

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Vonovia SE, Bochum,

## VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Vonovia SE, Bochum, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Vonovia SE, Bochum, 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 Darstellungen 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 falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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 Vonovia SE, Bochum, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 (Anlage 2) 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.

Düsseldorf, den 29. März 2023

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Salzmann  
Wirtschaftsprüferin

Cremer  
Wirtschaftsprüfer

## **Anlagen**

Vergütungsbericht der Vonovia SE, Bochum, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

# Anlagen



**Anlage 1**  
**Vergütungsbericht der**  
**Vonovia SE, Bochum,**  
**für das Geschäftsjahr**  
**vom 1. Januar bis zum**  
**31. Dezember 2022**



# Ver- gütungs- bericht 2022

# Inhalt

- 1 **I. Einleitung**
  
- 2 **II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht**
  
- 4 **III. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022**
  - 4 1. Grundsätze der Vorstandsvergütung
  - 7 2. Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder
  - 8 3. Die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022
  - 17 4. Aktienhalteverpflichtung
  - 18 5. Rückforderung (Clawback) und Reduzierung (Malus) erfolgsabhängiger Vergütung
  - 18 6. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens
  - 20 7. Angaben zu Leistungen von Dritten
  - 21 8. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022
  
- 22 **IV. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022**
  - 22 1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats
  - 23 2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
  
- 24 **V. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft**



# I. Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze und die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Vonovia SE und erläutert die Struktur sowie die Höhe der individuellen im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Der vorliegende Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Zusätzlich wurden die Leitlinien des Arbeitskreises für eine nachhaltige Vorstandsvergütung in ihrer aktuellen Fassung berücksichtigt.

Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Aspekten durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind auf der [Investor-Relations-Webseite](#) der Vonovia SE zu finden.

# II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

Der folgende Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 erläutert den Kontext der getroffenen Vergütungsentscheidungen und ermöglicht deren umfassende Einordnung.

## Veränderte regulatorische Rahmenbedingungen in der Vergütungsberichtserstattung

Infolge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) zum 1. Januar 2020 erfolgte die Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 erstmalig auf Basis der neuen regulatorischen Anforderungen des § 162 AktG. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht 2021 am 29. April 2022 mit einer breiten Zustimmung von 84,42 % gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen angesichts des positiven Abstimmungsergebnisses und aus Gründen der Stetigkeit keine Veranlassung, die grundsätzliche Herangehensweise sowie die Art und Weise der Berichterstattung anzupassen.

Die Vonovia SE zielt mit der nachfolgenden Darstellung weiterhin auf eine klare, verständliche und nachvollziehbare Berichterstattung ab, die die Basis für eine breite Akzeptanz der Organvergütung durch alle Stakeholder legen soll. Bei der Erstellung des Vergütungsberichts hat sich die Vonovia SE daher an nationalen und internationalen Best-Practice-Maßstäben orientiert, um den Erwartungen des Kapitalmarkts an eine hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Vergütungsentscheidungen zu entsprechen.

Die Vergütungsberichtserstattung der Vonovia SE geht daher deutlich über die neuen regulatorischen Anforderungen hinaus und berücksichtigt die Rückmeldungen von Investoren und Stimmrechtsberatern.

Der Vergütungsbericht 2022 wird der Hauptversammlung 2023 im Rahmen eines konsultativen Votums zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt.

## Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022

Der Aufsichtsrat der Vonovia SE betrachtet es als eine zentrale Aufgabe sicherzustellen, dass die Ausgestaltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder in einer klaren Verbindung zur Umsetzung der übergeordneten Unternehmensstrategie steht. Dementsprechend trägt er Sorge dafür, dass Strategie und Unternehmenserfolg sowie die Vergütung für die Leistungen des Vorstands klar miteinander verknüpft sind (Pay-for-Performance).

In Ableitung aus diesem Grundansatz besteht die Vorstandsvergütung der Vonovia SE zu einem hohen Anteil aus erfolgsabhängigen Komponenten. Mit der Einbeziehung strategisch relevanter Kennzahlen zur Unternehmenssteuerung als Leistungskriterien ist die Höhe der Vorstandsvergütung eng mit der Geschäftsentwicklung verknüpft.

In einem politisch und ökonomisch anspruchsvollem Umfeld schloss Vonovia das Geschäftsjahr 2022 erfolgreich ab. Alle wesentlichen Ziele wurden erreicht bzw. übererfüllt.

Zu den Schwerpunkten der Vorstandsarbeit zählten neben der Weiterentwicklung des operativen Geschäfts die Prozessintegration der Deutsche Wohnen SE in den Konzern und die Anpassung des Unternehmens an die nachhaltig veränderten Rahmenbedingungen an den Märkten. Zinsanstieg, Inflation und schwierige Bedingungen auf den Rohstoff- und Energiemärkten erforderten ein Neujustieren zahlreicher unternehmerischer Stellschrauben.

Im Geschäftsjahr führte das Unternehmen erneut zahlreiche Kapitalmaßnahmen in einem Gesamtvolumen von 4,1 Mrd. € durch. Im März 2022 begab das Unternehmen erstmals grüne und soziale Anleihen in EUR und SEK auf Basis eines neuen Sustainable Finance Frameworks. Mit dem emittierten Volumen rangiert Vonovia (inkl. Deutsche Wohnen) nach Auswertung von Dealogic im Jahr 2022 erneut unter den Top 5 EUR-Investment-Grade-Emittenten weltweit. Die Finanzratings der Agenturen Standard & Poor's, Scope und Moody's, S&P liegen weiter im Investmentgrade-Bereich.

In einem komplexen Umfeld investierte das Unternehmen weiter intensiv in den eigenen Bestand: Für Neubau und Modernisierung (inkl. Deutsche Wohnen) gab das Unternehmen 1,4 Mrd. € aus (2021: 1,4 Mrd. €). In die Instandhaltung flossen 0,9 Mrd. € (2021: 0,8 Mrd. €). Dabei wurden 2.071 Wohnungen (2021: 1.373) durch Neubau fertiggestellt. Hinzu kamen 1.678 fertiggestellte Wohnungen für den Verkauf (2021: 827).

Vonovia hat sich darauf verpflichtet, den Bestand bis 2045 nahezu klimaneutral zu stellen. Dazu hat das Unternehmen 2022 zahlreiche Projekte fortgesetzt bzw. weitere auf den Weg gebracht. Der Nachhaltigkeits-Performance-Index SPI lag zum Jahresende 2022 bei 103%. Dazu trugen insbesondere die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Intensität, die Entwicklung des durchschnittlichen Primärenergiebedarfs Neubau und die

barrierearmen (Teil-)Modernisierungen bei. Auch der Kundenzufriedenheitsindex verbesserte sich: Die Zufriedenheit der Kunden erreichte 2022 einen Höchststand.

Auch im sozialen Bereich brachte sich Vonovia weiterhin in die gesellschaftlichen Aufgaben ein. Dazu zählte im vergangenen Jahr zum Beispiel die Zurverfügungstellung von Wohnraum für Geflüchtete aus der Ukraine und anderen von Obdachlosigkeit betroffenen bzw. bedrohten Menschen. Die zahlreichen Angebote zur Unterstützung von Mietern, Vereinen und Initiativen wurden fortgesetzt und die freiwilligen Selbstverpflichtungen in Mietthemen wurden bestätigt.

Die zentralen Berichtskennzahlen entwickelten sich im Jahresvergleich wie folgt:

	Ist 2021	Prognose 2022 (März)	Ist 2022
Segmenterlöse Total	5,2 Mrd. €	6,2 – 6,4 Mrd. €	6,3 Mrd. €
Adjusted EBITDA Total*	2.254,4 Mio. €	2,75 – 2,85 Mrd. €	2.763,1 Mio. €
Group FFO**	1.694,4 Mio. €	2,0 – 2,1 Mrd. €	2.035,6 Mio. €
Group FFO je Aktie**	2,18 €	ausgesetzt	2,56 €
EPRA NTA pro Aktie***	62,63 €	ausgesetzt	57,48 €
SPI****	109,0 %	-100 %	103,0 %

\* Werte 2021 an neue Adjusted EBITDA-Definition (ohne Ergebnisse aus at-equity Beteiligungen) angepasst.

\*\* Basierend auf der neuen Definition 2022 ohne Eliminierung IFRS 16-Effekt, Group FFO pro Aktie basierend auf den zum jeweiligen Stichtag dividendenberechtigten Aktien.

\*\*\* Nach der neuen Definition für 2022, somit ohne Erwerbsnebenkosten. EPRA NTA pro Aktie basierend auf den zum Stichtag dividendenberechtigten Aktien. 2021 angepasst nach Finalisierung PPA Deutsche Wohnen.

\*\*\*\* Exkl. Deutsche Wohnen.

Im Geschäftsjahr 2022 stiegen die Segmenterlöse Total um 19,9% auf 6.256,9 Mio. €. Maßgeblich für diesen Anstieg waren im Wesentlichen die zusätzlichen Mieteinnahmen durch Deutsche Wohnen sowie die Erlöse aus dem Pflegesegment, die in 2022 mit ihrem Gesamtjahresbeitrag einfließen.

Das Adjusted EBITDA Total stieg um 22,6% auf 2.763,1 Mio. €. Dabei stieg das Adjusted EBITDA Rental um 25,6%. Das Adjusted EBITDA Value-add sank wesentlich bedingt durch Preissteigerungen für Bauleistungen und Materialien, fachkräftemangelbedingte Produktivitätseinbußen und die Corona-Pandemie um 17,6%. Das Adjusted EBITDA Recurring Sales stieg um 19,3%. Das Adjusted EBITDA Development blieb aufgrund erhöhter Baukosten knapp um 1,2% hinter dem Vorjahr zurück. Und das Adjusted EBITDA des durch den Zusammenschluss mit Deutsche Wohnen hinzu gekommenen Segments Pflege stieg um über 100%.

