Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Vonovia SE
Bochum

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024

Inhaltsverzeichnis Seite

VONOVIA SE

Vergütungs-bericht 2024

VONOVIA

Inhalt

I. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Vonovia SE (nachfolgend auch „Vonovia“ oder die „Gesellschaft“) die Grundsätze und die Ausgestaltung des jeweiligen Vergütungssystems und erläutert die Struktur sowie die Höhe der individuellen im Geschäftsjahr 2024 an diese gewährten und geschuldeten Vergütungen. Der 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 vorliegende Vergütungsbericht und der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Aspekten durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind auf der Homepage der Vonovia SE (**https://www.vonovia.com/investoren/corporate-governance/verguetung**) eingestellt worden.

Die Hauptversammlung der Vonovia SE wird am 28. Mai 2025 entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG über die Billigung des erstellten und geprüften Vergütungsberichts beschließen.

II. Vorwort und Zusammenfassung

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Aufsichtsrats von Vonovia freuen wir uns, Ihnen den Vergütungsbericht 2024 vorzustellen. In diesem Vorwort möchten wir die wesentlichen Themen zur Vorstandsvergütung hervorheben, mit denen sich der Aufsichtsrat und der Personal- und Vergütungsausschuss im Geschäftsjahr 2024 intensiv beschäftigt haben:

> Aufgreifen des Investoren-Feedbacks zum Vergütungsbericht 2023 und Vergütungssystem 2024
> Rückblick auf das Pay-for-Performance im Geschäftsjahr 2024
> Ausblick auf das neue Vorstandsvergütungssystem 2025

Aufgreifen des Investoren-Feedbacks zum Vergütungsbericht 2023 und Vergütungssystem 2024

Ein offener Dialog mit unseren Investoren ist für Vonovia und den Aufsichtsrat von großer Bedeutung. Wir verstehen ihn als eine Chance, Transparenz zu schaffen, Vertrauen zu stärken und gemeinsam die Ausrichtung der Gesellschaft zu gestalten.

Im Zuge der umfassenden Überarbeitung des finanziellen Steuerungsmodells der Vonovia wurde zu Beginn des Jahres 2024 die Kennzahl Group FFO durch das Adjusted EBT als zentrale Steuerungsgröße ersetzt. Group FFO wird seitdem nicht mehr berichtet. Nach eingehender Beratung hat sich der Aufsichtsrat daher entschieden, diese Anpassung in einem aktualisierten Vergütungssystem zu berücksichtigen und es der Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorzulegen. Die in der Hauptversammlung am 8. Mai 2024 geäußerte Kritik am aktualisierten Vergütungssystem und am Vergütungsbericht haben der Aufsichtsrat sowie der Personal- und Vergütungsausschuss zum Anlass genommen, noch stärker in den Dialog mit unseren Investoren zu gehen. Dafür waren wir im vergangenen Jahr ergänzend zu unseren regulären Investor Relations-Aktivitäten intensiv mit unseren größten Investoren im Austausch. Wir sind dankbar für das umfassende Feedback und den konstruktiven Dialog in unserer Governance-Roadshow.

Das Feedback der Investoren spiegelt sich auch im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wider. Vonovia zielt 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 Vonovia an nationalen und internationalen Best-Practice-Maßstäben orientiert, um den Erwartungen des Kapitalmarkts an eine hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Vergütungsentscheidungen zu entsprechen.

Rückblick auf das Pay-for-Performance im Geschäftsjahr 2024

Auch im Geschäftsjahr 2024 war eine konsequente Ausrichtung der Vorstandsvergütung an dem Prinzip des Pay-for-Performance maßgeblich. Um Ihnen darzulegen, inwiefern sich die Entwicklung der Geschäftstätigkeit auf die variable Vergütung des Vorstands ausgewirkt hat, möchten wir im Folgenden die daraus resultierenden Zielerreichungen der variablen Vergütung erläutern.

Die Zielerreichung für den STI ergab sich auf Basis der erreichten Ergebnisse im Geschäftsjahr 2024 für das Leistungskriterium Adjusted EBT (Earnings before Taxes) sowie einem persönlichen Leistungsfaktor.

Für das Leistungskriterium Adjusted EBT setzte der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte fest, die wie folgt erreicht wurden:

STI 2024 – Adjusted EBT

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €
Adjusted EBT	1.503,4	1.768,7	1.843,7	1.799,6

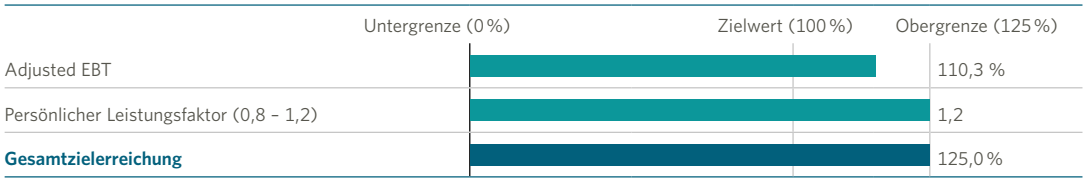
Für den persönlichen Leistungsfaktor definierte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 als übergeordnetes Leistungsziel „Cash Conversion aus Verkauf" in Anlehnung an das übergeordnete strategische Unternehmensziel der Erhöhung der Liquidität mit dem Ziel der Entschuldung. Der Aufsichtsrat legte für „Cash Conversion aus Verkauf" die folgenden Ziel- und Schwellenwerte fest, die wie folgt erreicht wurden:

STI 2024 – Persönlicher Leistungsfaktor

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €
Cash Conversion aus Verkauf	1.914,0	2.614,0	3.314,0	4.071,0

Damit ergibt sich für das Geschäftsjahr 2024 insgesamt eine Zielerreichung im STI 2024 von 125 %:

STI 2024 Zielerreichung – Vonovia



Für die LTI-Tranche 2021 hatte der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte festgelegt, die wie folgt erreicht wurden:

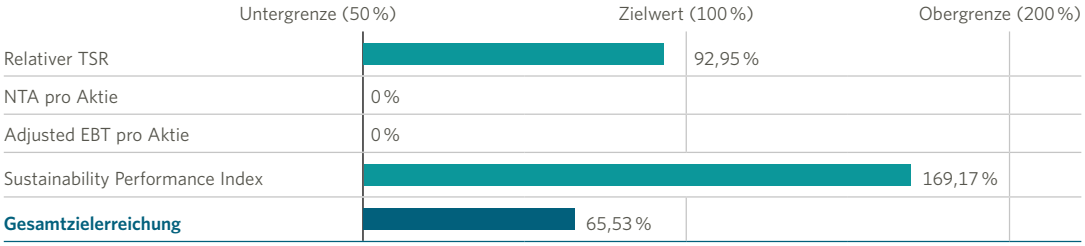
LTI-Tranche 2021

	Untergrenze (50% Zielerreichung)	Zielwert (100% Zielerreichung)	Obergrenze (200% Zielerreichung)	Istwert
Relativer Total Shareholder Return[1] (25 % Gewichtung)	-30 %	0 %	+30 %	-4,23 %
Entwicklung des EPRA NTA pro Aktie[2] (25 % Gewichtung)	0 % Wachstum p. a.	2,5 % Wachstum p. a.	4,5 % Wachstum p. a.	-2,59 %
Entwicklung des adjusted EBT pro Aktie[3] (25 % Gewichtung)	2,0 %Wachstum p. a.	4,5 % Wachstum p. a.	6,5 %Wachstum p. a.	1,32 %
Sustainability Performance Index (SPI)[4] (25 % Gewichtung)	50 %	100 %	200 %	169,17 %

[1] Differenz zwischen dem TSR von Vonovia und der Entwicklung des FTSE EPRA/NAREIT Germany Index.
[2] Relative Veränderung des Quotienten aus EPRA NTA zum Ende der Performance-Periode durch Anzahl der Stammaktien und desselben Quotienten vor Beginn der Performance-Periode. Aktienzahl ohne Aktien aus der Begebung von Aktiendividenden während der Performance-Periode.
[3] Relative Veränderung des Quotienten aus adjusted EBT zum Ende der Performance-Periode durch die durchschnittliche Anzahl der Stammaktien und desselben Quotienten zum letzten Tag vor Beginn der Performance-Periode. Aktienzahl ohne Aktien aus der Begebung von Aktiendividenden während der Performance-Periode.
[4] Der SPI setzt sich aus der Zielerreichung von sechs Nachhaltigkeitskriterien zusammen, die aus der Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet wurden. Für die LTI-Tranche 2021 waren dies CO2-Intensität des Bestands, Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten, Barrierearme (Teil-)Modernisierungen, Customer-Satisfication-Index (CSI), Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Anteil weiblicher Führungskräfte.

Hieraus ergibt sich eine Gesamtzielerreichung der vier gleichgewichteten Leistungskriterien für die Tranche 2021 des LTI von 65,53 %:

LTI-Tranche 2021 – Zielerreichung



Ausblick auf das neue Vergütungssystem 2025

Im vergangenen Jahr hat der Aufsichtsrat zusammen mit dem Personal- und Vergütungsausschuss zudem ein neues Vergütungssystem für den Vorstand erarbeitet, das dem Feedback der Investoren umfassend Rechnung trägt. Unter Berücksichtigung aktueller Marktpraxis wurde ein starker Fokus auf eine transparente Ausgestaltung des Vergütungssystems gelegt. Ein zentrales Anliegen war die stärkere Verknüpfung der Unternehmensstrategie und des Erfolgs der Vonovia mit der Vergütung des Vorstands, um eine klare Ausrichtung auf die Leistung des Vorstands im Sinne eines konsequenten Pay-for-Performance-Ansatzes zu erreichen.

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand wird der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt. Eine detaillierte Beschreibung des Vergütungssystems des Vorstands sowie der Änderungen gegenüber dem aktuellen Vergütungssystem sind in der Einladung zur Hauptversammlung 2025 enthalten.

