, insbesondere in der Höhe, variieren. Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen gewähren.

Des Weiteren besteht zugunsten der Vorstandsmitglieder eine marktübliche D&O-Versicherung nebst Strafrechtsschutz. Der Selbstbehalt der Vorstandsmitglieder unter der D&O-Schadenshaftpflichtversicherung beläuft sich im Einklang mit § 93 Abs. 2 S. 3 AktG auf 10% des Schadens bzw. das Ein- einhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

² Im Falle eines zusätzlichen Dienstverhältnisses mit einer Konzerntochtergesellschaft für eine von der Konzerngesellschaft vergütete Geschäftsführungstätigkeit im Konzern können die Nebenleistungen ganz oder zum Teil von der Konzerntochtergesellschaft geleistet werden.

5.1.3. Versorgungsentgelt

Seit dem 1. Januar 2021 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zum Grundgehalt einen erfolgsunabhängigen Fixbetrag (Versorgungsentgelt) in bar. Diese Leistung stellt keine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes dar und wird dementsprechend bilanziell nicht als solche erfasst.

5.1.4. Altersversorgung (Altregelung)

Vorstandsmitglieder, die erstmals vor dem 1. Januar 2021 bestellt wurden, können an einem System der betrieblichen Altersversorgung der Vonovia teilnehmen, sofern keine Versorgungszusage aufgrund eines weiteren Anstellungsverhältnisses im Konzern besteht. Das Altersversorgungssystem beinhaltet die Möglichkeit, einen jährlichen Versorgungsbeitrag in das Entgeltumwandlungsmodell "Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen" in der jeweils geltenden Fassung einzubringen. An diesem Altersversorgungssystem nehmen auch andere Mitarbeiter des Unternehmens teil. Den Versorgungsbeitrag erhalten die Vorstandsmitglieder von der Gesellschaft zusätzlich zum jeweiligen Grundgehalt. Die eingebrachten Versorgungsbeiträge werden in eine Versorgungsanwartschaft mit einer festen Verzinsung umgewandelt und in Abhängigkeit vom jeweils erreichten Alter nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrentet. Ab dem Zeitpunkt, in dem die Summe der durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgungsbausteine die jeweils geltenden Einstandsgrenzen des Pensionssicherungsvereins gemäß § 7 Abs. 3 BetrAVG übersteigt, erfolgt eine zusätzliche Insolvenzversicherung.

Ein Vorstandsmitglied erhält seine Altersversorgung von einer Konzerntochtergesellschaft aufgrund eines zusätzlichen Dienstverhältnisses für die Geschäftsführungstätigkeit bei der Konzerntochtergesellschaft in Form von Beitragszahlungen zu einer ausländischen Pensionskasse und eines bestimmten Versorgungsentgelts als zusätzliche Fixvergütung; das Versorgungsentgelt kann unter bestimmten Umständen nach Wahl des Vorstandsmitglieds ebenfalls in die Pensionskasse eingezahlt werden.

5.2. Variable Vergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile für die Vorstandstätigkeit sind sowohl auf das Erreichen operativer jährlicher Ziele als auch auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia SE ausgerichtet. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) und die langfristige variable Vergütungskomponente (LTIP) beurteilen die Leistung der Vorstandsmitglieder aus unterschiedlichen Perspektiven und über unterschiedlich lange Zeiträume (Performance-Perioden). Insbesondere unterscheiden sie sich in den zur Bemessung der Auszahlung herangezogenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Bei der Auswahl der Leistungskriterien steht die Umsetzung der Strategie im Vordergrund, d. h. die Leistungskriterien unterstützen insbesondere die Wachstumsstrategie der Vonovia SE, während zeitgleich eine Erhöhung der Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit incentiviert wird. Die Berücksichtigung unterschiedlicher transparenter Leistungskriterien ermöglicht es somit, den Erfolg der Vonovia SE ganzheitlich und mehrdimensional abzubilden.

5.2.1. STI

a. STI – Grundzüge und Leistungskriterien

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines STI für ein jedes Geschäftsjahr der Gesellschaft. Die Höhe des STI ist abhängig von der Erreichung eines zentralen Unternehmensziels, das jeweils im Vorjahr für das folgende Geschäftsjahr einvernehmlich zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied festgelegt wird. Daneben kann der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs mit einzelnen oder allen Vorstandsmitgliedern individuelle Leistungsziele festlegen, die in Form eines persönlichen Leistungsfaktors (PLF) als Multiplikator mit einem Wert von 0,8 bis 1,2 in die Zielerreichung einfließen. Individuelle Leistungsziele können auch für mehrere Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden.