Der Group FFO stieg u.a. bedingt durch die erstmalige Einbeziehung von Deutsche Wohnen für das Gesamtjahr um 20,1% auf 2.035,6 Mio. €.

Der EPRA NTA pro Aktie lag TERP-adjusted bei 57,48 € im Jahr und lag damit um 8,2% unter dem Vorjahreswert. Maßgeblich für den Rückgang der Nettovermögens Kennzahl waren das Ergebnis aus der Bewertung von Investment Properties von -1.269,8 Mio. € (2021: 7.393,8 Mio. €) und die Ausschüttung der Bardividende in Höhe von 672,4 Mio. € (2021: 486,0 Mio. €). Durch das Schaffen des neuen Teilportfolios Recurring Sales (MFH) sind die Hinzurechnungen von latenten Steuern um 2.248,4 Mio. € gesunken, da diese nur für Objekte vorgesehen sind, die langfristig im Bestand gehalten werden sollen.

Aufgrund der insgesamt erfolgreichen Geschäftsentwicklung konnten Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2023 für das Geschäftsjahr 2022 eine Dividende von 0,85 € vorschlagen (2021: 1,66 €).

# III. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

## 1. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vonovia SE mit ihren Konzernunternehmen steht als Wohnungsunternehmen mitten in der Gesellschaft. Darum haben die Aktivitäten der Vonovia SE niemals nur eine wirtschaftliche, sondern immer auch eine gesellschaftliche Perspektive. Die Vonovia SE ist sich ihrer besonderen Rolle und Verantwortung bewusst: Als Dienstleister und Anbieter von Wohnungen für rund eine Million Menschen stellt sie ihre Kunden und deren Bedürfnisse in den Mittelpunkt. Deshalb pflegt sie die Gebäudesubstanz und gestaltet Quartiere aktiv mit. Die Vonovia SE bietet ihren Kunden zeitgemäße und bedarfsgerechte Wohnungen an und entwickelt Dienstleistungen für mehr Lebensqualität. Die Vonovia SE fühlt sich den Grundsätzen der sozialen Marktwirtschaft und der Wirtschaftlichkeit verpflichtet und übernimmt Verantwortung für sicheres, gutes und bezahlbares Wohnen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Vonovia SE soll ein wirksames Instrument darstellen, um sicherzustellen, dass Vonovia dieser Rolle 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 (ESG) bzw. Sustainability Performance) in besonderer Weise Berücksichtigung in der Vergütung des Vorstands.

Die Leistungskriterien, anhand derer sich die Vorstandsvergütung bemisst, spiegeln die Unternehmensstrategie wider und setzen insbesondere Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Unternehmenswachstum. 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 des Vergütungssystems ist es, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Leistung und ihres jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten und sie im Interesse einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung am Erfolg von Vonovia partizipieren zu lassen.

Das Vergütungssystem bildet die Grundlage für die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vonovia SE. Der Aufsichtsrat orientiert sich 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). Im Short-Term-Incentive (STI) umfasst dies auch individuelle Leistungskriterien. 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.

---

#### 1.1. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

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 Präsidial- und Nominierungsausschuss („Präsidialausschuss“) unterstützt, welcher Empfehlungen zum Vorstandsvergütungssystem entwickelt. Über diese Empfehlungen berät und beschließt der Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Die regelmäßige Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems durch den Aufsichtsrat wird ebenfalls durch den Präsidialausschuss 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.

#### 1.2. Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

Den Vorgaben von AktG und DCGK folgend achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder darauf, dass diese 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 Vergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung.

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 (Peer Group). Hierbei handelt es sich regelmäßig um die Unternehmen des DAX, um die Kriterien Land und Größe abzubilden, sowie eine Vergleichsgruppe bestehend aus börsennotierten nationalen und internationalen Unternehmen aus der Immobilienbranche und aus Industrien mit vergleichbaren Geschäftsmodellen, um insbesondere dem Kriterium Branche gerecht zu werden.

Neben dem horizontalen Vergleich erfolgt zudem auch ein vertikaler – interner – Vergleich der Vergütung des Vorstands. Hierbei wird gemäß der Empfehlung des DCGK 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.

Die Ergebnisse der beschriebenen Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher. Die letztmalige Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit erfolgte zum Ende des Geschäftsjahres 2022 im Vergleich mit den Unternehmen des DAX. Hierbei wurde der Aufsichtsrat durch einen externen unabhängigen Berater unterstützt und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bestätigt.

### Zielvergütung

in Tsd. €	Rolf Buch (CEO) seit 1. März 2013		Arnd Fittkau (CRO) seit 16. Mai 2019		Philip Grosse (CFO) seit 1. Januar 2022		Helene von Roeder (CTO) seit 9. Mai 2018		Daniel Riedel (CDO) seit 9. Mai 2018	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Grundvergütung	1.250,0	1.300,0	750,0	775,0	-	775,0	750,0	1.031,3	750,0	775,0
Nebenleistungen	31,1	31,4	31,6	25,0	-	8,0	29,4	29,5	27,4	23,2
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	500,0	-	-	500,0	500,0
Kurzfristige variable Vergütung	700,0	720,0	374,0	374,0	-	374,0	374,0	514,3	374,0	374,0
STI 2021	700,0	-	374,0	-	-	-	374,0	-	374,0	-
STI 2022	-	720,0	-	374,0	-	374,0	-	514,3	-	374,0
Langfristige variable Vergütung	2.375,0	2.580,0	900,0	1.025,0	-	1.025,0	900,0	1.237,5	900,0	1.025,0
LTI 2021-2024	2.375,0	-	900,0	-	-	-	900,0	-	900,0	-
LTI 2022-2025	-	2.580,0	-	1.025,0	-	1.025,0	-	1.237,5	-	1.025,0
bAV Dienstzeitaufwand	1.204,8	1.020,2	675,2	715,7	-	-	563,9	821,7	-	-
<b>Summe</b>	<b>5.560,9</b>	<b>5.651,6</b>	<b>2.730,8</b>	<b>2.914,7</b>	<b>-</b>	<b>2.682,0</b>	<b>2.617,3</b>	<b>3.634,2</b>	<b>2.551,4</b>	<b>2.697,2</b>

### 1.4. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr, d. h. Festvergütung, Nebenleistungen, dem jährlichen Versorgungsaufwand nach IAS 19 (bzw. dem jährlichen 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

### 1.3. Zielvergütung

Das Vergütungssystem der Vonovia SE 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 funktionsspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

Die Ziel-Gesamtvergütungen der im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2022 wie folgt festgelegt:

jeweils 5,5 Mio. € brutto p. a. (einschließlich der Vergütung für weitere Mandate in Konzerngesellschaften).

Diese Obergrenze bezieht sich auf die Summe der Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagt wird. Auszahlungen der langfristigen variablen Vergütungskomponente unter dem jeweils anwendbaren LTIP werden dabei dem Jahr der Zusage der zugrunde liegenden LTIP-Tranche zugerechnet.

Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 kann somit erst nach Auszahlung der in 2022 zugesagten Tranche des LTIP Bericht erstattet werden.

Sollte die Summe der Leistungen für ein Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird die festgestellte Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr zugesagten LTIP um den übersteigenden Betrag gekürzt. Unter Berücksichtigung der bereits gewährten/geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 (d. h. Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt und STI 2022, siehe Tabelle unter Ziffer 8.1) und des Dienstzeitaufwands für 2022 für Versorgungsansprüche (siehe ergänzende Ausweisung in Tabelle unter Ziffer 8.1) sowie der Auszahlungsbegrenzung für den LTIP 2022 (LTI-Cap, siehe unter 3.2.2 a.) kann die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 die festgelegte Maximalvergütung nicht übersteigen.

## 2. Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

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.

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay-for-Performance) der Vorstandsvergütung sind die variablen Vergütungskomponenten an das Erreichen vorab definierter Leistungskriterien gekoppelt und bestehen aus einem kurzfristigen variablen Bestandteil in Form eines Short-Term-Incentive (STI) sowie einem langfristigen variablen Bestandteil, dem sogenannten Long-Term-Incentive nach näherer Maßgabe eines Long-Term-Incentive-Plans (LTIP).

Zusätzlich gelten Aktienhaltevorschriften (sogenannte Share Ownership Guidelines), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, eine bestimmte Anzahl an Aktien der Vonovia SE zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zu halten.