Die nachfolgende Darstellung ist der Einladung zur Hauptversammlung 2025 entnommen und gibt einen Überblick über die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems sowie deren Hintergrund:

Wesentliche Änderungen des Vergütungssystems

	Vergütungskomponente	Ausgestaltung im Vergütungssystem 2025	Hintergrund
Short-Term-Incentive (STI)	Einführung eines ESG-Ziels	> Einführung des Customer Satisfaction Index (CSI) als ESG-Ziel mit einer Gewichtung von 20 % > CSI ist Bestandteil des aus der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Sustainability Performance Index (SPI)	Nachhaltigkeit bildet einen zentralen Pfeiler der Strategie von Vonovia. Künftig wird diese Ausrichtung durch die Einführung des CSI als ESG-Ziel im STI gestärkt und somit als klares, vergütungsrelevantes Ziel für den Vorstand gesetzt. Der CSI soll den Anspruch an eine dauerhaft hohe Kundenzufriedenheit incentivieren, die für den nachhaltigen Geschäftserfolg von Vonovia von zentraler Bedeutung ist.
	Ersetzung des persönlichen Leistungsfaktors durch einen Strategiefaktor ohne Ermessensspielraum	> Ersetzung des Modifiers durch einen Strategiefaktor mit klar messbaren kollektiven Zielen (insbesondere kein Ermessensspielraum) > Transparente Offenlegung der definierten Ziele sowie Messung und Zielerreichung im Vergütungsbericht	Durch die Ersetzung des Modifiers durch den Strategiefaktor erhält der Aufsichtsrat die Flexibilität, wichtige Strategieziele (z. B. in Wachstumsfeldern) für den gesamten Vorstand festzulegen und diese am Ende des Geschäftsjahres mit einem Zu- bzw. Abschlag auf die Auszahlung des STI zu versehen. In Umsetzung der Rückmeldungen der Investoren wird klargestellt, dass der Aufsichtsrat bei der Zielerreichungsmessung kein Ermessen ausüben kann.
	Einführung einer zusätzlichen Malus-Regelung	> Implementierung eines potenziellen Malus bei Überschreitung von Risikokennzahlen > Verwendung der Risikokennzahlen Loan-to-value (LTV), Net Debt to EBITDA (ND/EBITDA) und Interest Coverage Ratio (ICR)	Zukünftig soll die finanzielle Solidität von Vonovia im STI stärker berücksichtigt werden, indem dem Aufsichtsrat die Möglichkeit eingeräumt wird, einen Abschlag auf den Gesamtzielerreichungsgrad des STI vorzunehmen, falls eine oder mehrere Risikokennzahlen einen zuvor festgelegten Schwellenwert überschreiten. Diese Flexibilität ermöglicht es dem Aufsichtsrat, unter dem Aspekt des „Pay-for-Performance" Besonderheiten in der Geschäftsentwicklung zu berücksichtigen.
	Ambitioniertere Zielerreichungskurven	> Ambitioniertere Zielerreichungskurven für die finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien > Erhöhung des Caps von 125 % auf 150 % des Zielbetrags	Im Einklang mit dem „Pay-for-Performance"-Ansatz wird die Ambitioniertheit der Zielerreichungskurven der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien gesteigert. Damit wird zusätzlich dem Feedback der Investoren Rechnung getragen. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Ziele ambitioniert gesetzt werden und ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil aufweisen. Vor dem Hintergrund der ambitionierteren Zielwerte wird der Cap auf ein marktübliches Niveau erhöht.
Long-Term-Incentive (LTI)	Einführung Operating Free Cash-Flow pro Aktie	> Einführung des Operating Free Cash-Flow (OFCF) pro Aktie als finanzielles Leistungskriterium	Im Zuge der umfassenden Überarbeitung des finanziellen Steuerungsmodells von Vonovia wurde im Jahr 2024 neben dem Adjusted Earnings before Taxes (EBT) der OFCF als zentrale Steuerungsgröße und führende Innenfinanzierungskennzahl festgelegt. In Anlehnung an das Feedback der Investoren wird der OFCF pro Aktie über einen 4-Jahres-Zeitraum künftig das Adjusted EBT pro Aktie als finanzielles Leistungskriterium im LTI ersetzen, um die bestehende Doppelincentivierung im STI und LTI aufzulösen.
	Anpassung der Gewichtungen	> Erhöhung der Gewichtung des relativen Total Shareholder Returns (TSR) im LTI auf 40 %	Die Anpassung der Gewichtung des relativen TSR rückt die Kapitalmarktperformance von Vonovia stärker in den Fokus, um einen nachhaltigen Mehrwert für die Aktionäre zu schaffen.
	Überarbeitung des relativen TSR	> Anspruchsvollere und breitere Vergleichsgruppe mit dem FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Rental Index > Umstellung auf die Ranking-Methode zur Bemessung der Performance > Ambitioniertere Zielerreichungskurve mit einer Auszahlung des Zielbetrags erst bei einer Outperformance (60. Perzentil)	Die Wahl des europäischen Index ermöglicht eine validere Einschätzung der relativen Performance von Vonovia im Branchenvergleich, da dieser eine größere Anzahl an Unternehmen aus derselben Branche umfasst. Während die Marktpraxis in Deutschland in der Regel bereits eine Zielerreichung von 100 % bei Gleichperformance mit der Vergleichsgruppe vorsieht, wird das Feedback der Investoren berücksichtigt und das Ambitionsniveau erhöht. Zukünftig wird eine Auszahlung des Zielbetrags erst bei einer Performance am 60. Perzentil erfolgen.
	Erhöhung der Transparenz des SPI	> Transparenterer Ausweis des Sustainability Performance Index (inkl. Gewichtungen) > Herausnahme des Customer Satisfaction Index (CSI) aus dem Sustainability Performance Index	Der SPI ist aus der gültigen Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet und beinhaltet die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Environmental, Social und Governance (ESG). Dabei werden die Forderungen der Investoren berücksichtigt und künftig ein transparenterer Ausweis des SPI im Vergütungsbericht sichergestellt. Zur Vermeidung einer Doppelincentivierung im STI und LTI wird der CSI zum Zwecke der Vorstandsvergütung aus dem SPI herausgenommen und als konkretes Leistungskriterium im STI eingeführt, um einen noch höheren Fokus auf die Kundenorientierung zu legen.
Altersversorgung	> Schließung der noch für zwei Vorstandsmitglieder bestehenden betrieblichen Altersversorgung (bAV-Altzusage) und Umstellung auf ein Versorgungsentgelt > Reduzierung des Versorgungsentgelts für alle Vorstandsmitglieder auf ca. 30 % der Grundvergütung		Die Umstellung der noch bestehenden bAV-Altzusagen auf ein Versorgungsentgelt dient der Angleichung an die gängige Marktpraxis in Deutschland. In der Vergangenheit wurde zudem die Höhe der bAV und des Versorgungsentgelts von Investoren kritisiert. Daher wird unter Berücksichtigung der Marktpraxis in Deutschland und gängigen Investorenerwartungen die Höhe des Versorgungsentgelts für alle Vorstandsmitglieder auf ca. 30 % der Grundvergütung begrenzt.
Aktienhaltevorschrift	> Für den Vorstandsvorsitzenden Pflicht, 150 % bzw. 200 % (bei Wiederbestellung) der Jahresgrundvergütung in Aktien der Gesellschaft zu investieren > Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder Pflicht, 100 % der Jahresgrundvergütung in Aktien der Gesellschaft zu investieren > Umstellung auf einen marktüblichen Erwerbskostenansatz		Vor dem Hintergrund der Marktpraxis wird die Aktienhalteregelung vereinfacht. Statt einer bestimmten Zahl an Aktien ist ein bestimmter Wert von Aktien (Erwerbskostenansatz) zu halten.
Change of Control	> Aufhebung der noch für zwei Vorstandsmitglieder bestehenden Change of Control-Regelung		Die bestehende Change of Control-Regelung wird entsprechend der Marktpraxis und gängiger Investorenerwartungen abgeschafft.

Der Personal- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats wird sich mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Vergütungssystems für die Organe der Gesellschaft auch weiterhin intensiv befassen und diesbezügliche Anregungen und Erkenntnisse aus dem Austausch mit den Stakeholdern berücksichtigen.

Im Namen des Aufsichtsrats möchten wir Sie herzlich um Ihre Unterstützung für den Vergütungsbericht 2024 bitten. Weitere Informationen zu diesen und anderen vergütungsbezogenen Themen finden Sie im folgenden Vergütungsbericht 2024 und in der Einladung zur Hauptversammlung 2025.

Ihre

Clara C. Streit

Vorsitzende des Aufsichtsrats

Dr. Ariane Reinhart

Vorsitzende des Personal- und Vergütungsausschusses

III. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

1. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat von Vonovia betrachtet es als eine zentrale Aufgabe sicherzustellen, dass die Ausgestaltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder in einer klaren Verbindung zur Umsetzung und zum Erfolg 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).

Daher besteht die Vorstandsvergütung der Vonovia zum überwiegenden Anteil aus erfolgsabhängigen Komponenten. Mit der Einbeziehung strategisch relevanter Kennzahlen zur Unternehmenssteuerung als Leistungskriterien ist die Höhe der Vorstandsvergütung eng mit der Geschäftsentwicklung verknüpft.

Die Vonovia mit ihren Konzernunternehmen steht als Wohnungsunternehmen mitten in der Gesellschaft. Darum haben die Aktivitäten der Vonovia niemals nur eine wirtschaftliche, sondern immer auch eine gesellschaftliche Perspektive. Vonovia 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 und klimagerecht mit. Vonovia bietet ihren Kunden zeitgemäße und bedarfsgerechte Wohnungen an und entwickelt Dienstleistungen für mehr Lebensqualität. Vonovia 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 von Vonovia 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 Mitarbeitenden anzugleichen. Hierzu trägt neben der Berücksichtigung von Sustainability-Zielen auch der relative Vergleich mit relevanten Marktteilnehmern bei.

Ziel des Vergütungssystems ist es, die Vorstandsmitglieder ihrer Leistung und ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich entsprechend 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. Der Aufsichtsrat orientiert sich an den folgenden Grundsätzen:

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Förderung der Unternehmensstrategie und nachhaltigen Entwicklung	Das Vergütungssystem trägt wesentlich zum Unternehmenserfolg bei, indem es die Umsetzung der Unternehmensstrategie durch auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien fördert und anspruchsvolle Ziele setzt. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Zudem wird die Nachhaltigkeitsstrategie von Vonovia berücksichtigt. Somit wird eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von Vonovia gefördert.
Pay-for-Performance	Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird in der variablen Vergütung durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien angemessen berücksichtigt (Pay-for-Performance). Die variable Vergütung ist betragsmäßig begrenzt (Cap) und kann vollständig ausfallen.
Berücksichtigung der Aktionärsinteressen	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.
Relative Erfolgsmessung	Es werden Anreize zur langfristigen Outperformance am Kapitalmarkt gesetzt, indem bei der langfristigen variablen Vergütung eine relative Erfolgsmessung gegenüber relevanten Marktteilnehmern vorgenommen wird.
Angemessenheit der Vergütung	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.
Durchgängigkeit des Vergütungssystems	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.

2. Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Das im Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung gekommene Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung 2021 in seiner grundsätzlichen Ausgestaltung gebilligt und der Hauptversammlung 2024 aufgrund der Änderung der zentralen finanziellen Steuerungsgröße erneut zur Billigung vorgelegt wurde, setzt sich aus fixen und variablen Vergütungskomponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die fixen Vergütungskomponenten werden unabhängig vom Erfolg des Unternehmens gezahlt und bestehen aus der Festvergütung, Nebenleistungen sowie einem Versorgungsentgelt bzw. Versorgungsbeitrag. 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 von Vonovia ausgerichtet.

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung gliedert sich in eine kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) sowie eine langfristige Vergütungskomponente (LTI). Der LTI ist aktienbasiert ausgestaltet, damit 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, während zeitgleich eine Erhöhung der Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit incentiviert wird. Die Berücksichtigung unterschiedlicher transparenter Leistungskriterien ermöglicht es, den Erfolg der Vonovia ganzheitlich und mehrdimensional abzubilden. Die Leistungskriterien sind sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Natur. Zur konsequenten Verfolgung des Pay-for-Performance-Gedankens werden die Zielwerte der Leistungskriterien ambitioniert gesetzt.

