

Vergütungssystem für den Vorstand der Vonovia SE

Vorlage für die Hauptversammlung

Inhaltsverzeichnis

1.	Neufassung des Vergütungssystems	2
2.	Grundsätze des Vergütungssystems.....	4
3.	Vergütungssystem im Überblick.....	5
3.1.	Bestandteile des Vergütungssystems	5
3.2.	Struktur der Zielvergütung	7
3.3.	Höhe der Maximalvergütung.....	8
4.	Vergütungssystem im Detail	8
4.1.	Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten	8
4.1.1.	Grundvergütung.....	8
4.1.2.	Nebenleistungen.....	9
4.1.3.	Versorgungsentgelt.....	9
4.2.	Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten	9
4.2.1.	Short-Term-Incentive (STI)	10
4.2.2.	Long-Term-Incentive (LTI)	13
4.3.	Share Ownership Guidelines (SOG)	18
4.4.	Malus- und Clawback-Regelungen	18
4.5.	Schließung der betrieblichen Altersversorgung (Altregelung).....	19
5.	Beendigung der Vorstandstätigkeit	19
5.1.	Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten	19
5.2.	Vorzeitige Beendigung.....	20
5.2.1.	Abfindung	20
5.2.2.	Keine Change of Control-Regelung	20
5.2.3.	LTI bei vorzeitiger Beendigung	20
5.2.4.	Arbeitsunfähigkeit / Hinterbliebenenversorgung.....	21
5.3.	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	21
6.	Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder.....	21
7.	Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems	21
8.	Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit und Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat	22
8.1.	Horizontaler Vergleich	22
8.2.	Vertikaler Vergleich	22
9.	Vorübergehende Abweichungen	23

1. Neufassung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat der Vonovia SE (nachfolgend auch „Vonovia“ oder die „Gesellschaft“) hat im Dezember 2024 zusammen mit dem Personal- und Vergütungsausschuss das Vergütungssystem für den Vorstand grundlegend neu gefasst. Unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie von Vonovia, aktueller Marktpraxis und der Rückmeldungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern zum Vorstandsvergütungssystem 2024 wurde der Fokus auf eine noch stärkere Verknüpfung der Vergütung des Vorstands mit der Unternehmensstrategie und dem Erfolg von Vonovia gelegt, um eine klare Ausrichtung des Vorstandsvergütungssystems auf die Leistung des Vorstands im Sinne eines konsequenten „Pay-for-Performance“-Ansatzes zu erreichen. Ein weiteres zentrales Anliegen war die transparente Darstellung des Vergütungssystems.

Das neugefasste Vergütungssystem gilt – vorbehaltlich seiner Vorlage an die Hauptversammlung 2025 – ab dem 1. Januar 2025 für alle Mitglieder des Vorstands.

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems sowie deren Hintergrund:

Wesentliche Änderungen des Vergütungssystem

Vergütungs-komponente	Ausgestaltung im Vergütungssystem 2025	Hintergrund
Einführung eines ESG-Ziels	<ul style="list-style-type: none"> / 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.
Short-Term-Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> / 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	<ul style="list-style-type: none"> / 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)
Ambitioniertere Zielerreichungskurven	<ul style="list-style-type: none"> / 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.

	<p>Einführung Operating Free Cash-Flow pro Aktie</p> <p>/ Einführung des Operating Free Cash-Flow (OFCF) pro Aktie als finanzielles Leistungskriterium</p>	<p>Im Zuge der umfassenden Überarbeitung des finanziellen Steuermodells 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.</p>
	<p>Anpassung der Gewichtungen</p> <p>/ Erhöhung der Gewichtung des relativen Total Shareholder Returns (TSR) im LTI auf 40 %</p>	<p>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.</p>
<p>Long-Term-Incentive (LTI)</p>	<p>Überarbeitung des relativen TSR</p> <p>/ Anspruchsvollere und breitere Vergleichsgruppe mit dem FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Rental Index</p> <p>/ Umstellung auf die Ranking-Methode zur Bemessung der Performance</p> <p>/ Ambitioniertere Zielerreichungskurve mit einer Auszahlung des Zielbetrags erst bei einer Outperformance (60. Perzentil)</p>	<p>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.</p>
	<p>Erhöhung der Transparenz des SPI</p> <p>/ Transparenterer Ausweis des Sustainability Performance Index (inkl. Gewichtungen)</p> <p>/ Herausnahme des Customer Satisfaction Index aus dem Sustainability Performance Index</p>	<p>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.</p>
<p>Altersversorgung</p>	<p>/ Schließung der noch für zwei Vorstandsmitglieder bestehenden betrieblichen Altersversorgung (bAV-Altzusage) und Umstellung auf ein Versorgungsentgelt</p> <p>/ Reduzierung des Versorgungsentgelts für alle Vorstandsmitglieder auf ca. 30 % der Grundvergütung</p>	<p>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 Investorerwartungen die Höhe des Versorgungsentgelts für alle Vorstandsmitglieder auf ca. 30 % der Grundvergütung begrenzt.</p>
<p>Aktienhaltevorschrift</p>	<p>/ Für den Vorstandsvorsitzenden Pflicht, 150 % bzw. 200 % (bei Wiederbestellung) der Jahresgrundvergütung in Aktien der Gesellschaft zu investieren</p> <p>/ Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder Pflicht, 100 % der Jahresgrundvergütung in Aktien der Gesellschaft zu investieren</p> <p>/ Umstellung auf einen marktüblichen Erwerbskostenansatz</p>	<p>Vor dem Hintergrund der Marktpraxis wird die Aktienhalterregelung von einem auf eine bestimmte Zahl an Aktien abstellenden Ansatz auf einen auf einen bestimmten Wert von Aktien abstellenden Ansatz (Erwerbskostenansatz) umgestellt.</p>
<p>Change of Control</p>	<p>/ Aufhebung der noch für zwei Vorstandsmitglieder bestehenden Change of Control-Regelung</p>	<p>Die bestehende Change of Control-Regelung wird entsprechend der Marktpraxis und gängiger Investorerwartungen abgeschafft.</p>