### Das Vergütungssystem im Überblick

Bemessungsgrundlage/Parameter		
<b>Fixe Vergütung</b>	<b>Grundgehalt („Festvergütung“)</b>	> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird
	<b>Versorgungsbeitrag/Versorgungsentgelt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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)</li> <li>&gt; Möglichkeit auf Regelung für Neuvorstände umzustellen (einmaliges Wahlrecht)</li> <li>&gt; Für ein Vorstandsmitglied mit zusätzlichem Dienstverhältnis bei ausländischer Konzerntochtergesellschaft Versorgungszusage (Beitragszahlungen in eine Pensionskasse) zzgl. Versorgungsentgelt) durch Konzerntochtergesellschaft</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Keine Teilnahmemöglichkeit an bisherigen Entgeltumwandlungsmodell</li> <li>&gt; Gewährung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten jährlichen Versorgungsentgelts in bar</li> <li>&gt; Möglichkeit der Einbringung des Versorgungsentgelts in Anlagefonds bei externem Dienstleister (keine betriebliche Altersversorgung)</li> <li>&gt; Im Versorgungsfall Auszahlung des angesammelten Kapitals nebst Erträgen</li> </ul>
	<b>Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Gewährung der privaten Inanspruchnahme eines Dienstwagens respektive einer Dienstwagenpauschale sowie Stellung von Sachmitteln (insb. Kommunikationsmittel)</li> <li>&gt; 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung</li> <li>&gt; D&amp;O-Versicherung nebst Strafrechtsschutz</li> <li>&gt; In Einzelfällen Risikolebensversicherung</li> </ul>

## Das Vergütungssystem im Überblick

Bemessungsgrundlage/Parameter				
<b>Variable Vergütung</b>	Short-Term-Incentive (STI)	Typ	> Ziel-STI	
		Begrenzung   Cap	> 125 % des Ziel-STI	
	Leistungskriterien		> Group FFO > Adjusted EBITDA > Persönlicher Leistungsfaktor (0,8-1,2)	
		Auszahlung	> Fälligkeit einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft > Auszahlung in bar	
	Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	Plantyp	> Performance Share Plan	
		Begrenzung   Cap	> 250 % des Zuteilungswerts	
		Leistungskriterien	> Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) > NTA pro Aktie > Group FFO pro Aktie > Sustainability Performance Index (SPI)	
			Auszahlung	> Mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der vierjährigen Performance-Periode folgt > Auszahlung in bar
	<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>	<b>Maximale Gesamtvergütung</b>	> Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 11 Mio. € brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 5.5 Mio. € brutto p. a.	
		<b>Malus/Clawback</b>	> Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung > Möglich bei wesentlichen Pflichtverletzungen (für das Jahr der Pflichtverletzung) und bei Auszahlungen auf fehlerhafter Datengrundlage > Clawback-Frist von einem Jahr nach Auszahlung	
<b>Change of Control</b>		> Sonderkündigungsrecht des Vorstandsmitglieds im Falle des Kontrollwechsels und Entschädigung i. H. v. grundsätzlich zwei (im Einzelfall drei) Jahresgesamtvergütungen berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres, ggf. des laufenden Geschäftsjahres) abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, bei Ausübung, nicht jedoch höher als Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags		
<b>Aktienhaltevorschrift</b>		> 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 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		
<b>Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung</b>		> 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		

### 3. Die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

Das der Hauptversammlung in 2021 vorgelegte und gebilligte Vorstandvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2022 auf die Vergütung aller im Berichtsjahr amtierender Vorstandsmitglieder Anwendung. Im Geschäftsjahr 2022 erfolgte keine Abweichung vom Vorstandvergütungssystem.

#### 3.1. Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

##### 3.1.1. Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Vorstandstätigkeit ein jährliches Grundgehalt („Festvergütung“), das auch grundsätzlich alle Tätigkeiten bei Vonovia Konzern-, Tochter-

und Beteiligungsgesellschaften abgibt und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Im Regelfall sind mit der Festvergütung auch etwaige sonstige Tätigkeiten im Konzern abgeholten. Abweichend hiervon erhält Daniel Riedl – im Einklang mit dem zuletzt vorgelegten Vergütungssystem – aufgrund eines zusätzlichen Anstellungsverhältnisses für seine Geschäftsführungstätigkeit bei der BUWOG – Bauen und Wohnen GmbH (im Folgenden „BUWOG“), einer Konzerntochtergesellschaft der Vonovia SE, Vergütungsleistungen von der BUWOG, die in der Ziel-Gesamtvergütung sowie der Maximal-Gesamtvergütung gemäß dem Vergütungssystem erfasst sind.



### 3.1.2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Sach- und Nebenleistungen, die je nach der persönlichen Situation und Inanspruchnahme variieren können und im Falle von Daniel Riedl teilweise von der BUWOG geleistet werden.

Zu den regelmäßigen Sach- und Nebenleistungen gehören die private Inanspruchnahme des Dienstwagens oder nach Wahl des Vorstandsmitglieds einer Dienstwagenpauschale sowie die Zurverfügungstellung von Kommunikationsmitteln 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. Zugunsten von zwei Vorstandsmitgliedern wurden darüber hinaus Risikolebensversicherungen abgeschlossen. Geschäfts- und Reisekosten werden nach den jeweils geltenden Kostenersatzrichtlinien erstattet. Der Aufsichtsrat kann auch andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen gewähren.

Zugunsten der Vorstandsmitglieder besteht 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 Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

### 3.1.3. Alters- und Risikoabsicherung

#### Altersversorgung (Altregelung für Erstbestellungen vor dem 1. Januar 2021)

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. Alternativ zur Einbringung des Versorgungsbeitrags in das Entgeltumwandlungsmodell können die Vorstandsmitglieder sich einen bestimmten Fixbetrag als zusätzliche Barvergütung auszahlen lassen. Das zuletzt vorgelegte, aktuelle Vergütungssystem eröffnet den Vorstandsmitgliedern die Möglichkeit, entsprechend der nachfolgend dargestellten Regelung für ab dem 1. Januar 2021 neu bestellte Vorstandsmitglieder anstelle des Versorgungsbeitrags ein höheres Versorgungsentgelt in Anspruch zu nehmen. Mit der Inanspruchnahme des Versorgungsentgelts entfällt die Möglichkeit der Teilnahme an dem bestehenden Entgeltumwandlungsmodell mit Wirkung für die Zukunft (einmaliges Wahlrecht).

#### Versorgungsentgelt (Regelung für Erstbestellungen nach dem 1. Januar 2021)

Ab dem 1. Januar 2021 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder können nicht mehr an dem Entgeltumwandlungssystem „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen“ teilnehmen. Sie erhalten zusätzlich zum Grundgehalt einen erfolgsunabhängigen Fixbetrag (Versorgungsentgelt) in bar. Sie haben die Möglichkeit, dieses Versorgungsentgelt in ausgewählte Anlagefonds über einen externen Dienstleister einzubringen und sich im Versorgungsfall das angesparte Kapital nebst Erträgen als Einmalzahlung auszahlen zu lassen. Die Leistungen unter dem neuen Versorgungssystem stellen keine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes dar und werden dementsprechend bilanziell nicht als solche erfasst.

#### Altersversorgung für die im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder

In 2022 machten Rolf Buch, Arnd Fittkau und Helene von Roeder von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen“ weiterhin Gebrauch. Philip Grosse erhielt in 2022 im Einklang mit den Vorgaben des Vergütungssystems einen Versorgungsbeitrag in Höhe von EUR 500.000 € als Versorgungsentgelt. Daniel Riedl erhält seine Altersversorgung von einer Konzerntochtergesellschaft aufgrund eines zusätzlichen Dienstverhältnisses für die Geschäftsführungstätigkeit bei der BUWOG in Form von Beitragszahlungen zu einer ausländischen Pensionskasse und eines Versorgungsentgelts als zusätzliche Fixvergütung; das Versorgungsentgelt kann unter bestimmten Umständen nach Wahl des Vorstandsmitglieds ebenfalls in die Pensionskasse eingezahlt werden. In 2022 erhielt Herr Riedl entsprechend dieser Vereinbarung von der BUWOG 200.000 € als jährlichen Versorgungsbeitrag, welcher in eine externe Pensionskasse eingezahlt wurde, sowie zusätzlich ein Versorgungsentgelt in Höhe von 300.000 €, welches ebenfalls in die externe Pensionskasse eingebracht wurde.

## Pensionsanwartschaften

in Tsd. €	IAS19			
	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtungen	
	2021	2022	2021	2022
Rolf Buch	1.204,8	1.020,2	7.874,5	5.498,7
Arnd Fittkau	675,2	715,7	1.765,4	1.241,3
Helene von Roeder	563,9	821,7	2.044,3	1.584,8
<b>Summe</b>	<b>2.443,9</b>	<b>2.557,7</b>	<b>11.684,2</b>	<b>8.324,8</b>

### 3.2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungskomponenten stellen den überwiegenden Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder dar und sind sowohl auf das Erreichen operativer jährlicher Ziele als auch auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia SE ausgerichtet.

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung gliedert sich in eine kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) sowie eine langfristige Vergütungskomponente (LTIP). Der LTIP ist aktienbasiert ausgestaltet, wodurch eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erfolgt. Der STI ist das einzige kurzfristige Element der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung.

Die beiden Komponenten incentivieren 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 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, den Erfolg der Vonovia SE ganzheitlich und mehrdimensional abzubilden.

Die Leistungskriterien sind sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Natur. Zur konsequenten Verfolgung des Pay-for-Performance-Gedankens werden die Leistungskriterien ambitioniert gesetzt.