Die Zielerreichung für die Auszahlung des STI bestimmt sich anhand der folgenden Leistungskriterien:

- Adjusted Earnings before Taxes (Adjusted EBT)
- Ggf. Individuelle Leistungsziele

Beim finanziellen Leistungskriterium Adjusted EBT handelt es sich um ein wesentliches operatives Unternehmensziel, das den finanziellen Unternehmenserfolg abbildet und eine am Kapitalmarkt insbesondere für Generalisten gängige, einfache und leicht vergleich- und kommunizierbare Steuerungskenngröße ist. Hiermit wird auch die Anforderung seitens Investoren an eine Ergebniskenngröße für Zwecke der Unternehmensbewertung erfüllt. Das Adjusted EBT berücksichtigt die Ergebnisbeiträge aller vier Segmente (Rental, Value-add, Recurring Sales und Development) und zählt zu den bedeutsamsten Steuerungsgrößen auf Gesamtkonzernebene. Basis für die Berechnung ist das Adjusted EBITDA. Dieses setzt sich zusammen aus dem um periodenfremde, unregelmäßig wiederkehrende oder betriebsatypische Sachverhalte bereinigten EBITDA. Hierbei wird unterschieden zwischen dem Adjusted EBITDA der vier Segmente und dem Adjusted EBITDA Total, welcher sich aus der Summe der Adjusted EBITDA der vier Segmente ergibt. Für die Berechnung der Gesamtzielerreichung des STI wird entweder auf das Adjusted EBITDA Total oder auf die Adjusted EBITDAs der von den Vorstandsmitgliedern jeweils verantworteten Segmente abgestellt. Indem das Adjusted EBITDA Total um das Adjusted Net Financial Result bereinigt und um planmäßige Abschreibungen und Konsolidierungseffekte vermindert wird, erhält man das Adjusted EBT, welches die nachhaltige operative Ertragskraft der Vonovia SE vor Steuern beschreibt.

Individuelle Leistungsziele und/oder Erwartungen an die Vorstandsmitglieder werden insbesondere aus den jeweiligen Ressortzuständigkeiten abgeleitet, unterstützen die Unternehmensstrategie und sollen auch die Interessen der relevanten Stakeholder berücksichtigen. Zusammen mit den Leistungszielen werden Leistungskriterien festgelegt, anhand derer der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied einen persönlichen Leistungsfaktor von 0,8 bis 1,2 festlegt.

Im Einklang mit Empfehlung G.11 DCGK behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, im Rahmen des STI wesentliche außergewöhnliche Entwicklungen angemessen zu berücksichtigen. Das kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung der andernfalls sich ergebenden Auszahlungen führen. Hierdurch wird seltenen Sondersituationen Rechnung getragen, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren (nicht hingegen z. B. allgemein ungünstige Marktentwicklungen). Im Fall einer Anpassung der Auszahlungsbeträge werden im Vergütungsbericht entsprechende Angaben zu den Anpassungen gemacht, einschließlich einer Erläuterung der Gründe.

Besteht der Anstellungsvertrag nicht über das volle Geschäftsjahr, ist der STI grundsätzlich pro rata temporis für die Zeit des Bestehens des Dienstverhältnisses in dem jeweiligen Geschäftsjahr zu zahlen. Der STI wird, sofern und soweit er zu beanspruchen ist, jeweils einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft fällig.