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

Die Ausgestaltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder soll im Sinne des Pay-for-Performance-Gedankens in einer klaren Verbindung zur Umsetzung der übergeordneten Unternehmensstrategie von Vonovia stehen. In Anbetracht der Orientierung der Geschäftsaktivitäten an den bedeutendsten Werttreibern stellte das bisherige Steuerungssystem unter den aktuellen Rahmenbedingungen nicht mehr im geforderten Maße relevante Steuerungsinformationen im Sinne einer Rendite- und gleichzeitig Cashflow-orientierten Steuerung bereit. Vor diesem Hintergrund war eine Anpassung des Steuerungsmodells erforderlich, wobei an die Stelle des Group FFO das Adjusted EBT als zentrale

Steuerungsgröße zur Bewertung der nachhaltigen operativen Ertragskraft der Vonovia getreten ist. Group FFO wird nicht mehr berichtet. Im Zuge dieser veränderten Steuerung wurden im STI daher der Group FFO sowie das Adjusted EBITDA durch das Adjusted EBT ersetzt. Gleiches gilt für den LTI, in dem der Group FFO pro Aktie durch das Adjusted EBT pro Aktie ersetzt wurde.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024:

Das Vergütungssystem im Überblick

	Bemessungsgrundlage/Parameter		
Fixe Vergütung	Grundgehalt („Festvergütung“)	> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird	
	Versorgungsbeitrag/ Versorgungsentgelt	Aktuelle Regelung	> Keine Teilnahmemöglichkeit an bisherigen Entgeltumwandlungsmodell Gewährung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten Versorgungsentgelts in bar
		Altregelung (vor 2021 erstmals bestellte Vorstände)	> Möglichkeit der Einbringung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten Versorgungsbeitrags in bestehendes Entgeltumwandlungsmodell mit Garantieverzinsung, das auch anderen Mitarbeitenden zur Verfügung steht
	Nebenleistungen	> Gewährung der privaten Inanspruchnahme eines Dienstwagens respektive einer Dienstwagenpauschale sowie Stellung von Sachmitteln (insb. Kommunikationsmittel) auch zur privaten Nutzung > 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung > Im Einzelfall Risikolebensversicherung	
Variable Vergütung	Short-Term-Incentive (STI)	Typ	> Ziel-STI
		Begrenzung I Cap	> 125 % des Ziel-STI
		Leistungskriterien	> Adjusted EBT > Persönlicher Leistungsfaktor (0,8–1,2)
		Auszahlung	> Fällig einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft > Auszahlung in bar
	Long-Term-Incentive (LTI)	Plantyp	> Performance Share Plan
		Begrenzung I Cap	> 250 % des Zuteilungswerts
		Leistungskriterien	> Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) (25 % Gewichtung) > NTA pro Aktie (25 % Gewichtung) > Adjusted EBT pro Aktie (25 % Gewichtung) > Sustainability Performance Index (SPI) (25 % Gewichtung) > Zielerreichung pro Leistungskriterium 0 % – 200 %
		Auszahlung	> Mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der vierjährigen Performance-Periode folgt > Auszahlung in bar
Weitere Vergütungsregelungen	Maximale Gesamtvergütung	> Die maximale Gesamtvergütung (Grundgehalt, Versorgungsentgelt bzw. Versorgungsaufwand nach IAS 19, Nebenleistungen, STI, LTI) liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 11 Mio. € brutto p. a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 5,5 Mio. € brutto p. a.	
	Malus/Clawback	> 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	
	Change of Control[1]	> Sonderkündigungsrecht des Vorstandsmitglieds im Falle des Kontrollwechsels und hiermit einhergehenden Eingriffen in die Unabhängigkeit des Vorstands oder wesentlicher Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands oder Aufsichtsrats. Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts Entschädigung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres, ggf. des laufenden Geschäftsjahres abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, nicht jedoch höher als Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags	
	Aktienhaltevorschrift	> Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb einer festgelegten Zahl von Aktien der Vonovia SE, die sich aus der Division von 100 % des Grundgehalts (150 % des Grundgehalts im Falle des Vorstandsvorsitzenden) durch einen bestimmten Stichtagskurs der Aktien der Gesellschaft ergibt (Aufbau innerhalb der ersten drei bzw. vier Geschäftsjahre nach Bestellung); bei Wiederbestellung erhöht sich der Wert auf 150 % (im Falle des Vorstandsvorsitzenden 200 %) des Grundgehalts > Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit	
	Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung	> 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 und LTI pro rata temporis	

[1] Die Change of Control-Regelung findet nicht auf alle Vorstandsmitglieder Anwendung. Konkretisierungen sind dem weiteren Verlauf des Vergütungsberichts zu entnehmen.

2.1. 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 von Vonovia 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 von Vonovia (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 (insbesondere Branche, Größe, Land) und gesellschaftliche Verantwortung von Vonovia geeignete Gruppe von Unternehmen herangezogen. Hierbei handelt es sich primär um die weiteren Unternehmen des DAX 40, da für diese vergleichbare regulatorische Vergütungsanforderungen gelten und Vonovia mit diesen im Wettbewerb um die besten Führungskräfte steht. Zur Einordnung von Vonovia wird insbesondere die Marktkapitalisierung herangezogen. Zur Berücksichtigung der Komplexität der Geschäftstätigkeit wird diese Einordnung um die Anzahl der Mitarbeitenden sowie die Bilanzsumme adjustiert. Zur zusätzlichen Validierung der Ergebnisse des DAX-Vergleichs wird eine Vergleichsgruppe bestehend aus börsennotierten europäischen Unternehmen der Immobilienbranche[1] herangezogen, um auch das Kriterium Branche abzubilden.

Neben dem horizontalen Vergleich erfolgt ein vertikaler – interner – Vergleich der Vergütung des Vorstands. Hierbei wird gemäß der Empfehlung G.4 DCGK die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises (erste Führungsebene unterhalb des Vorstands), der weiteren Führungskräfte sowie zur Berücksichtigung der Gesamtbelegschaft der übrigen Vonovia-Mitarbeitenden 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.

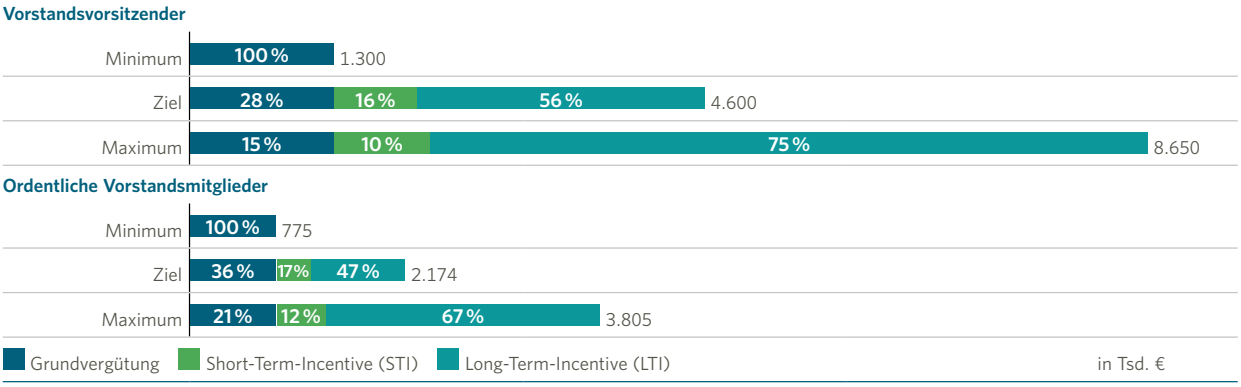
Die Ergebnisse der beschriebenen Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher. Die letztmalige Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit erfolgte im Geschäftsjahr 2024. Hierbei wurde der Aufsichtsrat durch einen externen unabhängigen Berater unterstützt und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bestätigt.

2.2. Zielvergütung

Der Aufsichtsrat achtet bei der Festlegung der Zielvergütung auf angemessenes Chancen-Risikoprofil insbesondere der variablen Vergütung.

Nachfolgend sind die Struktur und Höhe der Ziel-Direktvergütung für das Geschäftsjahr 2024 (Grundvergütung, STI und LTI) sowie die minimale und maximale Auszahlung für den Vorstandsvorsitzenden und die Ordentlichen Vorstandsmitglieder dargestellt:

Pay-for-Performance



[1] Die Unternehmen der internationalen Vergleichsgruppe umfassten im Geschäftsjahr 2024 CTP, Cushman & Wakefield, IWG, Klépierre, Land Securities Group, PSP Swiss Property, Sagax, Savills, Segro, Swiss Prime Site, Unibail-Rodamco-Westfield, Unite Group und Warehouses de Pauw.

Die folgenden Tabellen zeigen die Ziel-Gesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands, die für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt wurden. Eine Erhöhung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 erfolgte nicht.

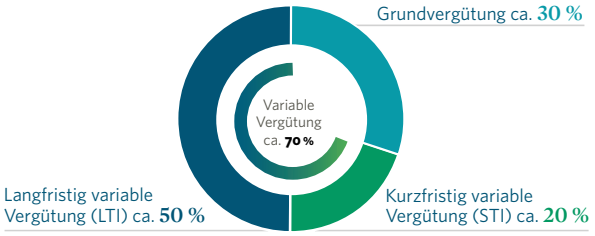
Zielvergütung

	Rolf Buch (CEO) seit 1. März 2013		Arnd Fittkau (CRO) seit 16. Mai 2019		Philip Grosse (CFO) seit 1. Januar 2022		Daniel Riedl (CDO) seit 9. Mai 2018		Ruth Werhahn (CHRO) seit 1. Oktober 2023	
in Tsd. €	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Grundvergütung	1.300,0	1.300,0	775,0	775,0	775,0	775,0	775,0	775,0	193,8	775,0
Nebenleistungen	30,0	26,6	31,5	23,8	7,6	7,6	23,1	33,0	2,1	15,6
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	500,0	500,0	500,0	500,0	125,0	500,0
Kurzfristige variable Vergütung	720,0	720,0	374,0	374,0	374,0	374,0	374,0	374,0	93,5	374,0
STI 2023	720,0	–	374,0	–	374,0	–	374,0	–	93,5	–
STI 2024	–	720,0	–	374,0	–	374,0	–	374,0	–	374,0
Langfristige variable Vergütung	2.580,0	2.580,0	1.025,0	1.025,0	1.025,0	1.025,0	1.025,0	1.025,0	256,3	1.025,0
LTI 2023-2026	2.580,0	–	1.025,0	–	1.025,0	–	1.025,0	–	256,3	–
LTI 2024-2027	–	2.580,0	–	1.025,0	–	1.025,0	–	1.025,0	–	1.025,0
bAV Dienstzeit-aufwand	616,1	666,2	356,3	398,4	–	–	–	–	–	–
Summe	**5.246,1**	**5.292,8**	**2.561,8**	**2.596,2**	**2.681,6**	**2.681,6**	**2.697,1**	**2.707,0**	**670,7**	**2.689,6**

2.3. Vergütungsstruktur

Die grundsätzliche Struktur der Zieldirektvergütung (Summe aus Grundvergütung p. a., Zielbetrag STI p. a. und Zuteilungswert LTI p. a.) für die Vorstandsmitglieder besteht zu rund 30 % aus der Grundvergütung, zu rund 20 % aus der kurzfristigen variablen Vergütung sowie zu rund 50 % aus der langfristigen variablen Vergütung. Im Einklang mit Empfehlung G.6 DCGK übersteigt die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung und unterstreicht die Ausrichtung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia.

Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder



2.4. 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, Versorgungsaufwand nach IAS 19 bzw. Versorgungsentgelt, kurzfristigen variablen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten festgelegt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung schränkt die maximal erreichbare Gesamtvergütung (Summe der Einzelkomponenten bei maximaler Zielerreichung) nochmals ein. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 11 Mio. € brutto p. a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 5,5 Mio. € brutto p. a. (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 LTI werden dabei dem Jahr der Zusage der zugrunde liegenden LTI-Tranche zugerechnet.

Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 kann somit erst nach Ablauf der Performance-Periode der in 2024 zugesagten Tranche des LTI 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 LTI um den übersteigenden Betrag gekürzt. Unter Berücksichtigung der bereits gewährten/geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 (d. h. Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt und STI 2024,

siehe Tabelle unter Ziffer 8.1) und des Dienstzeitaufwands für 2024 für Versorgungsansprüche (siehe ergänzende Ausweisung in Tabelle unter Ziffer 8.1) sowie der Auszahlungsbegrenzung für den LTI 2024 (LTI-Cap, siehe unter 3.2.2 a.) kann die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 die festgelegte Maximalvergütung nicht übersteigen.

Nach Ablauf das Geschäftsjahres 2024 sind alle Vergütungskomponenten, die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilt wurden, gewährt und geschuldet. Somit kann der Aufsichtsrat erstmalig über die Einhaltung der für das Geschäftsjahr 2021 vorgesehenen Maximalvergütung berichten. Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr betrug – unverändert zum Geschäftsjahr 2024 – für den Vorstandsvorsitzenden 11 Mio. € brutto p. a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 5,5 Mio. € brutto p. a. (einschließlich der Vergütung für weitere Mandate in Konzerngesellschaften). Diese wurde auch nach Feststellung der Zielerreichung des LTI 2021 nicht erreicht, sodass die Gesamtvergütung (Summe aller Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2021, d. h. Festvergütung 2021, Nebenleistungen 2021, Versorgungsaufwand 2021 bzw. Versorgungsentgelt 2021 für Daniel Riedl, STI 2021 und LTI 2021) die Maximalvergütung für kein Vorstandsmitglied überstieg.

Die für das Geschäftsjahr 2021 geltende Maximalvergütung wurde sowohl für den Vorstandsvorsitzenden als auch für die übrigen Vorstandsmitglieder eingehalten. Rolf Buch erhielt für das Geschäftsjahr 2021 eine Gesamtvergütung (bestehend aus Grundvergütung 2021, Nebenleistungen 2021, STI 2021, LTI-Tranche 2021 und Dienstzeitaufwand nach IAS 19 für 2021) in Höhe von 4,4 Mio. € und liegt damit unter der für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Maximalvergütung von 11 Mio. €. Die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 liegt für Arnd Fittkau bei 2,3 Mio. €, für Daniel Riedl bei 2,1 Mio. € sowie für Helene von Roeder (im Vorstand bis zum 30. Juni 2023) bei 2,2 Mio. € und bleibt damit ebenfalls unter der für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Maximalvergütung von 5,5 Mio. €. Philip Grosse und Ruth Werhahn wurden erst nach dem Geschäftsjahr 2021 in den Vorstand berufen.

3. Vergütungssystem im Detail

Das der Hauptversammlung 2024 vorgelegte Vorstandsvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2024 auf die Vergütung aller Vorstandsmitglieder Anwendung, es erfolgte keine Abweichung vom Vorstandsvergütungssystem.

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 abgilt und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Im Regelfall sind mit der Festvergütung auch etwaige sonstige Tätigkeiten im Konzern abgegolten. Abweichend hiervon erhält Daniel Riedl aufgrund eines zusätzlichen Anstellungsverhältnisses für seine Geschäftsführungstätigkeit bei der BUWOG – Bauen und Wohnen GmbH (im Folgenden „BUWOG"), einer Konzerntochtergesellschaft der Vonovia, 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 Nebenleistungen, die je nach der persönlichen Situation und Inanspruchnahme variieren können und im Falle von Daniel Riedl teilweise von der BUWOG geleistet werden.

Bei den im Geschäftsjahr 2024 gewährten Nebenleistungen handelt es sich um die private Inanspruchnahme des Dienstwagens oder nach Wahl des Vorstandsmitglieds einer Dienstwagenpauschale sowie die Zurverfügungstellung von Kommunikationsmitteln für die Aufgabenerfüllung auch zur privaten Nutzung. 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 getragen. Vonovia übernimmt zudem 50 % der Beiträge einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Zugunsten von einem Vorstandsmitglied wurde darüber hinaus eine Risikolebensversicherung abgeschlossen.

Zugunsten des gesamten Vorstands besteht für die Vorstandsmitglieder eine marktübliche D&O-Versicherung nebst Strafrechtsschutz. Der Selbstbehalt der Vorstandsmitglieder unter der D&O-Schadenshaftpflichtversicherung beläuft sich im Einklang mit § 93 Abs. 2 S. 3 AktG auf 10 % des Schadens bzw. das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

3.1.3. Alters- und Risikoabsicherung

Versorgungsentgelt

Seit dem 1. Januar 2021 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zum Grundgehalt einen erfolgsunabhängigen Fixbetrag (Versorgungsentgelt) in bar. Eine betriebliche Altersversorgung besteht in diesem Fall nicht.

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 von Vonovia teilnehmen. Das Altersversorgungssystem beinhaltet die Möglichkeit, einen jährlichen Versorgungsbeitrag in das Entgeltumwandlungsmodell „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen" in der jeweils geltenden Fassung einzubringen. 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 Insolvenzsicherung.

Altersversorgung im Geschäftsjahr 2024

In 2024 machten Rolf Buch und Arnd Fittkau von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen" weiterhin Gebrauch. Philip Grosse und Ruth Werhahn erhielten in 2024 ein Versorgungsentgelt in Höhe von 500.000 € als Vergütung zusätzlich zum Fixgehalt. Daniel Riedl erhielt ebenfalls ein Versorgungsentgelt in Höhe von 500.000 €, das aufgrund seines bestehenden Dienstverhältnisses von der BUWOG gezahlt wurde.

Pensionsanwartschaften

	IAS 19			
	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtungen	
in Tsd. €	2023	2024	2023	2024
Rolf Buch	616,1	666,2	6.954,3	7.553,9
Arnd Fittkau	356,3	398,4	1.855,4	2.168,2
Summe	**972,4**	**1.064,6**	**8.809,7**	**9.722,1**

3.2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

3.2.1. Short-Term-Incentive (STI)

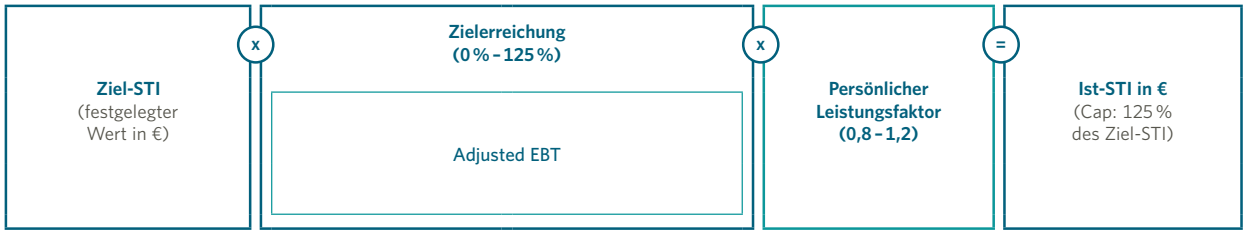
a. Grundlagen des STI für das Geschäftsjahr 2024

Die Vorstandsmitglieder haben einen jährlichen Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines STI. Die Höhe des STI ist abhängig von der Erreichung des finanziellen Leistungskriteriums Adjusted Earnings before Taxes (Adjusted EBT). Daneben kann der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs mit einzelnen oder allen Vorstandsmitgliedern konkrete individuelle Leistungsziele festlegen, die in Form eines persönlichen Leistungsfaktors als Multiplikator mit einem Wert von 0,8 bis 1,2 in die Zielerreichung einfließen.

> Adjusted Earnings before Taxes (Adjusted EBT)
> Ggf. individuelle Leistungsziele

Der STI ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Abhängig von der Erreichung des finanziellen Leistungskriteriums Adjusted EBT und der ggf. festgelegten Ziele für den persönlichen Leistungsfaktor ergibt sich zum Ende des Geschäftsjahrs ein individueller Ist-STI. Dieser kann zwischen 0 % und 125 % des Ziel-STI betragen. Besteht der Anstellungsvertrag nicht über das volle Geschäftsjahr, ist der STI grundsätzlich pro rata temporis zu zahlen.

Short-Term-Incentive (STI)



Daniel Riedl erhält auf der Grundlage des mit der BUWOG bestehenden weiteren Anstellungsverhältnisses einen Jahresbonus, dessen Höhe zu 75 % vom EBITDA Rental und zu 25 % vom EBITDA Development der BUWOG abhängig ist. Der Zielbetrag des BUWOG-Jahresbonus beläuft sich auf zwei Drittel des STI-Gesamtzielbetrags. Ein Drittel des STI-Gesamtzielbetrags ist, wie für die anderen Vorstandsmitglieder, vom Adjusted EBT der Vonovia abhängig. Der BUWOG-Jahresbonus fließt in die Ziel-Gesamtvergütung sowie die Maximalvergütung gemäß dem Vergütungssystem ein.

b. Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2024

Adjusted EBT

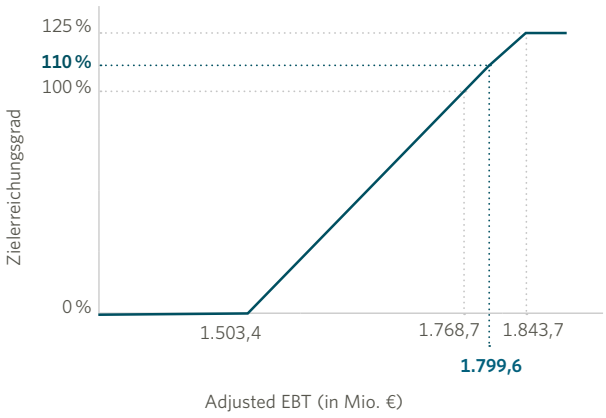
Beim finanziellen Leistungskriterium Adjusted EBT handelt es sich um ein wesentliches operatives Unternehmensziel, das den finanziellen Unternehmenserfolg abbildet und eine am Kapitalmarkt insbesondere für Generalisten gängige, einfache und leicht vergleich- und kommunizierbare Steuerungskenngröße ist. Hiermit wird auch die Anforderung seitens Investoren an eine Ergebniskenngröße für Zwecke der Unternehmensbewertung erfüllt. Das Adjusted EBT berücksichtigt die Adjusted EBITDA-Ergebnisbeiträge aller vier Segmente (Rental, Value-add, Recurring Sales und Development), welche sich zum Adjusted EBITDA Total summieren. Das Hinzurechnen des bereinigten Nettofinanzergebnisses[2], planmäßiger Abschreibungen und Konsolidierungseffekte ergibt das Adjusted EBT. Dieses zählt zu den bedeutsamsten Steuerungsgrößen auf Gesamtkonzernebene, da es die nachhaltige operative Ertragskraft der Vonovia vor Steuern abbildet. Die Bereinigungen am EBITDA beinhalten periodenfremde, unregelmäßig wiederkehrende oder betriebsatypische Sachverhalte[3].

Dem Adjusted EBT ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Hierfür 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 % und die Auszahlung entfällt. 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.