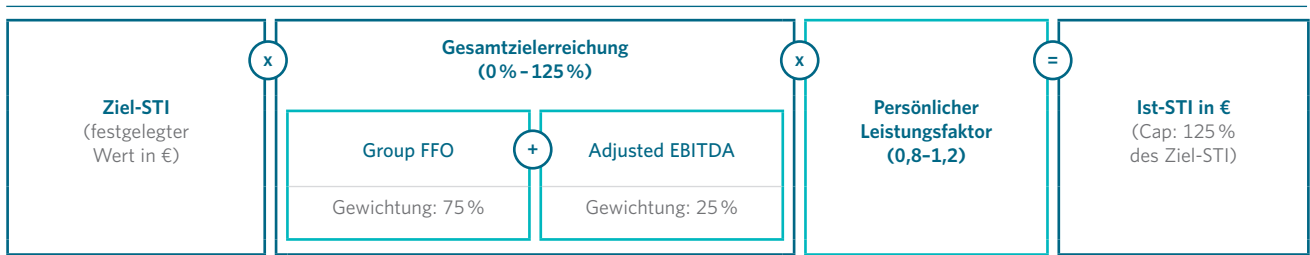
#### 3.2.1. Short-Term-Incentive Plan (STI)

##### a. Grundlagen des STI für das Geschäftsjahr 2022

Die Vorstandsmitglieder haben einen jährlichen Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines STI. Die Höhe des STI ist abhängig von der Erreichung bestimmter Unternehmensziele. 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. Die Zielerreichung für die Auszahlung des STI bestimmt sich anhand der folgenden Leistungskriterien:

- > Group Funds from Operations (Group FFO) mit einer Gewichtung von 75 %
- > Adjusted Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (Adjusted EBITDA) mit einer Gewichtung von 25 %
- > Ggf. Individuelle Leistungsziele (zur Bestimmung des PLF)

Der STI ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Der Ziel-STI wird für das Vorstandsmitglied jeweils im Anstellungsvertrag festgelegt. Abhängig von der Erreichung der nachfolgend detailliert beschriebenen finanziellen Leistungskriterien, welche additiv miteinander verknüpft sind, und der ggf. festgelegten individuellen Leistungsziele ergibt sich zum Ende des Geschäftsjahrs ein individueller Ist-STI. Dieser kann zwischen 0 % und 125 % des Ziel-STI betragen. Somit ist auch ein kompletter Ausfall des STI möglich und der Auszahlungsbetrag ist auf 125 % des ursprünglichen Ziel-STI begrenzt. 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.



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 Ziel-Gesamtvergütung sowie der Maximalvergütung gemäß dem Vergütungssystem mitberücksichtigt. Dies ist im Berichtsjahr im Falle von Herrn Riedl entsprechend umgesetzt worden, indem sein Jahresbonus zu einem Drittel von den beschriebenen Leistungskriterien der Vonovia SE und zu zwei Dritteln von finanziellen Leistungskriterien der BUWOG (75 % EBITDA Rental und 25 % EBITDA Development) abhängt.

#### **b. Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2022**

Bei den beiden finanziellen Leistungskriterien Group FFO und Adjusted EBITDA handelt es sich um wesentliche operative Unternehmensziele, die den finanziellen Unternehmenserfolg von Vonovia abbilden. Der Group FFO berücksichtigt die Ergebnisbeiträge aller fünf Segmente (Rental, Value-add, Recurring Sales, Development und Pflege) und zählt zusammen mit dem Adjusted EBITDA zu den bedeutsamsten Steuerungsgrößen auf Gesamtkonzernebene. Im STI bildet der Group FFO das Leistungskriterium für die Dividendenfähigkeit ab. Der Adjusted EBITDA setzt sich zusammen aus dem um periodenfremde, unregelmäßig wiederkehrende oder betriebsatypische Sachverhalte bereinigten EBITDA. Hierbei wird unterschieden zwischen dem Adjusted EBITDA der fünf Segmente und dem Adjusted EBITDA Total, welcher sich aus der Summe der Adjusted EBITDA der fünf Segmente ergibt. Durch den Adjusted EBITDA wird die gesamte Leistung des nachhaltigen operativen Geschäfts der Vonovia SE vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen ausgedrückt. Für die Berechnung der Gesamtzielerreichung des STI wird entweder auf den Adjusted EBITDA Total oder auf die Adjusted EBITDA der von den Vorstandsmitgliedern jeweils verantworteten Segmente abgestellt.

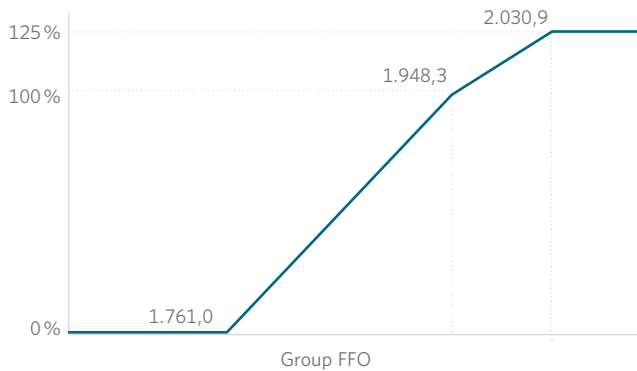
Indem der Adjusted EBITDA Total um den laufenden Zinsaufwand bereinigt und um Sondersachverhalte, laufende Ertragssteuern und Konsolidierungseffekte vermindert wird, erhält man den Group FFO, welcher die nachhaltige operative Ertragskraft der Vonovia SE beschreibt. Insbesondere, weil Finanzierungen einen elementaren Bestandteil für den Erfolg der Geschäftstätigkeiten der Vonovia SE darstellen, handelt es sich bei dem Group FFO um eine Kernsteuerungsgröße. Die Incentivierung des Group FFO sowie des Adjusted EBITDA haben daher eine hohe Bedeutung für den Unternehmenserfolg der Vonovia SE.

Neben den beiden finanziellen Leistungszielen Group FFO und Adjusted EBITDA (und EBITDA Rental und EBITDA Development bezogen auf die BUWOG für Daniel Riedl) wurden in 2022 keine individuellen Leistungsziele und/oder Erwartungen an die Vorstandsmitglieder als zusätzliche Leistungskriterien eingesetzt.

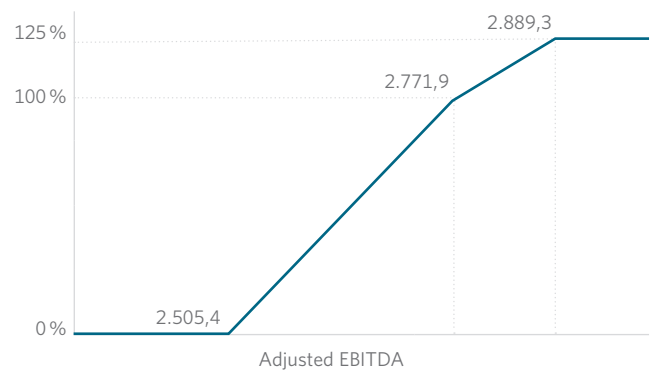
#### **Zielerreichung Group FFO und Adjusted EBITDA**

Den beiden finanziellen Leistungskriterien Adjusted EBITDA und Group FFO ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Für beide Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat basierend auf der Jahresplanung jährlich einen Zielwert sowie einen Minimal- und Maximalwert fest. Erreicht das Leistungskriterium exakt den vorgegebenen Zielwert, 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.

### Zielerreichungskurve Group FFO



### Zielerreichungskurve Adjusted EBITDA



Die Zielerreichungskurve spiegelt den strikten Pay-for-Performance-Gedanken des Vorstandsvergütungssystems der Vonovia SE wider.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Minimal- (Untergrenze), Ziel-, Maximal- (Obergrenze) sowie die im Berichtsjahr 2022 erreichten Istwerte der Leistungskriterien sowie die sich daraus ergebenden Zielerreichungsgrade des STI für das Geschäftsjahr 2022. Die angegebenen Werte bezogen auf Vonovia gelten für alle im Berichtsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder gleichermaßen, während die Werte der BUWOG nur die Anwendung der Leistungskriterien für Herrn Riedl abbilden.

### STI 2022 Zielerreichung – Vonovia

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in %
Group FFO	1.761,0	1.948,3	2.030,9	1.983,6	110,6
Adjusted EBITDA	2.505,4	2.771,9	2.889,3	2.763,1	96,7

### STI 2022 Zielerreichung – BUWOG

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in %
EBITDA Rental	69,5	76,9	80,2	82,1	125,0
EBITDA Development	78,9	87,3	91,0	94,8	125,0

### Zielerreichung individuelle Ziele

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

### c. Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2022

Der sich aus der Gesamtzielerreichung des STI ergebene Betrag wird in bar ausgezahlt.

Die folgenden Tabellen fassen die Zielerreichungen sowie Auszahlungsbeträge pro Vorstandsmitglied zusammen:

#### STI 2022 Zusammenfassung – Vonovia

	Zielbetrag	Minimalbetrag	Maximalbetrag (Cap)	Zielerreichung Group FFO (75% Gewichtung)	Zielerreichung Adjusted EBITDA (25% Gewichtung)	Persönlicher Leistungsfaktor	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %		in %	in Tsd. €
Rolf Buch	720,0	0,0	900,0	110,6	96,7	1,0	107,1	771,3
Arnd Fittkau	374,0	0,0	467,5	110,6	96,7	1,0	107,1	400,7
Philip Grosse	374,0	0,0	467,5	110,6	96,7	1,0	107,1	400,7
Helene von Roeder	514,3	0,0	642,8	110,6	96,7	1,0	107,1	550,9
Daniel Riedl	124,0	0,0	155,0	110,6	96,7	1,0	107,1	132,8

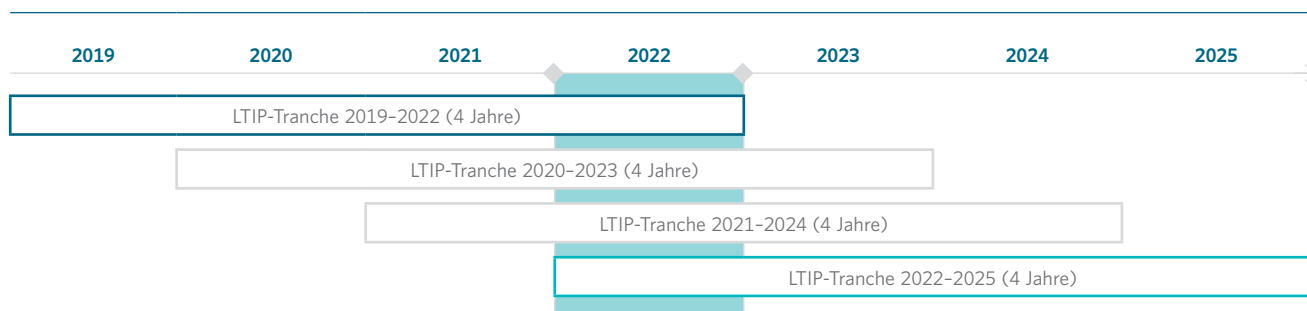
#### STI 2022 Zusammenfassung – BUWOG

	Zielbetrag	Minimalbetrag	Maximalbetrag (Cap)	Zielerreichung Group FFO (75% Gewichtung)	Zielerreichung Adjusted EBITDA (25% Gewichtung)	Persönlicher Leistungsfaktor	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %		in %	in Tsd. €
Daniel Riedl	250,0	0,0	312,5	125,0	125,0	1,0	125,0	312,5

### 3.2.2. Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)

Neben dem STI wird den Mitgliedern des Vorstands 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 die Performance-Periode von vier Jahren der Entwicklung des Aktienkurses unterliegen und damit davon abhängig sind.