2. Grundsätze des Vergütungssystems

Vonovia steht als Wohnungsunternehmen mitten in der Gesellschaft. Darum haben die Aktivitäten von Vonovia niemals nur eine wirtschaftliche, sondern immer auch eine gesellschaftliche Perspektive. Dieser besonderen Rolle und Verantwortung ist sich das Unternehmen bewusst: Als Dienstleister und Anbieter von Wohnungen für rund eine Million Menschen werden die Kunden und ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt gestellt. Deshalb werden die Gebäudesubstanz gepflegt und Quartiere aktiv und klimagerecht mitgestaltet. Vonovia bietet Kunden zeitgemäße und bedarfsgerechte Wohnungen an und entwickelt Dienstleistungen für mehr Lebensqualität. Das Unternehmen 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 stellt ein wirksames Instrument dar, um sicherzustellen, dass Vonovia diesem Rollenbild gerecht und zeitgleich die Unternehmensstrategie erfolgreich umgesetzt wird. Neben den wesentlichen finanziellen Konzernsteuerungsgrößen finden demnach auch die Aspekte Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance bzw. Sustainability Performance) in besonderer Weise Berücksichtigung.

Das Vergütungssystem bildet dabei primär die Interessen und Anforderungen der Investoren ab und ist auf die langfristige Wertsteigerung für die Aktionäre von Vonovia ausgerichtet. Zur Förderung einer starken Aktienkultur und zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären ist der überwiegende Teil der variablen Vergütung des Vorstands aktienbasiert ausgestaltet. Die Share Ownership Guidelines tragen zusätzlich dazu bei, dass die Vorstandsmitglieder eine langfristige Beteiligung am Unternehmen aufbauen und aufrechterhalten und somit eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung gefördert wird.

Folglich spiegeln die Leistungskriterien, anhand derer sich die Vorstandsvergütung bemisst, die aktuelle Unternehmensstrategie und -steuerung wider und setzen insbesondere Anreize für einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Durch sie werden Anreize gesetzt, um die Interessen des Vorstands an die der Aktionäre und weiterer Stakeholder wie Kunden und Mitarbeiter anzugleichen. Hierzu trägt auch der relative Vergleich mit relevanten Marktteilnehmern bei.

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

Das Vergütungssystem bildet die Grundlage für die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder von Vonovia. Es entspricht den regulatorischen Anforderungen des § 87a Aktiengesetz (AktG) und den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand hat sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen orientiert:

Grundsätze der Vorstandsvergütung

	Grundsätze
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 Zielwerte der Leistungskriterien angemessen berücksichtigt. 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.
Sicherstellung der finanziellen Solidität	Die finanzielle Solidität von Vonovia wird im STI anhand von Risikokennzahlen berücksichtigt, bei deren Überschreiten ein Abschlag auf die Gesamtzielerreichung des STI vorgenommen werden kann. Im Sinne des „Pay-for-Performance“-Gedankens können somit Besonderheiten in der Geschäftsentwicklung berücksichtigt werden.
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.

3. Vergütungssystem im Überblick

3.1. Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Bei den erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten handelt es sich um Grundvergütung, Nebenleistungen sowie Versorgungsentgelt.

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind gemäß Empfehlung G.7 DCGK an das Erreichen vorab definierter Zielwerte der Leistungskriterien gekoppelt und bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente (Short-Term-Incentive (STI)) sowie einer langfristigen variablen Vergütungskomponente (Long-Term-Incentive (LTI)).

Weitere zentrale Bestandteile des Vergütungssystems sind Malus- und Clawback-Regelungen sowie Share Ownership Guidelines (SOG).

Vergleich der Vergütungssysteme

Bisheriges Vergütungssystem (Anwendung seit dem Geschäftsjahr 2024)	Vergütungskomponente	Neugefasstes Vergütungssystem (Anwendung ab dem Geschäftsjahr 2025)
Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten		
<ul style="list-style-type: none"> / Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird 	Grundvergütung	unverändert
<ul style="list-style-type: none"> / Gewährung eines zusätzlich zur Grundvergütung gezahlten Versorgungsentgelts in bar / Möglichkeit der Einbringung eines zusätzlich zur Grundvergütung gezahlten jährlichen Versorgungsbeitrags in bestehendes Entgeltumwandlungsmodell mit Garantieverzinsung (Altregelung) 	Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> / Schließung des Systems der betrieblichen Altersversorgung / Alle Vorstandsmitglieder erhalten künftig nur noch ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenversorgung
<ul style="list-style-type: none"> / Dienstwagen respektive einer Dienstwagenpauschale, Stellung von Sachmitteln (insb. Kommunikationsmitteln) auch zur privaten Nutzung, Versicherungsleistungen / 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung 	Nebenleistungen	unverändert
Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten		
<ul style="list-style-type: none"> / Plantyp: Ziel-STI / Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – Adjusted Earnings before Taxes (EBT) – Persönlicher Leistungsfaktor (0,8 - 1,2) / Begrenzung / Cap: 125 % des Zielbetrags / Auszahlung in bar 	Short-Term-Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> / Plantyp: Zielbonus / Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 80 % Adjusted Earnings before Taxes (EBT) – 20 % Customer Satisfaction Index (CSI) – Strategiefaktor (0,8 - 1,2) / Potenzieller Malus bei Überschreitung von Risikokennzahlen / Begrenzung / Cap: 150 % des Zielbetrags / Auszahlung in bar
<ul style="list-style-type: none"> / Plantyp: Performance Share Plan / Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 25 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) – 25 % Net Tangible Assets (NTA) pro Aktie – 25 % Adjusted EBT pro Aktie – 25 % Sustainability Performance Index (SPI) / Performance-Periode: Vier Jahre / Begrenzung / Cap: 250 % des Zuteilungsbetrags / Auszahlung in bar 	Long-Term-Incentive (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> / Plantyp: Performance Share Plan / Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 40 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) – 20 % Net Tangible Assets (NTA) pro Aktie – 20 % Operating Free Cash-Flow (OFCF) pro Aktie – 20 % Sustainability Performance Index (SPI) (ohne CSI) / Performance-Periode: Vier Jahre / Begrenzung / Cap: 250 % des Zuteilungsbetrags / Auszahlung in bar