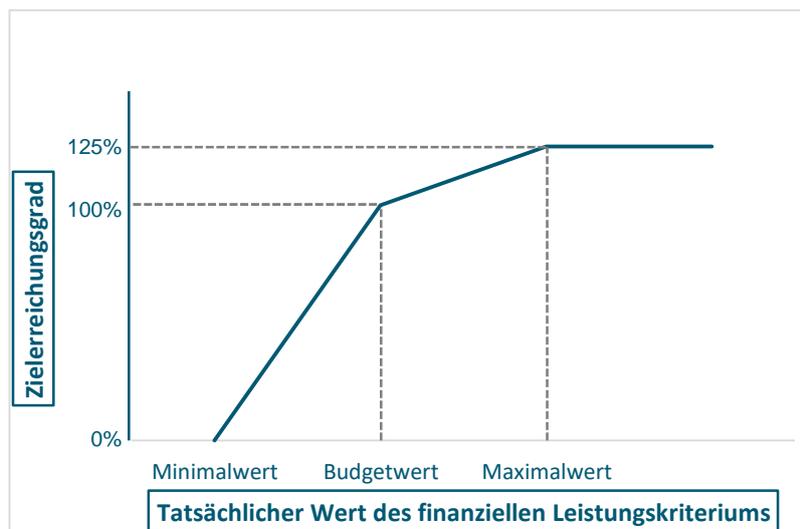
Vorstandsmitglieder können im Einzelfall aufgrund eines weiteren Anstellungsverhältnisses mit einer Konzerntochtergesellschaft variable Vergütungsleistungen von der Konzerntochtergesellschaft in Form eines Jahresbonus erhalten, dessen Höhe abhängig ist von der Erreichung bestimmter qualitativer und quantitativer Ziele für das Geschäft der Tochtergesellschaft. Solche variablen Vergütungsleistungen einer Konzerntochtergesellschaft werden in der Zielgesamtvergütung sowie der Maximalgesamtvergütung gemäß diesem Vergütungssystem mit berücksichtigt.

b. STI – Funktionsweise und Gewichtung

Der von der Vonovia gewährte STI ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Der Ziel-STI wird für das Vorstandsmitglied jeweils im Anstellungsvertrag festgelegt. Abhängig von der Erreichung der in Abschnitt 4.2.1.a. beschriebenen Leistungskriterien ergibt sich zum Ende des Geschäftsjahrs ein individueller Ist-STI. Dieser Ist-STI ist auf 125 % des Ziel-STI begrenzt.



Dem finanziellen Leistungskriterium Adjusted EBT ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Hierfür legt der Aufsichtsrat basierend auf der Jahresplanung jährlich einen Budgetwert sowie Minimal- und Maximalwert fest, für die er das Markt- und Wettbewerbsumfeld, das Budget und die strategischen Wachstumsziele berücksichtigt. Erreicht das Leistungskriterium exakt den vorgegebenen Budgetwert, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Minimalwert oder liegt er darunter, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Maximalwert oder liegt er darüber, beträgt die Zielerreichung 125 %. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.



Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds wird auf der Grundlage der individuellen Leistungskriterien bewertet. Hat der Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr für ein Vorstandsmitglied keine individuellen Leistungsziele festgelegt, beträgt der persönliche Leistungsfaktor 1,0.

Die Zielerreichungskurve spiegelt den strikten Pay-for-Performance-Gedanken des Vorstandsvergütungssystems der Vonovia SE wider. Budgetwert sowie Minimal- und Maximalwert des jeweiligen Geschäftsjahrs werden ebenso wie der tatsächliche erzielte Ist-Wert und die daraus resultierende Zielerreichung ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht. Vergleichbar wird mit dem persönlichen Leistungsfaktor verfahren.

5.2.2. Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)

a. LTIP – Grundzüge und Leistungskriterien

Zusätzlich zum STI wird den Mitgliedern des Vorstands von der Vonovia jährlich ein Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung und ausgewogenem Chancen-Risiko-Profil in Form von virtuellen Aktien („Performance Shares“) gemäß den Maßgaben des jeweils anwendbaren LTIP gewährt. Das aktienbasierte Modell gewährleistet, dass die Performance Shares der Vorstandsmitglieder über den Performance-Zeitraum von vier Jahren der Entwicklung des Aktienkurses unterliegen und damit davon abhängig sind. Über die vertraglich vereinbarten Aktienhaltvorschriften bleiben die Vorstände im Unternehmen investiert und folgen damit den gleichgerichteten Interessen der Aktionäre an einer positiven Unternehmensentwicklung.