Zielerreichung 2024

Die Zielerreichungskurve spiegelt den strikten Pay-for-Performance-Gedanken des Vorstandsvergütungssystems der Vonovia wider und zeigt die Minimal- (Untergrenze), Ziel-, Maximal- (Obergrenze) sowie die im Geschäftsjahr 2024 erreichten Istwerte der Leistungskriterien sowie die sich daraus ergebenden Zielerreichungen des STI für das Geschäftsjahr 2024:

Zielerreichungskurve Adjusted EBT



STI 2024 Zielerreichung – Vonovia

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in %
Adjusted EBT	1.503,4	1.768,7	1.843,7	1.799,6	110,3

STI 2024 Zielerreichung – BUWOG

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in %
EBITDA Rental (75 %)	81,7	90,4	94,2	93,0	117,2
EBITDA Development (25 %)	16,8	18,6	19,4	14,1	0,0
Gewichtete Zielerreichung					87,9

[2] Bereinigt um Bewertungseffekte, Einmalaufwendungen in Rahmen von Refinanzierungen sowie nicht zahlungswirksamen Aufwendungen und Erträgen beispielsweise aus Aufzinsungseffekten.
[3] Diese Sondereinflüsse umfassen die Aufwendungen für Altersteilzeitprogramme und Abfindungszahlungen, die Entwicklung neuer Geschäftsfelder und Geschäftsprozessentwicklung, Akquisitionsprojekte inklusive Integrationskosten, Forschung und Entwicklung, Aufwendungen für Refinanzierungen und Eigenkapitalerhöhungen (soweit nicht als Kapitalbeschaffungskosten behandelt).

Persönlicher Leistungsfaktor

Der persönliche Leistungsfaktor hat eine Spannbreite von 0,8 – 1,2, wobei der Zielwert bei 1,0 liegt. Der Aufsichtsrat hat mit diesem die Möglichkeit, individuelle Leistungskriterien für jedes Vorstandsmitglied vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres auszuwählen.

Für das Geschäftsjahr 2024 legte der Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit dem übergeordneten strategischen Unternehmensziel der Erhöhung der Liquidität zum Zwecke der Entschuldung „Cash Conversion aus Verkauf" als Leistungskriterium für den persönlichen Leistungsfaktor fest. Bei der Cash Conversion aus Verkauf handelt es sich um die Bruttoverkaufserlöse. Auf die Bruttoverkaufserlöse sind Transaktionen anzurechnen, die zu einer Kapitalfreisetzung führen und/oder zur Entschuldung der Vonovia beitragen (z.B. strukturierte Eigenkapitalaufnahmen; Joint Ventures; Verkauf von Minderheitsbeteiligungen). Die folgende Tabelle zeigt die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 festgelegten Ziel- und Schwellenwerte. Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 überprüfte der Aufsichtsrat die Zielerreichung der festgesetzten Ziele sorgfältig. Für das Geschäftsjahr 2024 betrug die Cash Conversion aus Verkauf 4.071 Mio. € und übertraf damit die gesetzte Obergrenze deutlich. Damit ergibt sich eine Zielerreichung für den persönlichen Leistungsfaktor der Vorstandsmitglieder von jeweils 1,2:

STI 2024 Zielerreichung – Persönlicher Leistungsfaktor

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	Faktor
Cash Conversion aus Verkauf	1.914,0	2.614,0	3.314,0	4.071,0	1,2

c. Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2024

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 2024 Zusammenfassung – Vonovia

	Zielbetrag	Minimalbetrag	Maximalbetrag (Cap)	Zielerreichung Adjusted EBT	Persönlicher Leistungsfaktor	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %		in %	in Tsd. €
Rolf Buch	720,0	0,0	900,0		1,2	125,0	900,0
Arnd Fittkau	374,0	0,0	467,5		1,2	125,0	467,5
Philip Grosse	374,0	0,0	467,5	110,3	1,2	125,0	467,5
Daniel Riedl	124,0	0,0	155,0		1,2	125,0	155,0
Ruth Werhahn	374,0	0,0	467,5		1,2	125,0	467,5

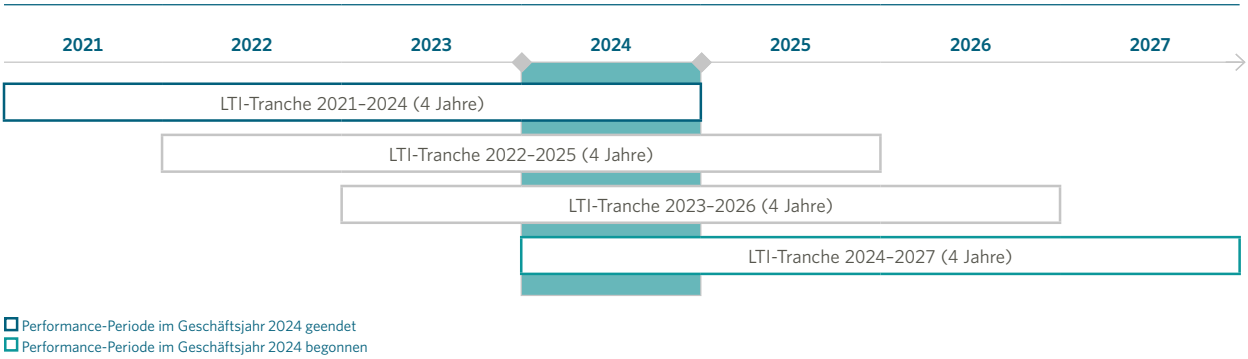
STI 2024 Zusammenfassung – BUWOG

	Zielbetrag	Minimalbetrag	Maximalbetrag (Cap)	EBITDA Rental und Development	Persönlicher Leistungsfaktor	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %		in %	in Tsd. €
Daniel Riedl	250,0	0,0	312,5	87,9	1,2	105,5	263,6

3.2.2. Long-Term-Incentive-Plan (LTI)

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 LTI zugeteilt. Im Einklang mit Empfehlung G.10 DCGK gewährleistet das aktienbasierte Modell, dass die Performance Shares der Vorstandsmitglieder über die Performance-Periode von vier Jahren der Entwicklung des Aktienkurses unterliegen.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde den Mitgliedern des Vorstands die LTI-Tranche 2024 neu zugeteilt. Außerdem endete zum 31. Dezember 2024 die vierjährige Performance-Periode der LTI-Tranche 2021.

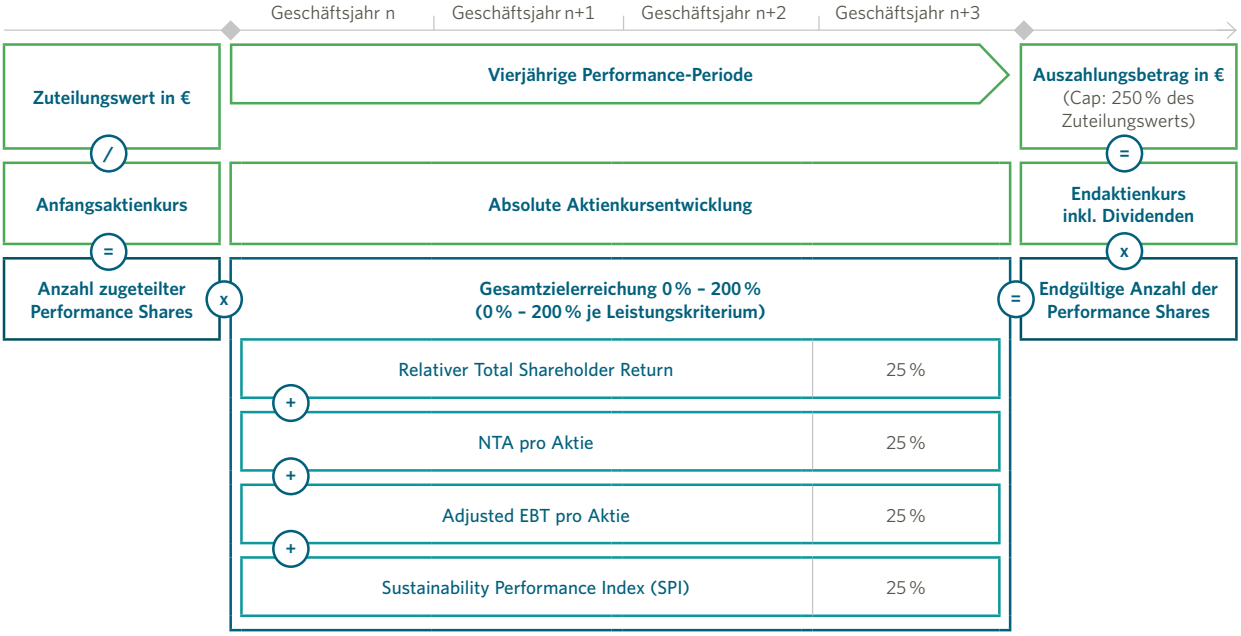


a. Grundlagen der LTI-Tranche 2024

Der LTI stärkt die Verknüpfung von Vorstands- und Aktionärsinteressen durch einen klaren Aktienbezug und fördert die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft durch seine vierjährige Performance-Periode.

Die anfängliche Zahl der Performance Shares am Beginn eines jeden Jahres entspricht dem vertraglich vereinbarten Zuteilungswert dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performance-Periode („Anfangsaktienkurs"), auf die nächste volle Aktie aufgerundet.

Long Term Incentive (LTI)



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 für die Tranche 2024 zusammengefasst.

LTI-Tranche 2024 – 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		105.264	0	210.528
Arnd Fittkau	1.025	0	2.563		41.820	0	83.640
Philip Grosse	1.025	0	2.563	24,51	41.820	0	83.640
Daniel Riedl	1.025	0	2.563		41.820	0	83.640
Ruth Werhahn	1.025	0	2.563		41.820	0	83.640

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag, der zum Ende des Geschäftsjahres 2027 festgestellt wird, errechnet sich aus der Anzahl anfänglich zugeteilter Performance Shares, der Zielerreichung während der Performance-Periode und der Entwicklung des Aktienkurses der Vonovia einschließlich während der Performance-Periode gezahlter Dividenden. Die Zielerreichung wird anhand der folgenden Leistungskriterien ermittelt, die additiv verknüpft und mit jeweils 25 % gewichtet sind:

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

Allen vier Leistungskriterien sind gleichermaßen ambitionierte Zielerreichungskurven hinterlegt, deren mögliche Zielerreichungen jeweils eine Bandbreite von 0 % bis 200 % umfassen. Der Aufsichtsrat definiert zu Beginn der Performance-Periode für jedes Leistungskriterium einen Zielwert, bei dem die Zielerreichung 100 % beträgt. Zudem wird ein Minimal- und Maximalwert definiert. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 50 %, liegt er darunter, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ab einem Wert, der dem Maximalwert entspricht, ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Nach Ablauf der Performance-Periode wird die anfängliche Zahl der Performance Shares mit dem Gesamtzielerreichungsgrad 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 Börsenhandelstagen vor dem 31. Dezember 2027 (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 kann nicht mehr als 250 % des Zuteilungswerts der betreffenden LTI-Tranche 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 1/12 für jeden Monat, den das Dienstverhältnis vor dem Ende des betreffenden Kalenderjahrs endet, gekürzt. Eine Kürzung der übrigen Tranchen findet nicht statt. Die Auszahlung dieser LTI-Tranchen erfolgt in Übereinstimmung mit Empfehlung G.12 DCGK weiterhin erst nach Ablauf der jeweiligen Performance-Perioden und der jeweiligen Zielfeststellung.

b. Leistungskriterien der LTI-Tranche 2024

Relativer Total Shareholder Return

Der Total Shareholder Return (TSR) beschreibt die Aktienkursentwicklung der Vonovia innerhalb der Performance-Periode zuzüglich der in diesem Zeitraum ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Bruttodividenden pro Aktie. Durch die Berücksichtigung des Aktienkurses und der Dividende wird die Wertsteigerung des Unternehmens am Kapitalmarkt bestmöglich abgebildet. Um stichtagsbezogene Effekte zu verringern, wird zur Berechnung des TSR der Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Beginn und Ende der Performance-Periode herangezogen. Um Anreize zur Outperformance relevanter Marktteilnehmer zu setzen, beinhaltet der LTI als Leistungskriterium den relativen TSR mit einer Gewichtung von 25 %. Hierbei wird der TSR der Vonovia mit dem von relevanten Marktteilnehmern verglichen. Der Vergleich erfolgt mit Hilfe der Outperformance-Methode als Differenz zwischen dem TSR der Vonovia und dem TSR des Vergleichsindex in Prozentpunkten. Derzeit besteht die Vergleichsgruppe aus den Unternehmen des FTSE EPRA/NAREIT Germany Index. Die Zielerreichungskurve entspricht der unter 3.2.2 c. gezeigten Kurve der LTI-Tranche 2021.