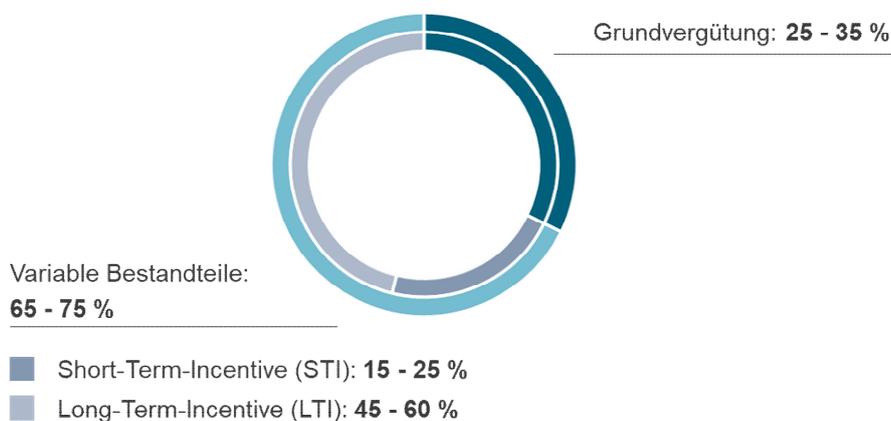
Weitere Vergütungskomponenten		
/ Vorstandsvorsitzender: 11 Mio. € brutto p.a. / Ordentliche Vorstandsmitglieder: 5,5 Mio. € brutto p.a.	Maximalvergütung	unverändert
/ Compliance-Malus & -Clawback / Clawback bei fehlerhaftem Konzernabschluss	Malus / Clawback	unverändert
/ Verpflichtung der Vorstandsmitglieder 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	Share Ownership Guidelines (SOG)	/ Umstellung auf einen marktüblichen Erwerbskostenansatz / Vorstandsvorsitzender: Verpflichtung zur Investition von 150 % bzw. 200 % (bei Wiederbestellung) der Jahresgrundvergütung in Aktien der Gesellschaft / Ordentliche Vorstandsmitglieder: Verpflichtung zur Investition von 100 % der Jahresgrundvergütung in Aktien der Gesellschaft / Aufbauphase von drei Geschäftsjahren nach Erst- bzw. Wiederbestellung / Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Bestellung

3.2. Struktur der Zielvergütung

Das Vergütungssystem ist gemäß § 87 AktG auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Um dem Leistungsbezug und somit dem „Pay-for-Performance“-Gedanken der Vorstandsvergütung Rechnung zu tragen, setzt sich die Ziel-Direktvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag des Short-Term-Incentive und Zuteilungsbetrag des Long-Term-Incentive) aus rund 65 - 75 % erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. Während der Anteil des Short-Term-Incentive an der Ziel-Direktvergütung 15 - 25 % beträgt, liegt der Anteil des Zuteilungsbetrags des Long-Term-Incentive bei 45 - 55 % der Ziel-Direktvergütung. Zudem wird der Empfehlung G.6 DCGK Rechnung getragen, wonach die variable Vergütung aus langfristig orientierten Zielen den Anteil kurzfristiger Ziele übersteigen soll. Gleichzeitig bleibt durch die weiterhin signifikante Bedeutung des Jahresbonus gewährleistet, dass auch wesentliche operative Jahresziele angemessen berücksichtigt werden.

Der Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Direktvergütung beträgt rund 25 - 35 %.

Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder



Der Anteil der Nebenleistungen beträgt ca. 1 - 5 % der Grundvergütung. Der Anteil des Versorgungsentgelts beläuft sich auf ca. 30 % der Grundvergütung.

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

3.3. Höhe der Maximalvergütung

Die Höhe der variablen Vergütungskomponenten und die jeweilige Zielerreichung der definierten Leistungskriterien ist jeweils nach oben begrenzt. Die Auszahlung des STI ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt. Für den LTI kann die Auszahlung den Wert von 250 % des Zuteilungsbetrags nicht überschreiten.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr, d. h. Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt, kurzfristigen variablen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten festgelegt (Maximalvergütung). Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 11 Mio. € brutto p.a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 5,5 Mio. € brutto p.a.¹.

Diese Obergrenze bezieht sich auf die Summe der Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr gewährt wird. Auszahlungen der langfristigen variablen Vergütungskomponente unter dem jeweils anwendbaren LTI werden dabei dem Jahr der Zuteilung der zugrunde liegenden LTI-Tranche zugerechnet. Nebenleistungen werden mit dem steuerlichen geldwerten Vorteil angesetzt. Sollte die Summe der Leistungen für ein Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird die festgestellte Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr zugeteilten LTI um den übersteigenden Betrag gekürzt.

Eventuelle Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit, sonstige anlassbezogene Sonderleistungen, die nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds gewährt werden (z. B. Umzugskosten, Ausgleichszahlungen für beim Vorarbeitgeber entfallende Ansprüche auf variable Vergütung), und durch Entgeltumwandlung eigenfinanzierte Anwartschaftsteile zur Altersversorgung fließen nicht in die Maximalvergütung ein und werden durch diese nicht begrenzt.