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der Anzahl anfänglich zugeteilter Performance Shares, der Zielerreichung während der Performance-Periode und der Entwicklung des Aktienkurses der Vonovia SE einschließlich während der Performance-Periode gezahlter Dividenden. Die Zielerreichung wird anhand der folgenden Leistungskriterien ermittelt:

- Relativer TSR (Total Shareholder Return)
- NTA (Net Tangible Assets) pro Aktie
- Adjusted EBT (Earnings before Taxes) pro Aktie
- Sustainability Performance Index (SPI)

Die drei finanziellen Leistungskriterien Relativer TSR, NTA pro Aktie und Adjusted EBT pro Aktie incentivieren eine langfristige Steigerung des Unternehmenswerts. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands noch stärker an die der Aktionäre angeglichen. Gleichzeitig werden in besonderer Weise die Belange von Stakeholdern durch die Verwendung des SPI einbezogen. Somit werden Anreize gesetzt, sowohl langfristiges als auch nachhaltiges Wachstum der Vonovia SE zu erreichen.

Der Total Shareholder Return (TSR) beschreibt die Aktienkursentwicklung der Vonovia SE innerhalb der Performance-Periode zuzüglich der in diesem Zeitraum ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Bruttodividenden pro Aktie. Um stichtagsbezogene Effekte zu verringern, wird zur Berechnung des TSR der durchschnittliche Schlusskurs des Unternehmens an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Beginn und Ende der Performance-Periode herangezogen. Durch die Berücksichtigung des Aktienkurses und der Dividende wird die Wertsteigerung des Unternehmens am Kapitalmarkt bestmöglich abgebildet. Um zusätzlich Anreize zur Outperformance relevanter Marktteilnehmer zu setzen, beinhaltet der LTIP als Leistungskriterium den Relativen TSR. Hierbei wird der TSR der Vonovia SE mit dem von relevanten Marktteilnehmern verglichen. Der Vergleich erfolgt mit Hilfe der Outperformance-Methode. Demnach errechnet sich der Relative TSR aus der Differenz zwischen dem TSR der Vonovia SE und dem TSR des Vergleichsindex in Prozentpunkten. Aufgrund der Größe, der Branche und des Portfolios der Vonovia SE besteht die Vergleichsgruppe aus den Unternehmen des FTSE EPRA/NAREIT Germany Index. Die Vergleichsgruppe für die Bestimmung des Relativen TSR kann im Fall relevanter Veränderungen für die Zukunft neu durch den Aufsichtsrat festgelegt werden.

Das zweite finanzielle Leistungskriterium NTA pro Aktie zählt ebenfalls zu den wichtigsten Steuerungskennzahlen der Vonovia SE. Es spiegelt den Wert des Immobilienvermögens sowie der Modernisierungs- und Neubauleistungen wider und ist somit maßgeblich für die Wertentwicklung des Unternehmens. Zur Berechnung des NTA pro Aktie wird grundsätzlich auf die Ableitung des NTA gemäß der Best Practice Recommendations der EPRA abgestellt. Der nach diesen Kriterien berechnete NTA wird durch die Anzahl der Aktien zum Stichtag geteilt (Stichtagswert NTA zu Stichtagswert Aktien – non-diluted).

Das Adjusted EBT hat ebenfalls eine hohe Relevanz für die Steuerung der Vonovia SE (vgl. 5.2.1.a.). Neben der Wichtigkeit einer starken jährlichen operativen Ertragskraft ist besonders die Incentivierung einer nachhaltigen und langfristigen Steigerung des Ertrags von Bedeutung. Aus diesem Grund

wird das Leistungskriterium Adjusted EBT pro Aktie in den LTIP aufgenommen. In der vierjährigen Performancebetrachtung wird die langfristige Entwicklung des Adjusted EBT in den Fokus genommen.

Neben den drei finanziellen Zielen fließen zudem nicht-finanzielle Leistungskriterien in Form des SPI in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTIP ein. Hierdurch wird sichergestellt, dass weitere bedeutende nicht-finanzielle Ziele – die zentraler Bestandteil der beschriebenen Unternehmensphilosophie sind – angemessen Berücksichtigung finden. Der SPI beinhaltet Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, die für das langfristige und nachhaltige Wachstum der Vonovia SE von fundamentaler Bedeutung sind.