NTA pro Aktie

Das zweite finanzielle Leistungskriterium NTA pro Aktie zählt ebenfalls zu den wichtigsten Steuerungskennzahlen der Vonovia und geht ebenfalls zu 25 % in die Gesamtzielerreichung 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).

Adjusted EBT pro Aktie

Das Adjusted EBT hat ebenfalls eine hohe Relevanz für die Steuerung der Vonovia. 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 Adjusted EBT pro Aktie auch in die LTI-Tranche 2024 aufgenommen.

Sustainability Performance Index (SPI)

Das Geschäftsmodell von Vonovia ist eng mit gesellschaftlichen und ökologischen Wandelprozessen verknüpft, weshalb Nachhaltigkeit einen zentralen Bestandteil der unternehmerischen Strategie bildet. In den vergangenen Jahren wurde besonders darauf geachtet, Nachhaltigkeit in die Geschäftsprozesse zu integrieren. Ein wichtiger Schritt war die Einführung des Sustainability Performance Index (SPI) im Geschäftsjahr 2021 zur internen Steuerung, durch den diese Strategie mit klaren, vergütungsrelevanten Zielen für den Vorstand und das Top-Management (der ersten Ebene unterhalb des Vorstands) verknüpft wurde. Vor diesem Hintergrund fließen für die Vorstandsmitglieder von Vonovia neben den drei finanziellen Leistungskriterien zu 25 % nichtfinanzielle Leistungskriterien im Rahmen des SPI in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTI ein. Der SPI wurde aus der gültigen Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet. Er beinhaltet die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Environmental, Social, Governance (ESG). Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Strategierelevanz, Transparenz und Messbarkeit der Ziele gelegt. Die Ergebnisse des SPI werden jährlich im Rahmen der nichtfinanziellen Konzernerklärung als Teil des Geschäftsberichts veröffentlicht und unterstreichen somit die Bedeutung des SPI als entscheidendes Instrument zur Steuerung des nachhaltigen Handelns. Die im Berichtsjahr erfolgte Umstellung der Nachhaltigkeitserklärung im Lagebericht auf den Berichtsrahmen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) bestätigte die Auswahl der sechs Teilindikatoren des SPI als wesentliche Leistungsindikatoren. Daher legte der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode 2024 folgende Ziele fest, die in die Berechnung des SPI einfließen:

> CO_2-Intensität im Gebäudebestand
> Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten
> Anteil barrierearmer (Teil-)Modernisierungen an Neuvermietungen
> Kundenzufriedenheit (CSI)
> Mitarbeiterzufriedenheit
> Anteil weiblicher Führungskräfte im Top-Management

Vonovia strebt eine umfassende Transparenz in Bezug auf die variable Vergütung an. Allerdings kann die Offenlegung von finanziellen Zielen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens negativ beeinflussen, da sie sensible Einblicke in die Strategie der Vonovia gewährt. Um Transparenz sicherzustellen und gleichzeitig Wettbewerbsrisiken zu vermeiden, erfolgt die Veröffentlichung der Zielerreichungskurven aller Leistungskriterien der LTI-Tranche 2024 inkl. der Ziel- und Schwellenwerte sowie der Ist-Werte erst im Vergütungsbericht des Jahres, in dem über die Auszahlung der Tranche berichtet wird.

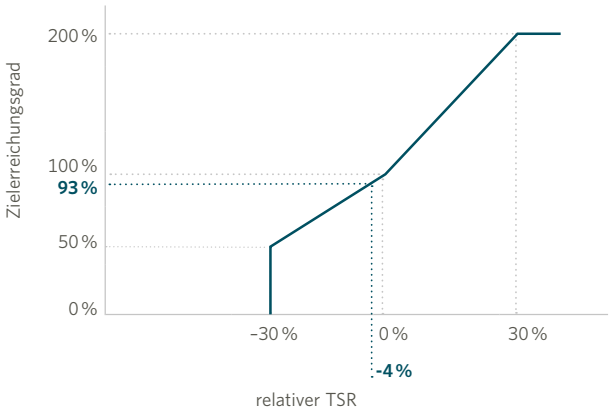
c. Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der LTI-Tranche 2021

Mit Ablauf des 31. Dezember 2024 endete die Performance-Periode der im Jahr 2021 zugeteilten LTI-Tranche 2021 und die Zielerreichung wurde nach Ende des Geschäftsjahres festgestellt. Die Grundlagen der LTI-Tranche 2021 entsprechen den unter a. genannten Grundlagen der LTI-Tranche 2024.

Relativer Total Shareholder Return

Der TSR von Vonovia betrug für diesen Zeitraum -33,34 % und für den FTSE EPRA/NAREIT Germany Index -29,11 %. Daraus ergab sich eine TSR-Outperformance in Höhe von -4,23 %-Punkten. Dies entspricht einer Zielerreichung von 92,95 %.

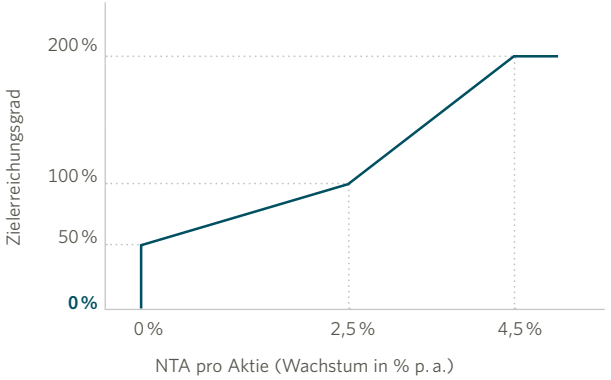
Zielerreichungskurve relativer TSR



NTA pro Aktie

Im Rahmen der LTI-Tranche 2021 wurde für das NTA pro Aktie ein Zielwert von 2,5 % p. a. festgelegt. Das erreichte NTA pro Aktie betrug -2,58 % p. a. Dies entspricht einer Zielerreichung von 0 %.

Zielerreichungskurve NTA pro Aktie[1]

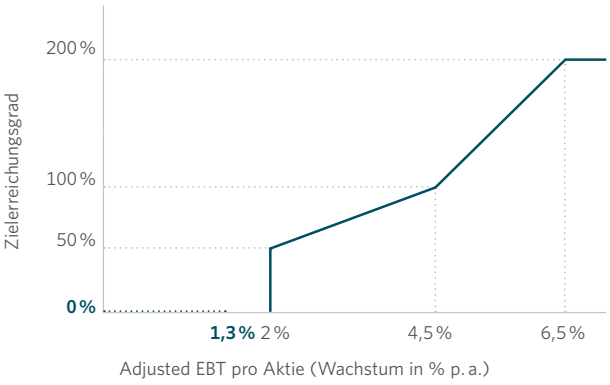


[1] Aktienzahl ohne Aktien aus der Begebung von Aktiendividenden während der Performance-Periode.

Adjusted EBT pro Aktie

Für das Leistungskriterium Adjusted EBT pro Aktie wurde für die LTI-Tranche 2021 ein Zielwert von 4,5 % p. a. festgelegt. Im Zuge der umfassenden Überarbeitung des Steuerungsmodells von Vonovia wurde zu Beginn des Jahres 2024 der Group FFO durch das Adjusted EBT als zentrale Steuerungsgröße auch für die LTI-Tranche 2021 ersetzt. Die Ersetzung erfolgte dergestalt, dass die bei Begebung der LTI-Tranche 2021 als Ziel- und Schwellenwerte gemäß der damals für das Geschäftsjahr 2021 verabschiedeten Budgetplanung festgelegten Steigerungsraten des Group FFO pro Aktie während der Performance-Periode auf das Leistungskriterium Adjusted EBT pro Aktie bezogen wurden. Das erreichte Adjusted EBT pro Aktie lag bei 1,3 % p. a., was einer Zielerreichung von 0 % entspricht.

Zielerreichungskurve Adjusted EBT pro Aktie[1]



[1] Aktienzahl ohne Aktien aus der Begebung von Aktiendividenden während der Performance-Periode.

Sustainability Performance Index (SPI)

Mit Zuteilung der LTI-Tranche 2021 wurde erstmals der Sustainability Performance Index als Leistungskriterium im LTI berücksichtigt. Dafür legte der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode 2021 in Übereinstimmung mit der veröffentlichten Zusammensetzung des SPI in der nichtfinanziellen Konzernerklärung die folgenden Ziele fest:

> CO_2-Intensität des Bestands
> Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten
> Barrierearme (Teil-)Modernisierungen
> Customer-Satisfication-Index (CSI)
> Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
> Anteil weiblicher Führungskräfte

Die CO_2-Intensität des Gebäudebestandes (Portfolio in Deutschland) bildet den zentralen Maßstab für die Steuerung der energetischen Modernisierung. Im Fokus stehen sowohl die Optimierung der Gebäudehülle als auch der Umstieg auf CO_2-ärmere Energieträger und erneuerbare Energien. Die CO_2-Intensität des Gebäudebestandes bezieht sich auf das deutsche Portfolio und basiert auf dem Endenergiebedarf aus Energieausweisen, bezogen auf die Mietfläche. Dabei werden teilweise auch spezifische CO_2-Faktoren von Fernwärmeversorgern berücksichtigt.

Die Energieeffizienz im Neubau bemisst sich durch den durchschnittlichen Primärenergiebedarf der Neubauten, bezogen auf die Mietfläche. Sie wird für den Gesamtkonzern auf Grundlage der Energieausweise ermittelt, wobei reine Gewerbeflächen und Aufstockungen unberücksichtigt bleiben.

Die demografische Entwicklung in Deutschland und die damit einhergehende Alterung der Gesellschaft erfordern einen barrierearmen Aus- und Umbau von Wohnungen für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen. Der Anteil barrierearmer (teil-)modernisierter Wohnungen an Neuvermietungen (in Deutschland) umfasst daher sowohl Maßnahmen bei Mieterwechseln als auch Modernisierungen auf Wunsch der Mieter. Die Zahl der Neuvermietungen bezieht sich dabei auf Bestandswohnungen, ohne neu errichteten Wohnraum.

Die Kundenzufriedenheit (Customer-Satisfication-Index) in Deutschland misst, inwieweit sich die Mieter in ihren Wohnungen und ihrem Wohnumfeld wohlfühlen und ob sie mit der Servicequalität zufrieden sind. Der CSI wird in regelmäßigen Abständen durch systematische Kundenbefragungen eines externen Dienstleisters erhoben und bewertet die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Dienstleistungen beim Kunden.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist ein wichtiger Indikator für die Messung der Attraktivität von Vonovia als Arbeitgeberin. Die entsprechende Befragung wird dabei konzernweit durchgeführt.