4. Vergütungssystem im Detail

4.1. Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

4.1.1. Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Vorstandstätigkeit eine jährliche Grundvergütung, die grundsätzlich auch alle Tätigkeiten bei Vonovia Konzern-, Tochter- und Beteiligungsgesellschaften abgilt und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Im Regelfall sind mit der Grundvergütung auch etwaige sonstige Tätigkeiten im Konzern abgegolten. Im Einzelfall können Vorstandsmitglieder jedoch aufgrund eines zusätzlichen Dienstverhältnisses für Geschäftsführungstätigkeiten für eine Konzerntochtergesellschaft Vergütungsleistungen von der Konzerntochtergesellschaft erhalten, die dann in der Ziel-Gesamtvergütung sowie der Maximalvergütung gemäß diesem Vergütungssystem erfasst sind. Die Höhe der von der Vonovia gewährten Grundvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung und den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

¹ Jeweils einschließlich der Vergütung für Mandate in Konzerngesellschaften.

4.1.2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Sach- und Nebenleistungen². Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um die Gewährung der privaten Inanspruchnahme des Dienstwagens oder nach Wahl des Vorstandsmitglieds einer Dienstwagenpauschale sowie die private Nutzung der für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Sachmittel (z. B. Kommunikationsmittel). Die Privatnutzung des Dienstwagens wird als geldwerter Vorteil versteuert, die Steuer trägt das Vorstandsmitglied. Die mit dem Betrieb des Dienstwagens verbundenen Kosten werden von Vonovia getragen.

Vonovia übernimmt zudem 50 % der Beiträge einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Im Einzelfall können zugunsten eines Vorstandsmitglieds Risikolebensversicherungen abgeschlossen werden.

Die Nebenleistungen stehen allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in gleicher Weise zu, sie können jedoch im Einzelfall je nach der persönlichen Situation und Inanspruchnahme, insbesondere in der Höhe, variieren.

Zudem besteht zugunsten der Vorstandsmitglieder eine marktübliche D&O-Versicherung nebst Strafrechtsschutz. Der Selbstbehalt der Vorstandsmitglieder unter der D&O-Schadenshaftpflichtversicherung beläuft sich im Einklang mit § 93 Abs. 2 S. 3 AktG auf 10 % des Schadens bzw. das Eineinhalbfache der jährlichen Grundvergütung. Die Versicherungsprämien werden von Vonovia entrichtet.

4.1.3. Versorgungsentgelt

Künftig erhalten alle Vorstandsmitglieder von Vonovia einen erfolgsunabhängigen Fixbetrag (Versorgungsentgelt) zur Eigenvorsorge in bar. Diese Leistung stellt keine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes dar und wird dementsprechend bilanziell nicht als solche erfasst. Weitere Einzelheiten werden in Abschnitt 4.5 erläutert.

Ein Vorstandsmitglied erhält das Versorgungsentgelt von einer Konzerntochtergesellschaft im Rahmen eines zusätzlichen Dienstverhältnisses für seine Tätigkeit als Geschäftsführer dieser Tochtergesellschaft.

4.2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten setzen entsprechende Anreize, die Unternehmensstrategie konsequent im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von Vonovia umzusetzen. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen Komponente (Short-Term-Incentive, STI) und einer langfristigen Komponente (Long-Term-Incentive, LTI). Der überwiegende Teil der variablen Vergütung basiert gemäß § 87 AktG auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage und wird der Empfehlung G.10 DCGK entsprechend aktienbasiert gewährt, wodurch eine Angleichung von Interessen von Vorstand und Aktionären erfolgt.

Die Leistungskriterien der variablen Vergütung leiten sich maßgeblich aus der Unternehmensstrategie sowie Materialitätsanalyse von Vonovia ab. Dabei kommen für den STI und LTI unterschiedliche Leistungskriterien zur Anwendung. Durch die Verwendung finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien wird der Unternehmenserfolg ganzheitlich betrachtet. Im Sinne des „Pay-for-Performance“-Ansatzes werden die Zielwerte der Leistungskriterien ambitioniert gesetzt.

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

4.2.1. Short-Term-Incentive (STI)

Funktionsweise

Der STI ist als einjährige, erfolgsabhängige Vergütungskomponente in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Der individuelle Zielbetrag jedes Vorstandsmitglieds wird im Dienstvertrag festgelegt und im Vergütungsbericht offengelegt. Der Auszahlungsbetrag ist von der Gesamtzielerreichung in den definierten Leistungskriterien abhängig und kann zwischen 0 % und 150 % betragen. Die jeweilige Zielerreichung der definierten Leistungskriterien kann ebenfalls zwischen 0 % und 150 % liegen.

Besteht der Dienstvertrag nicht über das volle Geschäftsjahr, wird der STI grundsätzlich pro rata temporis für die Zeit des Bestehens des Dienstverhältnisses in dem jeweiligen Geschäftsjahr gewährt. Der STI wird jeweils einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft fällig.

Der STI ist an finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien gekoppelt, sodass Rentabilitäts- und Nachhaltigkeitsaspekte gleichermaßen berücksichtigt werden.

Short-Term-Incentive (STI)

Zielbetrag in €	x	Gesamtzielerreichung 0 % - 150 % (0 % - 150 % je Leistungskriterium)	x	=	Auszahlungsbetrag in € (Cap: 150 % des Zielbetrags)
		80 % + 20 % Adjusted EBT Customer Satisfaction Index (CSI) ¹			
			Strategiefaktor (0,8 - 1,2)		

¹ Abgeleitet aus dem Sustainability Performance Index (SPI)

Zur Berücksichtigung der finanziellen Solidität von Vonovia ist zudem ein potenzieller Malus bei Überschreitung von ausgewählten Risikokennzahlen implementiert. Dabei werden die folgenden Risikokennzahlen berücksichtigt:

Risikokennzahlen

Loan-to-value (LTV)	Net Debt to EBITDA (ND/EBITDA)	Interest Coverage Ratio (ICR)
------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

Der Aufsichtsrat hat somit die Möglichkeit, einen Abschlag auf den Gesamtzielerreichungsgrad des STI vorzunehmen, falls eine oder mehrere Risikokennzahlen einen zuvor festgelegten Schwellenwert überschreiten. Sollte der Aufsichtsrat in einem Geschäftsjahr einen Abschlag auf die STI-Gesamtzielerreichung festlegen, wird dies transparent im Vergütungsbericht offengelegt.