Die Ziele, welche in die Berechnung des SPI einfließen, werden zu Beginn einer jeden Performance-Periode durch den Aufsichtsrat festgelegt und können zwischen verschiedenen Performance-Perioden variieren, um das Setzen zielgenauer Anreize zu ermöglichen. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Strategierelevanz, Transparenz und Messbarkeit der Ziele gelegt. Aus diesem Grund werden die Ziele auch ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht. Mögliche Ziele umfassen z. B. Reduktion der CO₂-Intensität im Portfolio, Energie-effizienter Neubau, Anzahl barrierearme (Teil-)Modernisierte Wohnungen, Steigerung Kundenzufriedenheit, Steigerung Mitarbeiterzufriedenheit, Diversity Führungskräfte. Mit der Nutzung des SPI als Leistungskriterium werden damit auch Input-Faktoren für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung berücksichtigt.

b. LTIP – Funktionsweise und Gewichtungen

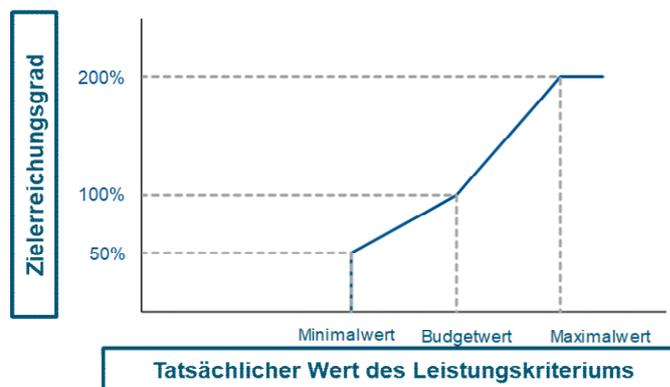
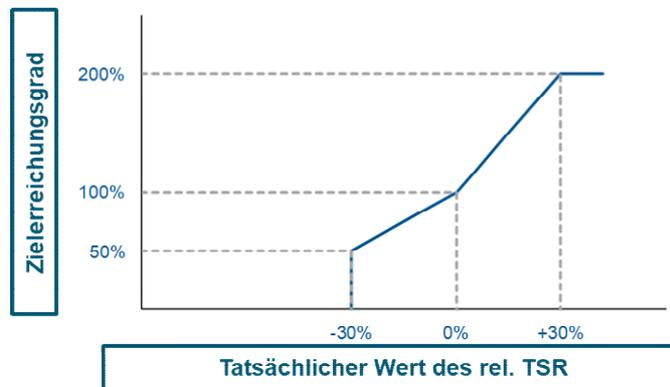
Um einem rein aktienbasierten System möglichst nahe zu kommen, wird ein vertraglich vereinbarter Zuteilungswert am Beginn eines jeden Jahres auf Basis des vorliegenden Aktienwerts umgerechnet und in eine anfängliche Zahl virtueller Aktien („Performance Shares“) überführt. Die anfängliche Zahl der Performance Shares entspricht dem Zuteilungswert dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performance-Periode („Anfangsaktienkurs“), auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Die endgültige Anzahl an Performance Shares am Ende der vierjährigen Performance-Periode ist abhängig von der Erreichung der in Abschnitt 5.2.2.a beschriebenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Diese Leistungskriterien sind untereinander additiv verknüpft und mit jeweils 25 % gleichgewichtet.



Allen vier Leistungskriterien sind gleichermaßen ambitionierte Zielerreichungskurven hinterlegt, deren mögliche Zielerreichungen eine Bandbreite von 0 % bis 200 % umfassen. Der Aufsichtsrat definiert zu Beginn einer jeden Performance-Periode für jedes Leistungskriterium einen Zielwert, bei dem die Zielerreichung 100 % beträgt. Zudem wird ein Minimal- und Maximalwert definiert. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 50 %, liegt er darunter, beträgt

die Zielerreichung 0 %. Ab einem Wert, der dem Maximalwert entspricht, ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Beispielhafte Zielerreichungskurve:



Nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode wird die anfängliche Zahl der Performance Shares mit dem Gesamt-Zielerreichungsgrad multipliziert und auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Diese Multiplikation ergibt die endgültige Zahl der Performance Shares.

Die endgültige Zahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Handelstagen vor Ende der Performance-Periode („Endaktienkurs“) (einschließlich der Summe der während der Performance-Periode bezogen auf die endgültige Zahl der Performance Shares pro Aktie gezahlten Dividenden) multipliziert. Diese Multiplikation ergibt den Brutto-Auszahlungsbetrag in bar.