Vonovia sieht eine besondere Aufgabe in der Stärkung von Frauen im Unternehmen. Der Anteil Frauen in Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene unterhalb des Vorstands (konzernweit ermittelt) soll daher Frauen aktiv fördern und ihnen den Weg in Führungspositionen ebnen.

Die Zielwerte, Schwellenwerte und Zielerreichungen der sechs Ziele des SPI der Tranche 2021 stellen sich zusammenfassend wie folgt dar:

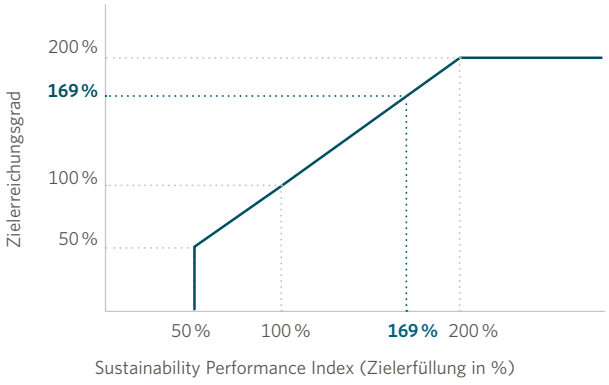
LTI-Tranche 2021 – Zielerreichung Sustainability Performance Index (SPI)

	Gewichtung	Untergrenze (50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Obergrenze (200 % Zielerreichung)	Istwert	Zielerreichung
CO_2-Intensität[1] (kg CO_2e/m^2)	35 %	-2,5 % p. a.	-3,3 % p. a.	-4,0 % p. a.	-5,73 % p. a.	200,0 %
Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten[2] (kWh/m^2a)	10 %	-3,4 % p. a.	-6,0% p. a.	-7,8% p. a.	-11,40 % p. a.	200,0 %
Barrierearme (Teil-)Modernisierungen (% Neuvermietung)	10 %	27,0 %	30,0 %	34,0 %	29,5 %	91,7 %
CSI (Customer Satisfaction Index)[3] (ø Score)	20 %	+0,0 Punkte	+2,0 Punkte	+4,0 Punkte	+4,6 Punkte	200,0 %
Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen[4] (%)	15 %	+2,0 Punkte	+4,0 Punkte	+6,0 Punkte	+7,0 Punkte	200,0 %
Anteil weiblicher Führungskräfte (%)	10 %	+0,0 Prozent-Punkte	+2,0 Prozent-Punkte	+6,0 Prozent-Punkte	-0,1 Prozent-Punkte	0,0 %
Zielerreichung SPI						**169,17 %**

[1] Emissionsberechnung nach Carnot-Allokationsmethode inkl. Scope 3 (i.W. Vorkette) auf Basis von Wärmeenergie (lt. Energieausweisen) sowie Allgemeinstromverbrauch (lt. bilanzierter Mengen) plus Hochrechnung bei Gebäuden ohne Verbrauchsdaten (nach Baujahresclustern). Market-based inkl. Fernwärmenetzzuordnung von Emissionszertifikaten der Fernwärmeversorger. Bezugsgröße im Nenner ist die Mietfläche in Deutschland zum jeweiligen Stichtag.
[2] Durchschnittsberechnung über "Primärenergiebedarf nicht erneuerbar" gewichtet nach Nutzfläche (AN). Keine Berücksichtigung von reinen Nichtwohngebäuden.
[3] Durchgeführt von AktivBO, Durchschnittsbildung auf Year-to-date-Betrachtung.
[4] Ergebnis der Mitarbeitendenbefragungen 2021-2024.

Im Rahmen der LTI-Tranche 2021 wurde für den Sustainability Performance Index ein Zielwert von 100 % festgelegt. Der erreichte Sustainability Performance Index betrug 169,17 %. Dies entspricht einer Zielerreichung von 169,17 %.

Zielerreichungskurve SPI



LTI-Tranche 2021 – Zielerreichung

	Untergrenze (50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Obergrenze (200 % Zielerreichung)	Istwert	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return[1] (25 % Gewichtung)	-30 %	0 %	+30 %	-4,23 %	92,95 %
Entwicklung des EPRA NTA pro Aktie[2] (25 % Gewichtung)	0 % Wachstum p. a.	2,5 % Wachstum p. a.	4,5 % Wachstum p. a.	-2,59 %	0,00 %
Entwicklung des Adjusted EBT pro Aktie[3] (25 % Gewichtung)	2,0 % Wachstum p. a.	4,5 % Wachstum p. a.	6,5 % Wachstum p. a.	1,32 %	0,00 %
Sustainability Performance Index (SPI)[4] (25 % Gewichtung)	50 %	100 %	200 %	169,17 %	169,17 %
Gesamtzielerreichung					**65,53 %**

[1] Differenz zwischen dem TSR von Vonovia und der Entwicklung des FTSE EPRA/NAREIT Germany Index.
[2] Relative Veränderung des Quotienten aus EPRA NTA zum Ende der Performance-Periode durch Anzahl der Stammaktien und desselben Quotienten vor Beginn der Performance-Periode. Aktienzahl ohne Aktien aus der Begebung von Aktiendividenden während der Performance-Periode.
[3] Relative Veränderung des Quotienten aus adjusted EBT zum Ende der Performance-Periode durch die durchschnittliche Anzahl der Stammaktien und desselben Quotienten zum letzten Tag vor Beginn der Performance-Periode. Aktienzahl ohne Aktien aus der Begebung von Aktiendividenden während der Performance-Periode.
[4] Der SPI setzt sich aus der Zielerreichung von sechs Nachhaltigkeitskriterien zusammen, die aus der Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet wurden. Für die LTI-Tranche 2021 waren dies CO_2-Intensität des Bestands, Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten, Barrierearme (Teil-)Modernisierungen, Customer-Satisfication-Index (CSI), Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Anteil weiblicher Führungskräfte.

Damit ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge, die im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt werden:

LTI-Tranche 2021 – Zusammenfassung

	Zuteilungswert	Minimalwert	Maximalwert (Cap)	Zuteilungskurs[1]	Anzahl zugeteilter Performance Shares[1]	Gesamtzielerreichung	Finale Anzahl Performance Shares	Endkurs	Kumulierte Dividende	Auszahlungsbetrag	Auszahlungsbetrag in % des Zuteilungswerts
	in €	in €	in €	in €		in %		in €	in €	in €	in %
Rolf Buch	2.375.000	0	5.937.500	53,73	44.203	65,53	28.967	30,67	4,99	1.032.963	43
Arnd Fittkau	900.000	0	2.250.000		16.751		10.977			391.440	43
Daniel Riedl	900.000	0	2.250.000		16.751		10.977			391.440	43
Summe	**4.175.000**	**0**	**10.437.500**		**77.705**		**50.921**			**1.815.843**	**43**

[1] Adjustiert um TERP-Faktor von 1,067 (Division), der sich aufgrund der Bezugsrechtskapitalerhöhung im Zusammenhang mit der Deutsche Wohnen Akquisition ergibt (vormals 57,33 €).

4. Aktienhalteverpflichtung

Zum weiteren Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie zur Stärkung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Vonovia sieht das Vergütungssystem Aktienkauf- und Halteverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder vor. Hiernach ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, bis zum Ablauf der ersten vier Jahre der Vorstandstätigkeit Vonovia-Aktien zu erwerben und bis zum Ende der Bestellung zu halten. Die zu haltende Zahl an Aktien ergibt sich aus der jährlichen Bruttofestvergütung dividiert durch das arithmetische Mittel (kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen) der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Tag der Bestellung zum Mitglied des Vorstands (kaufmännisch auf volle Stücke gerundet). Bereits vorhandene Bestände von Aktien der Vonovia werden bei der Berechnung der Zahl der zu haltenden Aktien berücksichtigt. Im Fall einer Änderung der jährlichen Festvergütung und im Fall eines Aktiensplits ist die Zahl der Aktien, die der Haltepflicht unterliegen, verhältniswahrend 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, den derzeitigen Erfüllungsgrad (Status quo) sowie das Ende der jeweiligen Aufbauphase für jedes Vorstandsmitglied.

Aktienhalteverpflichtung

	Erforderlich			Status quo	Ende der Aufbauphase
	in % der Grundvergütung	in Tsd. €[3]	Stück[4]	Stück[5]	Datum
Rolf Buch	200	2.600	52.335	348.761	. / .
Arnd Fittkau[1]	150	1.163	23.400	18.929	31.05.27
Philip Grosse	100	775	15.600	50.861	31.12.25
Daniel Riedl[2]	150	1.163	23.400	27.846	31.05.26
Ruth Werhahn	100	775	36.471	42.302	30.09.26

[1] Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 31. Mai 2027; 100 % der jährlichen Festvergütung bis zum 16. Mai 2023 erfüllt.
[2] Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 31. Mai 2026 aufzubauen; 100 % der jährlichen Festvergütung bis zum 09. Mai 2022 erfüllt.
[3] Auf Basis der jeweils letzten Erhöhung der Festvergütung zum 1. Januar 2022.
[4] 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; ausgenommen Ruth Werhahn, bei der die letzten 60 Börsenhandelstage vor Vertragsbeginn am 1. Oktober 2023 (EUR 21,25) berücksichtigt wurden.
[5] Stand 31. Dezember 2024.

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

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder 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 ist in den vorstehend genannten Fällen bis zum Ablauf eines Jahres nach der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils möglich. Die Reduzierung oder Rückforderung erfolgt grundsätzlich für das Jahr, in dem die Pflichtverletzung begangen wurde. Eine etwaige Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft bleibt durch die Malus- und Clawback-Regelungen unberührt. Entsprechende Malus- und Clawback-Regelungen gelten auch für variable Vergütungsleistungen der BUWOG für die von dieser separat vergütete Geschäftsführungstätigkeit von Daniel Riedl bei der BUWOG.

Im Geschäftsjahr 2024 stellten weder Aufsichtsrat noch die BUWOG Hinweise oder Anhaltspunkte fest, die zu einer Anwendung der Malus- und Clawback-Regelungen führen können. Daher erfolgte im Geschäftsjahr 2024 keine Rückforderung oder Reduzierung erfolgsabhängiger Vergütung der Vorstandsmitglieder seitens des Aufsichtsrats bzw. der BUWOG.

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. Im Falle von Daniel Riedl haben die Hinterbliebenen Anspruch auf eine Zahlung in Höhe von 50 Tsd. € 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. Der Empfehlung G.13 DCGK folgend ist diese der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen (d. h. Festvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsbeitrag/-entgelt, STI und LTI) 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. Dem 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.

In Übereinstimmung mit Empfehlung G.12 DCGK erfolgt die Auszahlung zu diesem Zeitpunkt noch laufender LTI-Tranchen unverändert nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode und der jeweiligen Zielfeststellung.

6.3. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigem Grund

Im Falle einer Kündigung des Vorstandsdienstvertrags seitens der Vonovia 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 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 LTI 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 Arnd Fittkau und Daniel Riedl, 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 6.2 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 LTI 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, an dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet. Für sämtliche Leistungskriterien 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 2024 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. STI und LTI) sowie für Daniel Riedl insgesamt 2.000 Tsd. € brutto. Eventuelle Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung abgesehen von einer Einzelfallregelung, die aus Bestandsschutzgründen im Einklang mit dem Vorstandsvergütungssystem befristet fortgeführt wird, auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Mit Philip Grosse und Ruth Werhahn 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 im Einklang mit Empfehlung G.15 DCGK 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 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).