Leistungskriterien

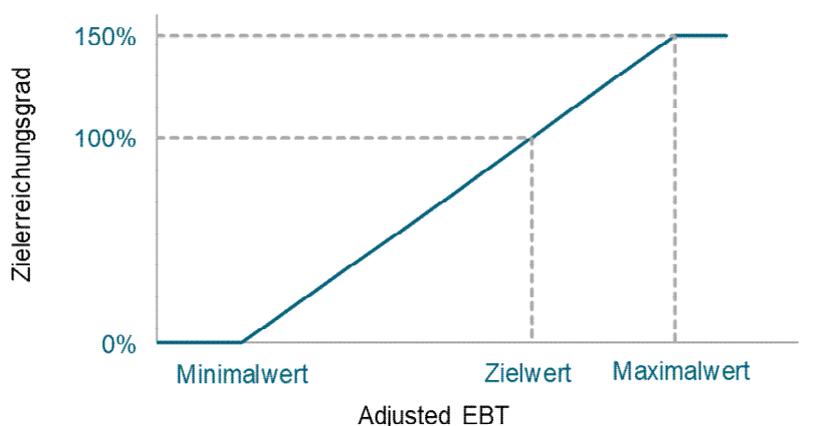
Der STI bemisst sich zu 80 % anhand des finanziellen Leistungskriteriums Adjusted Earnings before Taxes (EBT) und zu 20 % anhand des nicht-finanziellen Leistungskriteriums Customer Satisfaction Index (CSI). Die Gesamtzielerreichung des STI ergibt sich, indem die gewichtete Zielerreichung der Leistungskriterien mit dem Strategiefaktor in einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 multipliziert wird.

Adjusted Earnings before Taxes (EBT)

Beim finanziellen Leistungskriterium Adjusted Earnings before Taxes (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 Nettofinanzergebnisses³, planmäßiger Abschreibungen und Konsolidierungseffekte ergibt das Adjusted EBT. Dieses zählt zu den bedeutsamsten Steuerungsgrößen auf Gesamtkonzernenebene, da es die nachhaltige operative Ertragskraft der Vonovia vor Steuern abbildet. Die Bereinigungen am EBITDA beinhalten periodenfremde, unregelmäßig wiederkehrende oder betriebsatypische Sachverhalte⁴.

Dem Adjusted EBT ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Hierfür legt der Aufsichtsrat jährlich einen Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert fest, für die er das Markt- und Wettbewerbsumfeld, das Budget und die strategischen Wachstumsziele berücksichtigt. Erreicht das Leistungskriterium exakt den vorgegebenen Zielwert, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 150 %. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

Exemplarische Zielerreichungskurve Adjusted EBT



Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert des jeweiligen Geschäftsjahres werden ebenso wie der tatsächliche erzielte Ist-Wert und die daraus resultierende Zielerreichung ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

³ Bereinigt um Bewertungseffekte, Einmalaufwendungen in Rahmen von Refinanzierungen sowie nicht zahlungswirksamen Aufwendungen und Erträgen beispielsweise aus Aufzinsungseffekten.

⁴ 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).

Customer Satisfaction Index (CSI)

Die Steigerung der Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden ist für den nachhaltigen Erfolg von Vonovia von zentraler Bedeutung und wird anhand des Customer Satisfaction Index (CSI) bemessen. Der CSI ist aus dem Sustainability Performance Index (SPI) abgeleitet, welcher als nicht-finanzielle Steuerungsgröße in der Unternehmensführung Anwendung findet. Die Kundenzufriedenheit 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. Dies ermöglicht es, die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden von Vonovia auch mit Wettbewerbern zu vergleichen. Der finale Wert am Ende des Geschäftsjahres bemisst sich anhand der Durchschnittswerte der vier Quartale des jeweiligen Geschäftsjahres.

Dem Customer Satisfaction Index ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Der Aufsichtsrat legt jährlich einen Zielkorridor sowie Minimal- und Maximalwerte fest. Liegt der tatsächlich erreichte Wert im vorgegebenen Zielkorridor, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 150 %. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

Exemplarische Zielerreichungskurve CSI



Der Zielkorridor sowie Minimal- und Maximalwert des jeweiligen Geschäftsjahrs werden ebenso wie der tatsächliche erzielte Ist-Wert und die daraus resultierende Zielerreichung ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Strategiefaktor

Zur Förderung einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Ausrichtung der Vonovia können im Ausnahmefall zusätzlich relevante kollektive Strategieziele (z. B. in Wachstumsfeldern) ex-ante festgelegt werden. Der Aufsichtsrat definiert dazu vor Beginn des Geschäftsjahres ein oder mehrere klar messbare strategische Ziele für den Gesamtvorstand.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres ermittelt der Aufsichtsrat anhand der zuvor festgelegten Ziele den Grad der Zielerreichung. Die so ermittelte Zielerreichung übersetzt sich in einen Multiplikator von 0,8 bis 1,2 für den Gesamtzielerreichungsgrad. Die festgelegten Strategieziele sowie Minimal- und

Maximalwerte des jeweiligen Geschäftsjahres werden ebenso wie die tatsächlich erzielten Ist-Werte und die daraus resultierende Zielerreichung ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht. Werden keine Strategieziele für ein Geschäftsjahr festgelegt, beträgt der Strategiefaktor 1,0.