- Performance-Periode im Geschäftsjahr 2022 geendet
- Performance-Periode im Geschäftsjahr 2022 begonnen

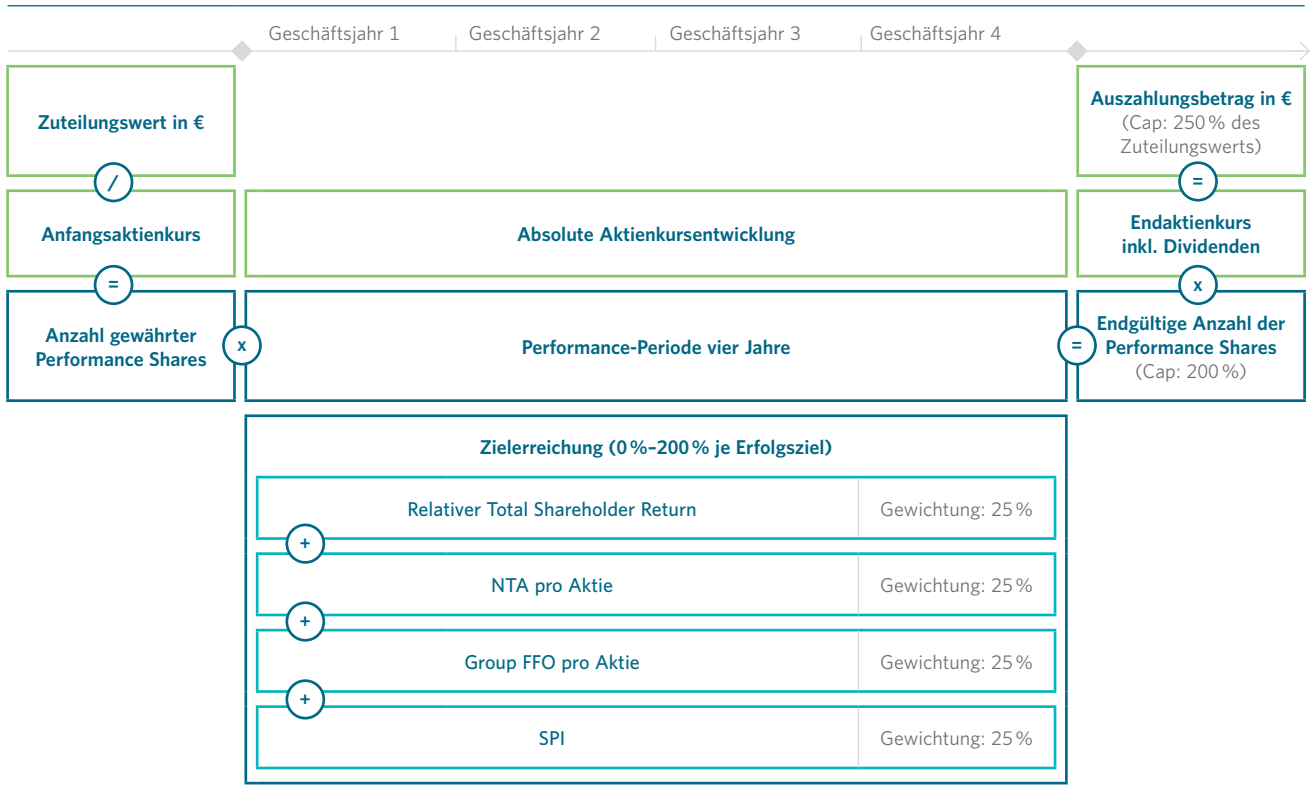
Das Geschäftsjahr 2022 fließt damit in die Performance-Messung von vier LTIP-Tranchen ein.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde den Mitgliedern des Vorstands die LTIP-Tranche 2022 neu zugeteilt. Außerdem endete zum 31. Dezember 2022 die vierjährige Performance-Periode der LTIP-Tranche 2019.

### a. Grundlagen der LTIP-Tranche 2022

Der LTIP stärkt die Verknüpfung von Vorstands- und Aktio- nersinteressen durch einen klaren Aktienbezug. Hierfür wird ein vertraglich vereinbarter Zuteilungswert am Beginn eines

jeden Jahres auf Basis des aktuellen Aktienkurses umgerech- net und in eine anfängliche Zahl virtueller Aktien („Perfor- mance Shares“) umgerechnet.



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 wird zum Ablauf der vierjährigen Performance Periode und damit für die LTIP-Tranche 2022 zum Ende des Geschäftsjahres 2025 festgestellt. Sie ist

abhängig von der Erreichung der im Folgenden beschriebenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien.

Die Zuteilungswerte, der Anfangsaktienkurs, die Anzahl der zugeteilten Performance Shares sowie die maximal mögliche Anzahl an Performance Shares bei maximaler Zielerreichung sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

### LTIP Tranche 2022 – Zuteilung

	Zuteilungswert	Minimalwert	Maximalwert (Cap)	Zuteilungskurs	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Anzahl minimal möglicher Performance Shares (0 % Zielerreichung)	Anzahl maximal möglicher Performance Shares (200 % Zielerreichung)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in €			
Rolf Buch	2.580	0	6.450	49,68	51.933	0	103.866
Arnd Fittkau	1.025	0	2.563	49,68	20.633	0	41.266
Philip Grosse	1.025	0	2.563	49,68	20.633	0	41.266
Helene von Roeder	1.238	0	3.094	49,68	24.910	0	49.820
Daniel Riedl	1.025	0	2.563	49,68	20.633	0	41.266

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag, der zum Ende des Geschäftsjahres 2025 festgestellt wird, 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 Total Shareholder Return (relativer TSR)
- > NTA (Net Tangible Assets) pro Aktie
- > Group FFO (Funds from Operations) pro Aktie
- > Sustainability Performance Index (SPI)

Diese Leistungskriterien sind additiv verknüpft und mit jeweils 25 % gewichtet. Allen vier Leistungskriterien sind gleichermaßen ambitionierte Zielerreichungskurven hinterlegt, deren mögliche Zielerreichungen eine Bandbreite von 0 % bis 200 % umfassen. Der Aufsichtsrat definierte zu Beginn der Performance-Periode für jedes Leistungskriterium einen Zielwert, bei dem die Zielerreichung 100 % beträgt. Zudem wurde 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.

Nach Ablauf der 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 dem 31. Dezember 2025 (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).

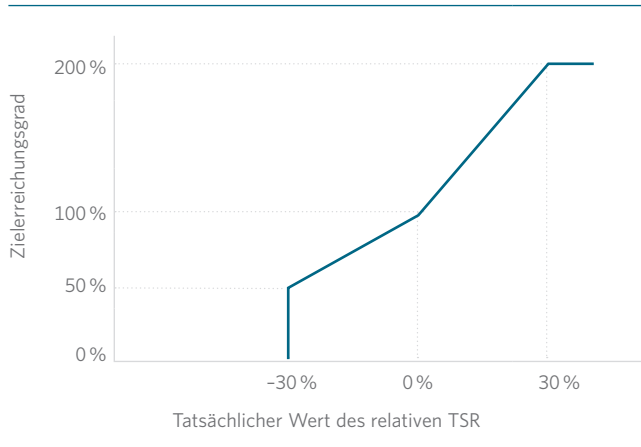
Endet ein Vorstandsanstellungsvertrag durch Zeitablauf, Tod oder Widerruf der Bestellung, wird die anfängliche Zahl der Performance Shares der Tranche, die für das Jahr, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, zugeteilt wurden, zeitanteilig um  $\frac{1}{12}$  für jeden Monat, den das Dienstverhältnis vor dem Ende des betreffenden Kalenderjahrs endet, gekürzt. Eine Kürzung der übrigen Tranchen findet nicht statt.

## b. Leistungskriterien der LTIP-Tranche 2022

### Relativer Total Shareholder Return

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 Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandeltagen 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 mit einer Gewichtung von 25 %. 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.