Der Auszahlungsbetrag für jede Tranche von Performance Shares nach dem LTIP kann nicht mehr als 250 % des Zuteilungswerts der betreffenden LTIP-Tranche bei Beginn des für die LTIP-Tranche maßgeblichen Performance-Periode betragen (Cap).

Im Einklang mit Empfehlung G.11 DCGK behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, im Rahmen des LTIP wesentliche außergewöhnliche Entwicklungen angemessen zu berücksichtigen. Das kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung der sich andernfalls ergebenden Auszahlungen führen. Hierdurch wird seltenen Sondersituationen Rechnung getragen, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren (nicht hingegen z. B. allgemein ungünstige Marktentwicklungen). Im Fall einer Anpassung der Auszahlungsbeträge werden im Vergütungsbericht entsprechende Angaben zu den Anpassungen gemacht, einschließlich einer Erläuterung der Gründe.

Die Auszahlung für die jeweilige Performance-Periode wird mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft, der auf das Ende der jeweiligen

Performance-Periode folgt, fällig, jedoch nicht später als am 31. Dezember des dem Ende der Performance-Periode folgenden Geschäftsjahrs.

5.3. Aktienhalteverpflichtung

Zum weiteren Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung sieht das Vergütungssystem Aktienkauf- und Halteverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder vor. Hiernach ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, bis zum Ablauf der ersten vier Jahre der Vorstandstätigkeit Aktien der Vonovia SE zu erwerben und bis zum Ende der Bestellung zu halten. Die zu haltende Zahl an Aktien ergibt sich grundsätzlich aus dem Betrag der jährlichen Bruttofestvergütung dividiert durch das arithmetische Mittel (kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen) der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Tag der Bestellung zum Mitglied des Vorstands (kaufmännisch auf volle Stücke gerundet). Bereits bestehende Bestände von Aktien der Vonovia SE werden bei der Berechnung der Zahl der zu haltenden Aktien berücksichtigt. Im Fall einer Änderung der jährlichen Festvergütung und im Fall einer Kapitalmaßnahme ist die Zahl der Aktien, die der Haltepflicht unterliegen, verhältnismäßig neu zu bestimmen. Mit der ersten Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds erhöht sich der Mindestbestand der zu haltenden Aktien auf 150 % der jährlichen Festvergütung. Die erhöhte Anzahl an Aktien muss spätestens nach acht Jahren gehalten werden. Der Vorstandsvorsitzende ist verpflichtet, Aktien im Gegenwert von 150 % der jährlichen Bruttofestvergütung nach vorstehender Formel zu erwerben. Mit der ersten Wiederbestellung erhöht sich der Mindestbestand auf 200 % der jährlichen Festvergütung.

5.4. Malus / Clawback

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der Vonovia SE enthalten Malus- und Clawbackregelungen, die in bestimmten Fällen eine Herabsetzung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats ermöglichen. Diese Möglichkeit besteht, wenn ein Vorstandsmitglied nachweislich seine Pflichten in einer Weise verletzt, die eine rechtswirksame außerordentliche Kündigung ermöglicht oder nachweislich vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen seine wesentlichen Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG verstößt.

Werden variable Vergütungsbestandteile auf Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses festgesetzt oder ausgezahlt, so kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern.

Eine Rückforderung bzw. Reduzierung ist in den vorstehend genannten Fällen bis zum Ablauf eines Jahres nach der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils möglich. Die Reduzierung oder Rückforderung erfolgt grundsätzlich für das Jahr, in dem die Pflichtverletzung begangen wurde.

Eine etwaige Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft bleibt durch die Malus- und Clawbackregelungen unberührt.

Entsprechende Malus- und Clawback-Regelungen gelten auch für variable Vergütungsleistungen einer Konzerntochtergesellschaft für von dieser separat vergütete Geschäftsführungstätigkeiten in der Konzerntochtergesellschaft.

6. Beendigung der Vorstandstätigkeit

6.1. Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten

Die Vorstandsanstellungsverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellperiode geschlossen. Diese beträgt in der Regel sowohl für eine Erstbestellung als auch für jede weitere Bestellung drei Jahre. Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist im Einklang mit dem AktG in den Anstellungsverträgen nicht vorgesehen; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrags

aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Der Vorstandsanstellungsvertrag endet automatisch mit Vollendung des 67. Lebensjahrs eines Vorstandsmitglieds sowie wenn das Vorstandsmitglied erwerbsunfähig wird oder auf unabsehbare Zeit arbeitsunfähig erkrankt. Er endet ferner im Fall eines Widerrufs der Bestellung durch den Aufsichtsrat mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 2 BGB (sog. Koppelungsklausel).