4.2.2. Long-Term-Incentive (LTI)

Funktionsweise

Der Long-Term-Incentive (LTI) ist als virtueller Performance Share-Plan ausgestaltet, der der Empfehlung G.10 DCGK entsprechend aktienbasiert ist und eine vierjährige Performance-Periode aufweist. Durch die Einbindung virtueller Aktien zielt der LTI darauf ab, die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre von Vonovia in Einklang zu bringen und eine langfristige Wertsteigerung für das Unternehmen zu fördern.

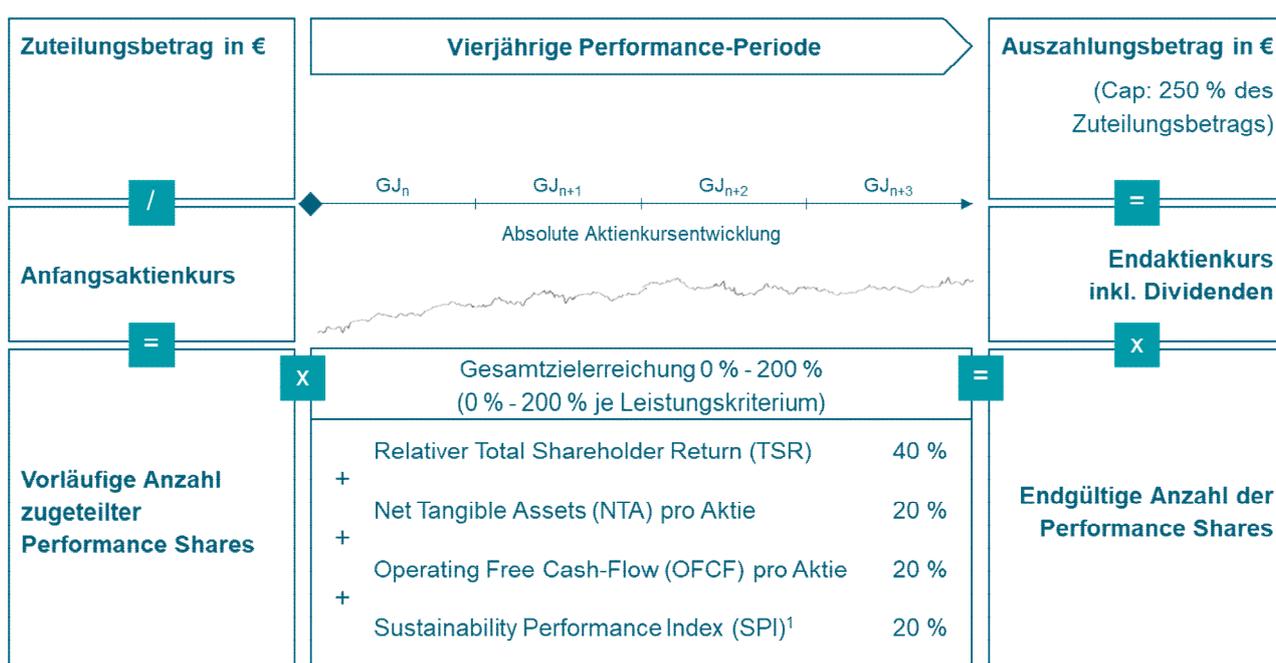
Die Zuteilung erfolgt in jährlichen Tranchen. Zu Beginn einer Tranche wird in einem ersten Schritt der jeweilige vertraglich vereinbarte Zuteilungsbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performance-Periode dividiert (Anfangsaktienkurs). Dies ergibt, aufgerundet auf die nächste volle Aktie, die vorläufige Anzahl der virtuellen Aktien (Performance Shares). Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung in den Leistungskriterien festgestellt und die endgültige Anzahl der Performance Shares bestimmt. Die Gesamtzielerreichung kann hierbei ebenso wie die Zielerreichung der jeweiligen Leistungskriterien zwischen 0 % und 200 % betragen. Die endgültige Anzahl der Performance Shares ergibt sich aus der Multiplikation der vorläufigen Anzahl zugeteilter Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung, aufgerundet auf die nächste volle Aktie.

Die Auszahlung erfolgt im Anschluss an die vierjährige Performance-Periode. Hierbei wird die endgültige Anzahl der Performance Shares mit dem durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Ende der Performance-Periode (Endaktienkurs), angepasst um die Summe der während der Performance-Periode bezogen auf die endgültige Anzahl der Performance Shares pro Aktie gezahlten Dividenden, multipliziert. Die Auszahlung aus dem LTI ist auf maximal 250 % des jeweiligen vertraglich vereinbarten Zuteilungsbetrags begrenzt (Cap).

Die Auszahlung für die jeweilige Performance-Periode wird mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft, der auf das Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig, jedoch nicht später als am 31. Dezember des dem Ende der Performance-Periode folgenden Geschäftsjahrs.

Der LTI kombiniert finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien, um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil zu gewährleisten, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia zu fördern. Im Einklang mit dem „Pay-for-Performance“-Gedanken werden die Leistungskriterien ambitioniert gesetzt.

Long-Term-Incentive (LTI)



¹ Basierend auf fünf Teilindikatoren des SPI ohne den Customer-Satisfaction-Index (Kundenzufriedenheit).

Leistungskriterien

Der LTI bemisst sich anhand der drei finanziellen Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (TSR) (40 % Gewichtung), Net Tangible Assets (NTA) pro Aktie (20 % Gewichtung) und Operating Free Cash-Flow (OFCF) pro Aktie (20 % Gewichtung) sowie dem nicht-finanziellen Leistungskriterium Sustainability Performance Index (SPI) (20 % Gewichtung).

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Der Total Shareholder Return (TSR) beschreibt die Aktienkursentwicklung von Vonovia innerhalb der Performance-Periode zuzüglich der in diesem Zeitraum ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Brutto-dividenden pro Aktie. Durch die Berücksichtigung des Aktienkurses und der Dividende wird die Wertsteigerung des Unternehmens am Kapitalmarkt bestmöglich abgebildet. Um zusätzlich Anreize zur Outperformance relevanter Marktteilnehmer zu setzen, nutzt der LTI als Leistungskriterium den relativen TSR.