Für das Geschäftsjahr 2024 erhielten die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit bei der Vonovia.

8. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

8.1. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den einzelnen im Geschäftsjahr 2024 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 2024 setzt sich dabei zusammen aus:

> Der im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlten Grundvergütung
> Den im Geschäftsjahr 2024 angefallenen Nebenleistungen und im Falle von Philip Grosse, Daniel Riedl und Ruth Werhahn das im Geschäftsjahr 2024 angefallene Versorgungsentgelt
> Dem für das Geschäftsjahr 2024 final erdienten STI
> Dem final erdienten Betrag der im Geschäftsjahr 2021 zugeteilten LTI-Tranche, deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endete.

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird der STI für das Geschäftsjahr 2024 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 vollständig erbracht war. Entsprechendes gilt für die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilte LTI-Tranche, da deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endete und die für die Bemessung maßgebliche Leistung vollständig erbracht wurde.

Darüber hinaus wird ergänzend der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 der Altersversorgungszusagen im Geschäftsjahr 2024 dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung[1]

	Rolf Buch (CEO) seit 1. März 2013				Arnd Fittkau (CRO) seit 16. Mai 2019				Philip Grosse (CFO) seit 1. Januar 2022			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.300,0	38	1.300,0	40	775,0	47	775,0	47	775,0	50	775,0	44
Nebenleistungen	30,0	1	26,6	1	31,5	2	23,8	1	7,6	0	7,6	0
Versorgungsentgelt	–	–	–	–	–	–	–	–	500,0	33	500,0	29
Summe feste Vergütung	**1.330,0**	**39**	**1.326,6**	**41**	**806,5**	**49**	**798,8**	**48**	**1.282,6**	**83**	**1.282,6**	**73**
Kurzfristige variable Vergütung	491,6	–	900,0	–	255,4	–	467,5	–	255,4	–	467,5	–
STI 2023	491,6	14	–	–	255,4	16	–	–	255,4	17	–	–
STI 2024	–	–	900,0	28	–	–	467,5	28	–	–	467,5	27
Langfristige variable Vergütung	1.581,8	–	1.033,0	–	581,9	–	391,4	–	0,0	–	0,0	–
LTI 2020 – 2023	1.581,8	46	–	–	581,9	35	–	–	–	–	–	–
LTI 2021 – 2024	–	–	1.033,0	32	–	–	391,4	24	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	**2.073,4**	**61**	**1.933,0**	**59**	**837,2**	**51**	**858,9**	**52**	**255,4**	**17**	**467,5**	**27**
Summe feste und variable Vergütung (nach § 162 AktG)	**3.403,4**	**100**	**3.259,6**	**100**	**1.643,7**	**100**	**1.657,7**	**100**	**1.538,0**	**100**	**1.750,1**	**100**
bAV Dienstzeitaufwand	616,1		666,2		356,3		398,4		–		–	
Summe	**4.019,5**		**3.925,8**		**2.000,0**		**2.056,1**		**1.538,0**		**1.750,1**	

[1] Aufgrund von Rundungsdifferenzen können Abweichungen in den Summen aufkommen.

	Daniel Riedl[1] (CDO) seit 9. Mai 2018				Ruth Werhahn (CHRO) seit 1. Oktober 2023			
	2023		2024		2023		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	775,0	35	775,0	37	193,8	50	775,0	44
Nebenleistungen	23,1	1	33,0	2	2,1	1	15,6	1
Versorgungsentgelt	500,0	22	500,0	24	125,0	32	500,0	28
Summe feste Vergütung	**1.298,1**	**58**	**1.308,0**	**62**	**320,9**	**83**	**1.290,6**	**73**
Kurzfristige variable Vergütung	365,9	–	418,6	–	63,8	–	467,5	–
STI 2023	365,9	16	–	–	63,8	17	–	–
STI 2024	–	–	418,6	20	–	–	467,5	27
Langfristige variable Vergütung	581,9	–	391,4	–	0,0	–	0,0	–
LTI 2020 – 2023	581,9	26	–	–	–	–	–	–
LTI 2021 – 2024	–	–	391,4	18	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	**947,8**	**42**	**810,1**	**38**	**63,8**	**17**	**467,5**	**27**
Summe feste und variable Vergütung (nach § 162 AktG)	**2.245,9**	**100**	**2.118,1**	**100**	**384,7**	**100**	**1.758,1**	**100**
bAV Dienstzeitaufwand	–		–		–		–	
Summe	**2.245,9**		**2.118,1**		**384,7**		**1.758,1**	

[1] LTI-Ansprüche bestehen komplett gegenüber der Vonovia SE.

8.2. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Daneben steht dem ehemaligen Vorstandsmitglied Helene von Roeder im Geschäftsjahr 2024 ein Auszahlungsbetrag in Höhe von 391.440 € aus der LTI-Tranche 2021 zu, deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endete. Die Anwendung der zugrunde liegenden Leistungskriterien für die LTI-Tranche 2021 sowie der Zielerreichungsgrad entsprechen den unter 3.2.2.c aufgeführten Angaben für die amtierenden Vorstandsmitglieder.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden im Rahmen von Pensionszusagen an zwei vor 2014 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder und eine ausgleichsberechtigte Person Zahlungen in Höhe von 404 Tsd. € geleistet.

IV. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Vonovia ist in § 13 der Satzung geregelt und wurde gemäß § 113 Abs. 3 AktG von der Hauptversammlung 2022 mit 98,56 % Ja-Stimmen gebilligt.

Demnach bestehen die folgenden Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats:

> Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche feste Grundvergütung von 110 Tsd. €.
> Die 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 Tsd. €; 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 Tsd. €, im Falle des Ausschussvorsitzenden 60 Tsd. €.
> 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 Tsd. € 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 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 Satzungsbestimmungen zur Aufsichtsratsvergütung sind im Geschäftsjahr 2024 unverändert geblieben. Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar, wobei wiederum die Vergütungsleistungen für das Geschäftsjahr 2024 erfasst sind, obwohl sie erst im nächsten Geschäftsjahr fällig werden:

Aufsichtsratsvergütung

	2023					2024				
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Clara-Christina Streit (Vorsitzende seit Mai 2023) seit Juni 2013	214	66	109	34	322	275	70	120	30	395
Vitus Eckert (Stellv. Vorsitzender) seit Mai 2018	145	69	64	31	208	165	69	75	31	240
Birgit M. Bohle seit Mai 2024	–	–	–	–	–	73,3	79	20	21	93
Jürgen Fenk seit April 2022	110	60	73	40	183	110	55	90	45	200
Dr. Florian Funck seit August 2014	110	54	92	46	202	110	48	120	52	230
Dr. Ute Geipel-Faber seit November 2015	110	74	39	26	149	110	71	45	29	155
Dr. Daniela Gerd tom Markotten seit Mai 2023	73	79	20	21	93	110	79	30	21	140
Matthias Hünlein seit April 2022	110	74	39	26	149	110	71	45	29	155
Hildegard Müller seit Juni 2013	110	79	30	21	140	110	79	30	21	140
Dr. Ariane Reinhart seit Mai 2016	110	62	68	38	178	110	55	90	45	200
Christian Ulbrich bis Mai 2024	110	79	30	21	140	45,8	79	12,5	21	58

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 Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und ihrer Veränderung sind die durchschnittlichen Vergütungen der Mitarbeitenden der Immobilienwirtschaft (konzernweit) auf Vollzeitäquivalenzbasis eingeflossen. Sie unterscheidet sich in der Berechnungsgrundlage von der in der Nachhaltigkeitserklärung ausgewiesenen Bestimmung des Durchschnittslohns gemäß ESRS S1-16. Analog zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat bezieht sich die hier 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	Veränderung 2022 zu 2023 in %	2023	Veränderung 2023 zu 2024 in %	2024
Vorstandsmitglieder									
Rolf Buch	6.747,4	-10	6.056,4	-30	4.266,4	-20	3.403,4	-4	3.259,6
Arnd Fittkau	1.155,9	8	1.249,1	32	1.647,5	0	1.643,7	1	1.657,7
Philip Grosse	-	n/a	–	n/a	1.683,7	-9	1.538,0	14	1.750,1
Daniel Riedl	1.646,8	70	2.793,6	-5	2.654,6	-15	2.245,9	-6	2.118,1
Ruth Werhahn	-	n/a	–	n/a	–	n/a	384,7	357	1.758,1
Durchschnitt	3.183,4	6	3.366,4	-24	2.563,0	-28	1.843,1	14	**2.108,7**
Aufsichtsratsmitglieder									
Clara-Christina Streit (Vorsitzende seit Mai 2023)	160	0	160	25	200	61	322	23	395
Vitus Eckert (Stellvertretender Vorsitzender)	140	0	140	11	155	34	208	15	240
Birgit M. Bohle, seit Mai 2024	-	n/a	–	n/a	–	n/a	–	n/a	93
Jürgen Fenk	-	n/a	–	n/a	116	58	183	9	200
Dr. Florian Funck	140	0	140	11	155	30	202	14	230
Dr. Ute Geipel-Faber	120	0	120	17	140	7	149	4	155
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	-	n/a	–	n/a	–	n/a	93	50	140
Matthias Hünlein	-	n/a	–	n/a	105	42	149	4	155
Hildegard Müller	120	0	120	17	140	0	140	0	140
Dr. Ariane Reinhart	120	0	120	17	140	27	178	13	200
Christian Ulbrich, bis Mai 2024	120	0	120	17	140	0	140	-59 %	58
Durchschnitt	131	0	131	9,2	143	23,1	177	3,3	**182**
Arbeitnehmer									
Gesamtbelegschaft	64,7	1	65,1	2	66,7	5	70,2	0	70,1
Ertragsentwicklung									
Adjusted EBT in Mio. €[1]	1.909,8	18	2.254,4	-11	1.997,3	-7	1.866,2	-4	1.799,6
EPS in €[2]	5,50	-35	3,59	n/a	-0,82	> 100	-7,80	-86	-1,09
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Vonovia SE gemäß HGB in Mio. €	-53,5	> 100	-544,8	> 100	-10.239,7	-80	-2.027,6	n/a	667,9

[1] Statt des Adjusted EBT wird für die Jahre 2020 und 2021 das Adjusted EBITDA gezeigt. Der Wert 2021 wurde an die veränderte Adjusted EBITDA-Definition (ohne Ergebnisse aus at-equity-Beteiligungen) angepasst.
[2] Wert 2021 aufgrund Korrektur PPA angepasst.

Für den Vorstand

Rolf Buch
Vorstandsvorsitzender (CEO)

Philip Grosse
Chief Financial Officer (CFO)

Für den Aufsichtsrat

Clara C. Streit
Vorsitzende des Aufsichtsrats

Dr. Ariane Reinhart
Vorsitzende des Personal- und Vergütungsausschusses

Impressum
Herausgeber:
Der Vorstand/Aufsichtsrat der Vonovia SE

Stand: März 2025

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Vonovia SE, Bochum

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Vonovia SE, Bochum für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Vonovia SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Vonovia SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Essen, den 17. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

pwc digitally signed by

Michael Preiß
Wirtschaftsprüfer

pwc digitally signed by

Martin Flür
Wirtschaftsprüfer

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
WIRTSCHAFTS-PRÜFUNGS-GESELLSCHAFT
SIEGEL
FRANKFURT AM MAIN
Zweigniederlassung Essen

Leerseite aus bindetechnischen Gründen

2000000633209 0