6.2. Vorzeitige Beendigung

6.2.1. Abfindung

Im Fall eines Widerrufs der Bestellung und einer dadurch bedingten vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags sehen die Vorstandsanstellungsverträge einen Anspruch der Vorstandsmitglieder auf eine Abfindungszahlung vor. Den Empfehlungen des DCGK folgend ist diese der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen (d. h. Festvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsbeitrag/-entgelt, STI und LTIP) begrenzt („Abfindungs-Cap“), abzüglich der Zahlungen für eine Kündigungsfrist und übersteigt in keinem Fall die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Die dienstvertraglich vorgesehene Abfindung und das dienstvertraglich vorgesehene Abfindungs-Cap ermitteln sich auf der Grundlage der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs, welches der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vorausgegangen ist, und gegebenenfalls auch auf der Grundlage der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Bei Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gezahlt.

Im Einzelfall wird auch in einem zusätzlichen Dienstvertrag mit einer Konzerntochtergesellschaft betreffend eine von dieser separat vergüteten Geschäftsführungstätigkeit eine Abfindungszahlung der Konzerntochtergesellschaft für den Fall der vorzeitigen Abberufung aus dem Geschäftsführeramt (ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes) vorgesehen. Den Empfehlungen des DCGK folgend ist auch eine solche Abfindung im Dienstvertrag mit der Konzerntochtergesellschaft der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt („Abfindungs-Cap“), abzüglich der Zahlungen für eine Kündigungsfrist und übersteigt in keinem Fall die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Ein Anspruch auf eine etwaige Abfindung besteht jedoch dann nicht, wenn der Dienstvertrag mit der Vonovia (angepasst) fortbesteht.

6.2.2. Entschädigung bei Amtsniederlegung infolge Kontrollwechsels

Im Fall des Kontrollwechsels („Change of Control“) und bestimmten hiermit einhergehenden Eingriffen in die Unabhängigkeit des Vorstands oder wesentlicher Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands oder Aufsichtsrats steht einzelnen Vorstandsmitgliedern im Rahmen einer Alt-Regelung ein Recht zur Amtsniederlegung und Kündigung ihres Anstellungsvertrags zu. Macht ein Vorstandsmitglied von diesem Gebrauch, hat es grundsätzlich einen dienstvertraglichen Abfindungsanspruch in Höhe des in 6.2.1 dargestellten Abfindungs-Caps, wobei die Abfindung in keinem Fall mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten darf.

6.2.3. LTIP bei vorzeitiger Beendigung

Endet ein Vorstandsanstellungsvertrag durch Zeitablauf, Tod oder Widerruf der Bestellung, wird die anfängliche Zahl der Performance Shares, die für das Jahr, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, zugeteilt wurden, zeitanteilig um 1/12 für jeden Monat, den das Dienstverhältnis vor dem Ende des betreffenden Kalenderjahrs endet, gekürzt. Eine Kürzung der übrigen Tranchen findet nicht statt. Wird der Vorstandsanstellungsvertrag vor Ende der Performance-Periode durch die Vonovia außerordentlich aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB gekündigt oder legt das Vorstandsmitglied sein Amt nieder, ohne dass die Gesellschaft hierfür einen wichtigen Grund gesetzt hat, verfallen sämtliche Rechte und Anwartschaften aus dem LTIP mit sofortiger Wirkung und ohne Entschädigung. Hiervon ausgenommen sind die Ansprüche des Teilnehmers aus Performance Shares, die sich in

dem Zeitpunkt, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, nicht mehr in der Performance-Periode befinden.

Wird der Anstellungsvertrag im Fall eines Kontrollwechsels fortgesetzt, wird der LTIP unter Wahrung der zum Kontrollwechsel bestehenden Wertverhältnisse angepasst bzw. durch eine wertmäßig und wirtschaftlich vergleichbare neue Form der langfristig orientierten variablen Vergütung ersetzt. Endet der Vorstandsanstellungsvertrag im Fall des Kontrollwechsels, enden sämtliche laufenden Performance-Perioden mit dem Tag der Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags. Für sämtliche Erfolgsziele wird ein Zielerreichungsgrad von 100 % unterstellt und der letzte Angebotskurs zum Kontrollwechsel wird als Endaktienkurs zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags herangezogen. Die Auszahlung erfolgt innerhalb eines Monats nach dem Ende des Anstellungsvertrages.