Der relative TSR bemisst sich anhand eines Rankings des Total Shareholder Return von Vonovia mit den Unternehmen des FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Rental Index (Stand März 2025: 100 Unternehmen). Ausgangs- und Endwert für die Ermittlung des TSR basieren auf dem Mittel der durchschnittlichen Schlusskurse der Unternehmen über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn sowie Ende der jeweiligen Performance-Periode, wobei der Endwert zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der vierjährigen Performance-Periode ermittelt wird. Die Zielerreichung wird ermittelt, indem die TSR-Werte von Vonovia und jedem Vergleichsunternehmen berechnet, nach der Höhe sortiert und in einem Perzentilrang zwischen 0 und 100 ausgedrückt werden. Befindet sich Vonovia unterhalb oder genau am 25. Perzentilrang, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt der Perzentilrang von Vonovia am 60. Perzentil, d. h. der TSR von Vonovia ist höher als von 60 % der Unternehmen in der Vergleichsgruppe, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR von Vonovia mindestens am 75. Perzentil, führt dies zu einer Zielerreichung von 200 %. Höhere Perzentilränge führen nicht zu einer höheren Zielerreichung (Cap). Zwischen den genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

Zielerreichungskurve relativer TSR



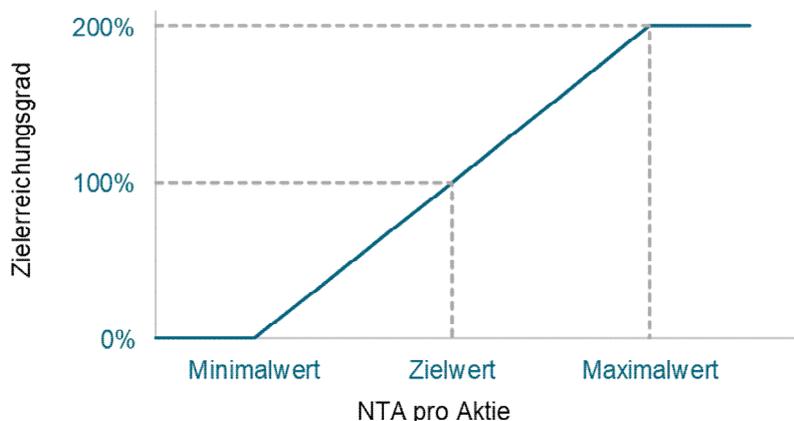
Nach dem Ende der Performance-Periode wird der tatsächlich erzielte Ist-Wert und die daraus resultierende Zielerreichung ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Net Tangible Assets (NTA) pro Aktie

Die Net Tangible Assets (NTA) pro Aktie zählen zu den wichtigsten Steuerungskennzahlen von Vonovia. Sie spiegeln den Wert des Immobilienvermögens sowie der Modernisierungs- und Neubauleistungen wider und sind somit maßgeblich für die Wertentwicklung des Unternehmens. Zur Berechnung der NTA pro Aktie wird grundsätzlich auf die Ableitung der NTA gemäß der Best Practice Recommendations der EPRA abgestellt. Die nach diesen Kriterien berechneten NTA werden durch die Anzahl der Aktien zum Stichtag geteilt (Stichtagswert NTA zu Stichtagswert Aktien – non-diluted).

Den NTA pro Aktie ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Der Aufsichtsrat definiert zu Beginn einer jeden Performance-Periode einen Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert. Erreicht das Leistungskriterium exakt den vorgegebenen Zielwert, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 200 %. Zwischen den genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

Exemplarische Zielerreichungskurve NTA pro Aktie



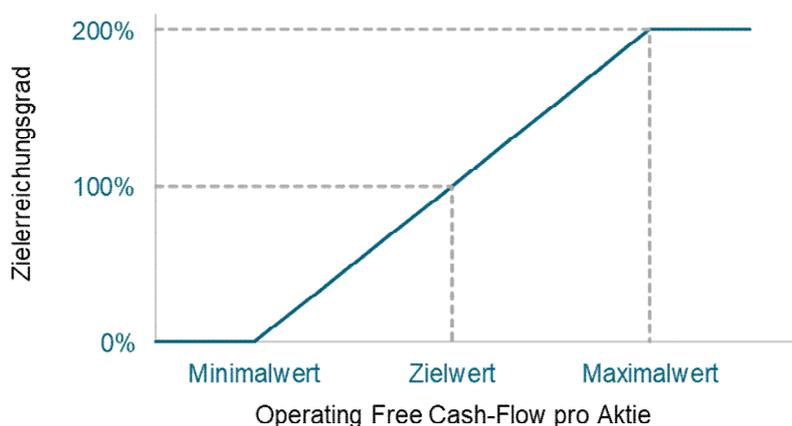
Nach dem Ende der Performance-Periode werden der Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert ebenso wie der tatsächliche erzielte Ist-Wert und die daraus resultierende Zielerreichung ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Operating Free Cash-Flow (OFCF) pro Aktie