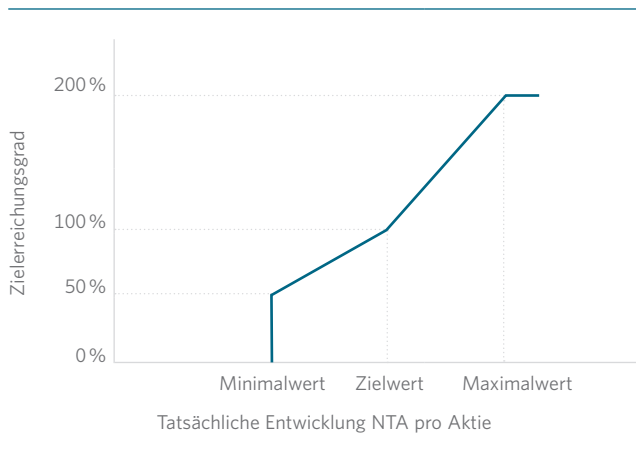
Die Zielerreichungskurve des relativen TSR für den LTIP 2022 stellt sich wie folgt dar:



### NTA pro Aktie

Das zweite finanzielle Leistungskriterium NTA pro Aktie zählt ebenfalls zu den wichtigsten Steuerungskennzahlen der Vonovia SE und geht zu 25 % in die Gesamt-Zielerreichung ein. 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).

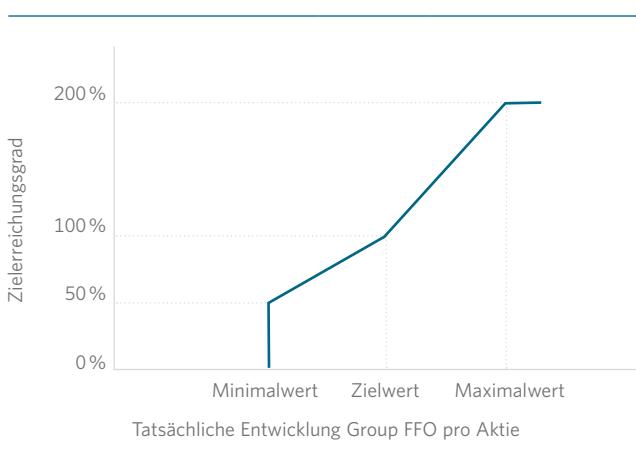
Die Entwicklung des NTA pro Aktie wird auf Basis der jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) bemessen. Die Zielerreichungskurve der Entwicklung des NTA pro Aktie für den LTIP 2022 stellt sich wie folgt dar:



### Group FFO pro Aktie

Wie die anderen Leistungskriterien hat das Group FFO ebenfalls eine hohe Relevanz für die Steuerung der Vonovia SE (vgl. 3.2.1.b.). Neben der Wichtigkeit einer starken jährlichen operativen Ertragskraft ist besonders die Incentivierung einer nachhaltigen und langfristigen Steigerung des Ertrags von Bedeutung. Aus diesem Grund wurde das Leistungskriterium Group FFO pro Aktie auch in den LTIP aufgenommen. In der vierjährigen Performancebetrachtung wird die langfristige Entwicklung des Group FFO in den Fokus genommen.

Die Entwicklung des Group FFO pro Aktie wird auf Basis der jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) bemessen und geht zu 25 % in die Gesamt-Zielerreichung ein. Die Zielerreichungskurve der Entwicklung des Group FFO pro Aktie für den LTIP 2022 stellt sich wie folgt dar:



### Sustainability Performance Index (SPI)

Neben den drei finanziellen Zielen fließen zudem zu 25 % nichtfinanzielle Leistungskriterien in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTIP ein. Das unter dem vorherigen Vergütungssystem im Rahmen des LTI geltende Leistungskriterium „Kundenzufriedenheit“ wird seit dem Jahr 2021, den Anforderungen der Shareholder und Stakeholder der Vonovia SE Rechnung tragend, durch die Einführung des Sustainability Performance Index (SPI) als wesentliche Steuerungsgröße ersetzt. Der SPI beinhaltet die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Environmental, Social, Governance (ESG). Hierzu gehören die CO<sub>2</sub>-Intensität des Bestandsportfolios, barrierearme (Teil-)Modernisierungen, die Energieeffizienz von Neubauten, die Steigerung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Diversität bei Führungskräften. Zu Beginn der Performance-Periode 2022 wurden die Ziele, welche in die Berechnung des SPI einfließen, durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf die Strategierelevanz, Transparenz und Messbarkeit der Ziele gelegt. Hierbei handelt es sich um:

- > den Customer-Satisfaction-Index (CSI) (AktivBo),
- > die CO<sub>2</sub>-Intensität des Bestands,
- > den durchschnittlichen Primärenergiebedarf der Neubauten,
- > Barrierearme (Teil-)Modernisierungen,
- > die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie
- > den Anteil weiblicher Führungskräfte.

Die einzelnen Zielerreichungskurven, Ist-Werte und resultierenden Zielerreichungen werden nach Ablauf der Performance-Periode der LTIP-Tranche 2022 zum 31. Dezember 2025 im Vergütungsbericht für das Jahr 2025 veröffentlicht.

### c. Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der LTIP-Tranche 2019

Mit Ablauf des 31. Dezember 2022 endete die Performance-Periode der im Jahr 2019 an gegenwärtige und frühere Vorstandsmitglieder zugeteilte LTIP-Tranche 2019. Die Zielerreichung für die LTIP-Tranche 2019 wurde daher nach Ende des Berichtsjahres festgestellt. Die Ziele, Zielerreichungskurven und Zielerreichungen der vier Leistungskriterien der Tranche 2019 stellen sich wie folgt dar:



## LTI Tranche 2019 – Zielerreichung

	Untergrenze (50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Obergrenze (200 % Zielerreichung)	Istwert	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return <sup>1</sup> (25 % Gewichtung)	-30 %	0 %	+30 %	+7,96 %	126,53 %
Entwicklung des NAV pro Aktie <sup>2</sup> (25 % Gewichtung)	0,5 % Wachstum p. a.	3,5 % Wachstum p. a.	5,5 % Wachstum p. a.	10,21 % Wachstum p. a.	200,00 %
Entwicklung des FFO 1 je Aktie <sup>3</sup> (25 % Gewichtung)	0 % Wachstum p. a.	2,5 % Wachstum p. a.	4,5 % Wachstum p. a.	4,66 %	200,00 %
Kundenzufriedenheit (CSI) <sup>4</sup> (25 % Gewichtung)	+2 Punkte	+4 Punkte	+6 Punkte	+3,5 Punkte	87,50 %
<b>Gesamtzielerreichung</b>					<b>153,508 %</b>

<sup>1</sup> Differenz zwischen dem TSR von Vonovia und der Entwicklung des FTSE EPRA/NAREIT Germany Index.

<sup>2</sup> Relative Veränderung des Quotienten aus NAV zum Ende der Performance Periode durch Anzahl der Stammaktien und desselben Quotienten vor Beginn der Performance Periode.

<sup>3</sup> Relative Veränderung des Quotienten aus FFO1 zum Ende der Performance Periode durch die durchschnittliche Anzahl der Stammaktien und desselben Quotienten zum letzten Tag vor Beginn der Performance Periode.

<sup>4</sup> Differenz des CSI („Customer Satisfaction Index“) zum Ende der Performance Periode zum CSI am Anfang der Performance Periode.

Für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird die anfängliche Zahl der Performance Shares mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert und auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Die endgültige Zahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Handelstagen vor dem 1. Januar 2023 („Endaktienkurs“)

einschließlich der Summe der während der Performance-Periode bezogen auf die endgültige Zahl der Performance Shares pro Aktie gezahlten Dividenden multipliziert. Damit ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge, die im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt werden.

## LTI Tranche 2019 – Zusammenfassung

	Zuteilungswert	Minimalwert	Maximalwert (Cap)	Zuteilungskurs*	Anzahl zugeteilter Performance Shares*	Gesamtzielerreichung	Finale Anzahl Performance Shares	Endkurs	Kumulierte Dividende	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in €		in %		in €	in €	in €
Rolf Buch	1.900.000	0	4.750.000	38,58	49.249	153,51	75.601	22,56	6,06	2.163.701
Arnd Fittkau (seit 16.05.2019)	431.250	0	1.078.125	42,41	10.169	153,51	15.611	22,56	6,06	446.787
Helene von Roeder	800.000	0	2.000.000	38,58	20.737	153,51	31.833	22,56	6,06	911.060
Daniel Riedl	800.000	0	2.000.000	38,58	20.737	153,51	31.833	22,56	6,06	911.060
<b>Summe</b>	<b>3.931.250</b>	<b>0</b>	<b>9.828.125</b>		<b>100.892</b>		<b>154.878</b>			<b>4.432.608</b>

\* Adjustiert um TERP-Faktor von 1,067 (Division).

## 4. 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. Bereits vorhandene Bestände von Aktien der Vonovia SE werden bei der Berechnung der Zahl der zu haltenden Aktien berück-

sichtigt. Im Fall einer Änderung der jährlichen Festvergütung und im Fall eines Aktiensplits 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 insgesamt acht Dienstjahren gehalten werden.

Der Vorstandsvorsitzende ist verpflichtet, Aktien im Gegenwert von 200 % der jährlichen Bruttofestvergütung nach vorstehender Formel zu erwerben.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die erforderliche Höhe der Aktienhalteverpflichtung für alle Vorstandsmitglieder, den derzeitigen Erfüllungsgrad (Status quo) sowie das Ende der jeweiligen Aufbauphase.

## Aktienhalteverpflichtung

	Erforderlich		Status quo		Ende der Aufbauphase
	in % der Grundvergütung	in Tsd. € <sup>4</sup>	Stück <sup>5</sup>	Stück <sup>6</sup>	Datum
Rolf Buch	200	2.600	52.335	301.873	. / .
Arnd Fittkau <sup>1</sup>	100	775	15.600	17.983	16.05.23
Philip Grosse	100	775	15.600	41.295	31.12.25
Helene von Roeder <sup>2</sup>	150	1.547	31.137	21.781	09.05.26
Daniel Riedl <sup>3</sup>	150	1.163	23.400	27.846	31.05.26

<sup>1</sup> Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 31. Mai 2027.