6.2.4. Arbeitsunfähigkeit / Hinterbliebenenversorgung

Im Fall einer vorübergehenden oder dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds wegen Krankheit zahlt die Gesellschaft die Festvergütung bis zu zwölf Monate nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit fort; längstens jedoch bis zum Ende des Dienstverhältnisses. Der STI kann durch den Aufsichtsrat pro rata temporis gekürzt werden, wenn das Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr insgesamt, nicht notwendigerweise zusammenhängend, länger als sechs Monate arbeitsunfähig ist.

Verstirbt das Vorstandsmitglied haben die Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung oder Zahlung eines im Vorstandsdienstvertrag fest vereinbarten Betrags für den Sterbemonat und für die sechs auf den Sterbemonat folgenden Kalendermonate. Der STI ist pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats zu zahlen, wobei die voraussichtliche Erreichung der unternehmensbezogenen Ziele durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung des bisherigen und des voraussichtlichen Geschäftsverlaufs in dem betreffenden Kalenderjahr festzusetzen ist.

6.3. Keine weiteren Abfindungsregeln

Mit Ausnahme der unter Ziffer 6.2. beschriebenen Regelungen sieht das Vorstandsvergütungssystem keine Entlassungsentschädigungen vor.

6.4. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu 24 Monaten vorsehen. Für diesen Zeitraum wird eine von Fall zu Fall festzulegende angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) in enger Anlehnung an die gesetzlichen Regelungen der §§ 74 ff. HGB für Arbeitnehmer gewährt. Die Entschädigung wird in Raten jeweils am Monatsende ausgezahlt. Auf diesen Betrag anfallende gesetzliche Abgaben trägt das Vorstandsmitglied. Über die Anrechnung etwaiger Abfindungszahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (vgl. Ziffer 6.2) auf die Karenzentschädigung entscheidet der Aufsichtsrat bei Abschluss des Wettbewerbsverbots von Fall zu Fall.

7. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Mit der Festvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und ihre verbundenen Unternehmen abgegolten. Dies beinhaltet insbesondere Konzerninterne Aufsichtsratsmandate. Sofern Vergütungsansprüche gegen verbundene Unternehmen entstehen, werden diese grundsätzlich auf die Festvergütung angerechnet; in einem Einzelfall werden aus einem zusätzlich bestehenden Anstellungsverhältnis bei einem Konzernunternehmen Vergütungsleistungen für Geschäftsführertätigkeiten gewährt. Bei Vergütungen für die Wahrnehmung konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit diese auf die Festvergütung anzurechnen sind. Dienstvertraglich kann vorgesehen werden, dass Einkünfte, die Vorstandsmitglieder aus sonstigen Tätigkeiten erzielen, die sie im Interesse der Gesellschaft wahrnehmen (z.B.

Einkünfte aus Funktionen in Verbänden), von den Vorstandsmitgliedern der Vonovia Stiftung zu spenden sind (vorbehaltlich einer anderweitigen Bestimmung durch den Aufsichtsrat der Vonovia Stiftung).

8. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann in außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keine außergewöhnlichen Fälle in diesem Sinne dar. Weitreichende und außergewöhnliche Änderungen der Wirtschaftssituation, z.B. durch eine schwere Wirtschaftskrise, können außergewöhnliche Fälle im Sinne der Regelung sein. Ferner kann hierzu unter anderem die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung einer passenden Anreizsetzung gehören. Auch im Fall einer Abweichung von dem bestehenden Vergütungssystem muss die Vergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und darf deren finanzielle Leistungsfähigkeit nicht überfordern. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf Vorschlag des Vergütungsausschusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt.

Die vorübergehende Abweichungsmöglichkeit vom Vergütungssystem des Vorstands ist auf die folgenden Bestandteile begrenzt: Leistungskriterien der kurzfristigen sowie langfristigen variablen Vergütung, Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen der einzelnen Elemente der variablen Vergütung, die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile und zeitweilige Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen. Sollte es nicht ausreichen, die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen die Möglichkeit, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.