<sup>2</sup> Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 09. Mai 2026 aufzubauen; 100 % der jährlichen Festvergütung bis zum 09. Mai 2022 erfüllt.

<sup>3</sup> Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 31. Mai 2026 aufzubauen; 100 % der jährlichen Festvergütung bis zum 09. Mai 2022 erfüllt.

<sup>4</sup> Auf Basis der jeweils letzten Erhöhung der Festvergütung zum 1. Januar 2022.

<sup>5</sup> Auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem 1. Januar 2022 (EUR 49,68); vorbehaltlich etwaiger zukünftiger Anpassungen der Festvergütung oder eines etwaigen Aktiensplits.

<sup>6</sup> Stand 31. Dezember 2022.

## 5. Rückforderung (Clawback) und Reduzierung (Malus) erfolgsabhängiger Vergütung

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der Vonovia SE enthalten Malus- und Clawback-Regelungen, die in bestimmten Fällen eine Herabsetzung (Malus) bzw. Rückforderung (Clawback) 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 (Compliance Malus bzw. Compliance Clawback).

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 (Performance Clawback).

Eine Rückforderung bzw. Reduzierung sind in den vorstehend genannten Fällen bis zum Ablauf eines Jahrs 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 Clawback-Regelungen unberührt.

Entsprechende Malus- und Clawback-Regelungen gelten auch für variable Vergütungsleistungen der BUWOG für die von dieser separat vergütete Geschäftsführungstätigkeit von Herrn Riedl bei der BUWOG.

Im Geschäftsjahr 2022 haben weder Aufsichtsrat noch die BUWOG Hinweise oder Anhaltspunkte festgestellt, die zu einer Anwendung der Malus- und Clawback-Regelungen führen können. Daher erfolgte im Geschäftsjahr 2022 keine Rückforderung oder Reduzierung erfolgsabhängiger Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder seitens des Aufsichtsrats bzw. der BUWOG; mit den früheren Vorstandsmitgliedern, denen im Berichtsjahr noch Vergütungsansprüche zustanden, waren keine Malus- und Clawback-Regelungen vertraglich vereinbart.

## 6. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

### 6.1. Arbeitsunfähigkeit/Hinterbliebenenversorgung

Im Fall einer vorübergehenden oder dauerhaften Arbeitsunfähigkeit eines 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 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.

### 6.2. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit ohne wichtigen Grund

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 für die 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.

Im Fall von Daniel Riedl wird auch in seinem zusätzlichen Dienstvertrag mit der BUWOG betreffend eine von dieser separat vergüteten Geschäftsführungstätigkeit eine Abfindungszahlung 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 für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Ein Anspruch auf eine etwaige Abfindung besteht jedoch dann nicht, wenn der Dienstvertrag mit Vonovia (angepasst) fortbesteht.

### 6.3. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigem Grund

Im Falle einer Kündigung des Vorstandsdienstvertrags seitens der Vonovia SE aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gezahlt. Ebenso zahlt die BUWOG keine Abfindung im Falle einer Abberufung aus dem Geschäftsführeramt bei Vorliegen eines wichtigen Grundes.

Wird der Vorstandsanstellungsvertrag vor Ende der Performance-Periode durch die Vonovia SE 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 aus Performance Shares, die sich in dem Zeitpunkt, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, nicht mehr in der Performance-Periode befinden.

### 6.4. Regelungen infolge eines 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 den Vorstandsmitgliedern, die mit Wirkung zu einem Zeitpunkt vor 2022 bestellt wurden, 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 6.1 dargestellten Abfindungs-Caps, wobei die Abfindung in keinem Fall mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten darf.

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.

### 6.5. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu 24 Monaten vereinbaren. 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.

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren mit Rolf Buch, Arnd Fittkau und Daniel Riedl nachvertragliche Wettbewerbsverbote für einen Zeitraum von zwölf Monaten nach dem Ende ihrer jeweiligen Dienstverträge vereinbart. Die vertragliche vorgesehene Karenzentschädigung beträgt für Rolf Buch 75 % und für Arnd Fittkau 50 % der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen (inkl. STIP und LTIP) sowie für Daniel Riedl insgesamt 2.000.000 € brutto. Eventuelle Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung abgesehen von einer Einzelfallregelung, die aus Bestandschutzgründen im Einklang mit dem Vorstandvergütungssystem befristet fortgeführt wird, auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Mit Philip Grosse und Helene von Roeder wurde kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

## 7. Angaben zu Leistungen von Dritten

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; im Falle von Daniel Riedl werden jedoch aus seinem zusätzlich bestehenden Anstellungsverhältnis mit der BUWOG Vergütungsleistungen für seine Geschäftsführertätigkeit bei der BUWOG gewährt, die nicht auf seine Vergütung der Vonovia SE angerechnet werden und in der Tabelle der gewährten und geschuldeten Vergütung (unter Ziffer 8.1) mit enthalten 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).

Für das Geschäftsjahr 2022 haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit erhalten.

### Gewährte und geschuldete Vergütung

	Rolf Buch (CEO) seit 1. März 2013				Arnd Fittkau (CRO) seit 16. Mai 2019			
	2021		2022		2021		2022	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.250,0	21	1.300,0	30	750,0	60	775,0	47
Nebenleistungen	31,1	1	31,4	1	31,6	3	25,0	2
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.281,1</b>	<b>21</b>	<b>1.331,4</b>	<b>31</b>	<b>781,6</b>	<b>63</b>	<b>800,0</b>	<b>49</b>
Kurzfristige variable Vergütung	875,0	-	771,3	-	467,5	-	400,7	-
STI 2021	875,0	14	-	-	467,5	37	-	-
STI 2022	-	-	771,3	18	-	-	400,7	24
Langfristige variable Vergütung	3.900,3	-	2.163,7	-	0,0	-	446,8	-
LTI 2018-2021	3.900,3	64	-	-	-	-	-	-
LTI 2019-2022	-	-	2.163,7	51	-	-	446,8	27
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>4.775,3</b>	<b>79</b>	<b>2.935,0</b>	<b>69</b>	<b>467,5</b>	<b>37</b>	<b>847,5</b>	<b>51</b>
<b>Summe feste und variable Vergütung (nach § 162 AktG)</b>	<b>6.056,4</b>	<b>100</b>	<b>4.266,4</b>	<b>100</b>	<b>1.249,1</b>	<b>100</b>	<b>1.647,5</b>	<b>100</b>
bAV Dienstzeitaufwand	1.204,8		1.020,2		675,2		715,7	
<b>Summe</b>	<b>7.261,2</b>		<b>5.286,6</b>		<b>1.924,3</b>		<b>2.363,2</b>	

<sup>1</sup> Inkl. Vergütungsleistungen für seine Geschäftsführertätigkeit bei der BUWOG, davon Grundvergütung 550,0 Tsd. € (2021: 550,0 Tsd. €), Nebenleistungen 11,7 Tsd. € (2021: 11,7 Tsd. €), Versorgungsentgelt 500,0 Tsd. € (2021: 500,0 Tsd. €), STI 312,5 Tsd. € (2021: 302,0 Tsd. €) und LTI - Tsd. € (2021: - Tsd. €), LTI-Ansprüche bestehen komplett gegenüber der Vonovia SE.

## 8. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

### 8.1. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den einzelnen aktiven Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung inkl. der relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 setzt sich dabei zusammen aus:

- > Der im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlten Grundvergütung
- > Den im Geschäftsjahr 2022 angefallenen Nebenleistungen und im Falle von Herrn Grosse und Herrn Riedl das im Geschäftsjahr 2022 angefallene Versorgungsentgelt
- > Dem für das Geschäftsjahr 2022 festgestellten STI
- > Dem Zufluss der im Geschäftsjahr 2019 zugeteilten LTIP-Tranche, deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 endete.

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird der STI für das Geschäftsjahr 2022 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund

dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2022 vollständig erbracht war. Entsprechendes gilt für die im Geschäftsjahr 2019 zugeteilte LTIP-Tranche, da deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 endete und die für die Bemessung maßgebliche Leistung vollständig erbracht wurde.

Darüber hinaus wird ergänzend der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 der Altersversorgungszusagen im Geschäftsjahr 2022 dargestellt.

### 8.2. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Daneben steht dem ehemaligen Vorstandsmitglied Klaus Freiberg im Geschäftsjahr 2022 ein Auszahlungsbetrag in Höhe von 911.060,46 € aus der LTIP-Tranche 2019 zu, deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 endete. Die Anwendung der zugrunde liegenden Leistungskriterien für die LTIP-Tranche 2019 sowie der Zielerreichungsgrad entsprechen den unter 3.2.2.c aufgeführten Angaben für die amtierenden Vorstandsmitglieder.

Im Geschäftsjahr 2022 sind im Rahmen von Pensionszusagen an zwei vor 2013 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder und eine Ausgleichsberechtigte Zahlungen in Höhe von 0,4 Tsd. € geleistet worden.

Philip Grosse (CFO) seit 1. Januar 2022				Helene von Roeder (CTO) seit 9. Mai 2018				Daniel Riedl <sup>1</sup> (CDO) seit 9. Mai 2018			
2021		2022		2021		2022		2021		2022	
in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
-	-	775,0	46	750,0	33	1.031,3	41	750,0	27	775,0	29
-	-	8,0	0	29,4	1	29,5	1	27,4	1	23,2	1
-	-	500,0	30	-	-	-	-	500,0	18	500,0	19
-	-	<b>1.283,0</b>	<b>76</b>	<b>779,4</b>	<b>34</b>	<b>1.060,8</b>	<b>42</b>	<b>1.277,4</b>	<b>46</b>	<b>1.298,2</b>	<b>49</b>
-	-	400,7	-	467,5	-	550,9	-	457,0	-	445,3	-
-	-	-	-	467,5	20	-	-	457,0	16	-	-
-	-	400,7	24	-	-	550,9	22	-	-	445,3	17
-	-	0,0	-	1.059,2	-	911,1	-	1.059,2	-	911,1	-
-	-	-	-	1.059,2	46	-	-	1.059,2	38	-	-
-	-	-	-	-	-	911,1	36	-	-	911,1	34
-	-	400,7	24	1.526,7	66	1.462,0	58	1.516,2	54	1.356,4	51
-	-	1.683,7	100	2.306,1	100	2.522,7	100	2.793,6	100	2.654,6	100
-	-	-	-	564,0	-	821,7	-	-	-	-	-
-	-	<b>1.683,7</b>		<b>2.870,1</b>		<b>3.344,4</b>		<b>2.793,6</b>		<b>2.654,6</b>	

# IV. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

## 1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Vonovia SE ist in § 13 der Satzung geregelt und seit dem 9. Juni 2013 in Kraft. Es wurde gemäß § 113 Abs. 3 AktG von der Hauptversammlung 2021 mit 99,34 % bestätigt. Die grundsätzliche Struktur der Vergütung ist sowohl aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat weiterhin angemessen, allerdings entsprach die seit dem Jahr 2013 unveränderte Höhe der Vergütung nicht mehr den gestiegenen inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen, die mit den Aufgaben der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied bei der Vonovia einhergehen. So nehmen sowohl die Verantwortung als auch der individuelle Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder – auch angesichts des kontinuierlichen Wachstums und damit der wachsenden Komplexität der Gesellschaft – stetig zu.

Um weiterhin die Aufgabenerfüllung der Aufsichtsratsmitglieder angemessen zu vergüten, wettbewerbsfähig zu bleiben und um damit sicherzustellen, dass die Gesellschaft weiterhin in der Lage bleibt, hervorragend qualifizierte Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen, wurde die Vergütung marktgerecht angepasst. Diese Anpassung wurde gemäß § 113 Abs. 3 AktG von der Hauptversammlung 2022 mit 98,56 % Ja-Stimmen gebilligt.

Demnach bestehen seit dem 01. Januar 2022 die folgenden Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats:

- > Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche feste Grundvergütung von 110.000 €.
- > Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, ein stellvertretender Vorsitzender erhält das Eineinhalbfache dieses Betrags.
- > Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 45.000 €; der Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte.

- > Aufsichtsratsmitglieder, die einem oder mehreren anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats angehören, die mindestens einmal im Jahr tätig geworden sind, erhalten für die Mitgliedschaft in jedem Ausschuss eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 30.000 €, im Falle des Ausschussvorsitzenden 60.000 €.
- > Die Summe sämtlicher Vergütungen zuzüglich Vergütungen für die Mitgliedschaft in Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Konzernunternehmen darf je Aufsichtsratsmitglied unabhängig von der Zahl der Ausschussmitgliedschaften und der Funktionen einen Betrag in Höhe von 400.000 € je Kalenderjahr nicht übersteigen.

Sämtliche vorgenannten Vergütungen sind jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine entsprechende, auf ganze Monate aufgerundete, zeitanteilige Vergütung.

Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden angemessenen Auslagen. Die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen, und sie dieses Recht ausüben. Die Gesellschaft schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Haftpflichtversicherung (sogenannte „D&O-Versicherung“) mit einer angemessenen Versicherungssumme ab.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird gemäß der gesetzlichen Vorgabe aus § 113 Abs. 3 S. 1 AktG spätestens alle vier Jahre überprüft und ein Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütung herbeigeführt, wobei gemäß § 113 Abs. 3 S. 2 Hs. 1 AktG auch ein bestätigender Beschluss möglich ist.

## 2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar, wobei wiederum die Vergütungsleistungen für das Geschäftsjahr 2022 erfasst sind, obwohl sie erst im nächsten Geschäftsjahr fällig werden:

### Aufsichtsratsvergütung

	2021					2022				
	Fest- vergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- vergütung	Fest- vergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- vergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
Jürgen Fitschen (Vorsitzender) seit Mai 2018	200	77	60	23	260	275	75	90	25	365
Prof. Dr. Edgar Ernst (Stellv. Vorsitzender) seit Juni 2013	150	65	80	35	230	165	65	90	35	255
Burkhard Ulrich Drescher von Dezember 2014 bis April 2022	100	71	40	29	140	37	71	15	29	52
Vitus Eckert seit Mai 2018	100	71	40	29	140	110	71	45	29	155
Jürgen Fenk seit April 2022	-	-	-	-	-	83	71	34	29	116
Dr. Florian Funck seit August 2014	100	71	40	29	140	110	71	45	29	155
Dr. Ute Geipel-Faber seit November 2015	100	83	20	17	120	110	79	30	21	140
Matthias Hünlein seit April 2022	-	-	-	-	-	83	79	23	21	105
Daniel Just seit Mai 2015	100	83	20	17	120	110	79	30	21	140
Hildegard Müller seit Juni 2013	100	83	20	17	120	110	79	30	21	140
Prof. Dr. Klaus Rauscher von August 2008 bis April 2022	100	83	20	17	120	37	79	10	21	47
Dr. Ariane Reinhart seit Mai 2016	100	83	20	17	120	110	79	30	21	140
Clara-Christina Streit seit Juni 2013	100	63	60	38	160	110	55	90	45	200
Christian Ulbrich seit August 2014	100	83	20	17	120	110	79	30	21	140

# V. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG stellt die folgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft ebenso wie die Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar. Bei der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat handelt es sich hierbei um die gemäß § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung. Bei der Darstel-

lung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und ihrer Veränderung sind die durchschnittlichen Vergütungen der Mitarbeiter der Immobilienwirtschaft (konzernweit) auf Vollzeitäquivalenzbasis eingeflossen. Analog zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat bezieht sich die dargestellte durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft auf deren Gesamtvergütung.



## Vergleichende Darstellung

in Tsd. €	2020	Veränderung 2020 zu 2021 in %	2021	Veränderung 2021 zu 2022 in %	2022
<b>Vorstandsmitglieder</b>					
Rolf Buch	6.747,4	-10	6.056,4	-30	4.266,4
Arnd Fittkau	1.155,9	8	1.249,1	32	1.647,5
Philip Grosse	-	n/a	-	n/a	1.683,7
Helene von Roeder	1.150,1	101	2.306,1	9	2.522,7
Daniel Riedl	1.646,8	70	2.793,6	-5	2.654,6
<b>Durchschnitt</b>	<b>2.675,1</b>	<b>16</b>	<b>3.101,3</b>	<b>-18</b>	<b>2.555,0</b>
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>					
Klaus Freiberg (bis 16.05.2019)	3.362,1	-34	2.209,8	-59	911,1
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Jürgen Fitschen (Vorsitzender)	260	0	260	40	365
Prof. Dr. Edgar Ernst (Stellvertretender Vorsitzender)	230	0	230	11	255
Burkhard Ulrich Drescher	140	0	140	-63	52
Vitus Eckert	140	0	140	11	155
Jürgen Fenk	-	n/a	-	n/a	116
Dr. Florian Funck	140	0	140	11	155
Dr. Ute Geipel-Faber	120	0	120	17	140
Matthias Hünlein	-	n/a	-	n/a	105
Daniel Just	120	0	120	17	140
Hildegard Müller	120	0	120	17	140
Prof. Dr. Klaus Rauscher	120	0	120	-61	47
Dr. Ariane Reinhart	120	0	120	17	140
Clara-Christina Streit	160	0	160	25	200
Christian Ulbrich	120	0	120	17	140
<b>Durchschnitt</b>	<b>149</b>	<b>0</b>	<b>149</b>	<b>2,9</b>	<b>154</b>
<b>Arbeitnehmer</b>					
Gesamtbelegschaft	64,7	1	65,1	2	66,7
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Adjusted EBITDA <sup>1</sup> in Mio. €	1.909,8	18	2.254,4	23	2.763,1
EPS <sup>2</sup> in €	5,50	-35	3,59	n/a	-0,82
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Vonovia SE gemäß HGB in Mio. €	-53,5	n/a	-544,8	n/a	-10.239,7

<sup>1</sup> Vorjahreswert an neue Adjusted EBITDA-Definition (ohne Ergebnisse aus at-equity-Beteiligungen) angepasst.

<sup>2</sup> Vorjahreswert gemäß Angaben im Anhang Kapitel A2 aufgrund Korrektur PPA angepasst.

## **Impressum**

Herausgeber:

Der Vorstand/Aufsichtsrat der Vonovia SE

Stand: März 2023

© Vonovia SE, Bochum





# **Anlage 2**

## **Allgemeine Auftrags- bedingungen**



# Allgemeine Auftragsbedingungen

## für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

### 1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen 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 schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

### 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 schriftlichen Vereinbarung.

(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 Folgerungen 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 schriftlichen Erklärung 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 schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich 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 schriftlichen 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 Fehlschlagen, 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) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche 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 die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) 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.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 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. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen 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.

## 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 schriftlicher 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 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 schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher 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 schriftlicher Vereinbarungen 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, Einheitsbewertung und Vermögensteuer 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, Kapitalverkehrssteuer, 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.