Im Zuge der umfassenden Überarbeitung des finanziellen Steuerungsmodells von Vonovia wurde neben dem Adjusted EBT der Operating Free Cash-Flow (OFCF) als zentrale Steuerungsgröße festgelegt. Der OFCF stellt eine führende Innenfinanzierungskennzahl von Vonovia dar und zeigt die operative Leistungsfähigkeit zur Generierung von Zahlungsmittelüberschüssen. Er ist als mehrjähriger Durchschnittswert auch für die Dividendenentscheidung maßgeblich. Für die Ermittlung des OFCF werden zum Adjusted EBT die planmäßigen Abschreibungen hinzuaddiert sowie zudem der Liquiditätsbeitrag aus dem Verkauf von Investment Properties der Segmente Recurring Sales und Development to Sell und die Veränderung des Nettoumlaufvermögens berücksichtigt. Umgliederungen zwischen Anlage- und Umlaufvermögen werden dabei auf die Veränderung des Nettoumlaufvermögens angerechnet. In zukünftigen Veröffentlichungen werden diese Umgliederungen für Zwecke Development to sell oder Undeveloped Assets separat ausgewiesen. Die substanzwahrenden Investitionen, Dividendenzahlungen an Minderheiten sowie die Ertragsteuerzahlungen des Kerngeschäfts werden subtrahiert. Ab dem Geschäftsjahr 2025 erfolgt zudem noch eine Addition des Zwischenergebnisses Value-add. Der OFCF pro Aktie eines Geschäftsjahres wird ermittelt, indem der OFCF dieses Geschäftsjahres durch die durchschnittliche Zahl der Aktien in diesem Geschäftsjahr dividiert wird. Der Durchschnittswert des jährlich ermittelten OFCF pro Aktie ergibt am Ende der Performance-Periode den finalen Wert der Kennzahl.

Dem OFCF pro Aktie ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Der Aufsichtsrat definiert zu Beginn einer jeden Performance-Periode einen Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert. Erreicht das Leistungskriterium exakt den vorgegebenen Zielwert, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 200 %. Zwischen den genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

Exemplarische Zielerreichungskurve OFCF pro Aktie



Nach Ende der Performance-Periode werden der Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert ebenso wie der tatsächliche erzielte Ist-Wert und die daraus resultierende Zielerreichung ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

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 20 % nicht-finanzielle Leistungskriterien im Rahmen des SPI in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTI ein. Der SPI wurde aus der gültigen Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet und beinhaltet in unterschiedlicher Gewichtung die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen. Bei Auswahl und Gewichtung wird ein besonderes Augenmerk auf die Strategierelevanz, Transparenz und Messbarkeit der Ziele gelegt. Die Ergebnisse des SPI werden jährlich im Rahmen der nicht-finanziellen Konzernklärung als Teil des Geschäftsberichts veröffentlicht und unterstreichen somit die Bedeutung des SPI als entscheidendes Instrument zur Steuerung unseres nachhaltigen Handelns.

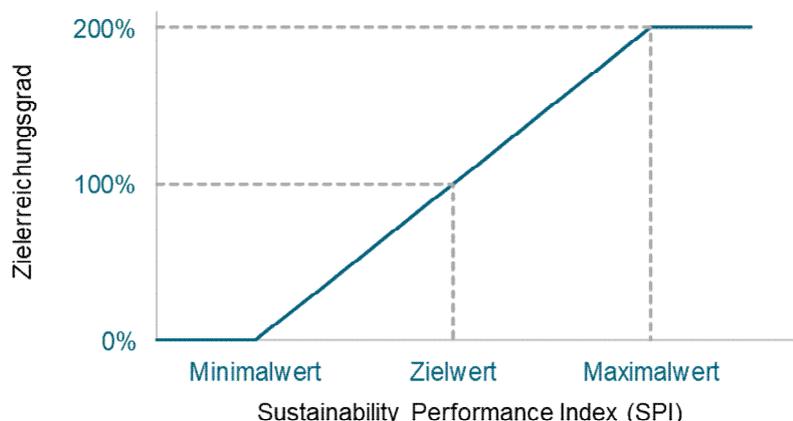
Mögliche ESG-Ziele aus dem Sustainability Performance Index

CO ₂ -Intensität im Gebäudebestand	Anteil barrierearmer (Teil-)Modernisierungen an Neuvermietungen	Anteil weiblicher Führungskräfte im Top-Management
Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten	Mitarbeiterzufriedenheit	Kundenzufriedenheit (CSI)

Der grundsätzlich ebenfalls im SPI enthaltene Customer Satisfaction Index wurde zur Erhöhung der Berücksichtigung der Interessen der Kundinnen und Kunden als separates Leistungskriterium in den STI aufgenommen und folglich zur Vermeidung einer Doppelincentivierung aus dem SPI für den LTI herausgenommen.

Dem SPI ist eine ambitionierte Zielerreichungskurven hinterlegt. Der Aufsichtsrat definiert zu Beginn einer jeden Performance-Periode einen Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert. Erreicht das Leistungskriterium exakt den vorgegebenen Zielwert, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 200 %. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Exemplarische Zielerreichungskurve SPI



Nach Ende der Performance-Periode werden die Gewichtungen, Zielwerte sowie Minimal- und Maximalwerte ebenso wie die tatsächlich erzielten Ist-Werte und die daraus resultierende Zielerreichungen der einzelnen Ziele des SPI transparent ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

4.3. Share Ownership Guidelines (SOG)

Um den Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären sicherzustellen sowie zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung von Vonovia sieht das Vergütungssystem Aktienkauf- und Halteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines, SOG) für die Vorstandsmitglieder vor. Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, bis zum Ablauf der ersten drei Jahre der Vorstandstätigkeit 100 % ihrer Jahresgrundvergütung oder eines Vielfachen hiervon in Aktien der Gesellschaft zu investieren und die so erworbenen Aktien bis zum Ende der Bestellung zu halten.

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Verpflichtung bei Erstbestellung 150 % der Jahresgrundvergütung, mit der ersten Wiederbestellung erhöht sich diese auf 200 % der Jahresgrundvergütung. Die erhöhte Erwerbsverpflichtung muss spätestens sechs Jahre nach der erstmaligen Bestellung erfüllt werden. Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt die Verpflichtung 100 % der Jahresgrundvergütung. Zum Nachweis der Erfüllung der Erwerbsverpflichtung sind die jeweiligen Erwerbskosten maßgeblich.

Die für den Erwerb bereits gehaltener Aktien aufgewendeten Beträge werden auf die Erwerbsverpflichtung angerechnet. Im Fall einer Änderung der jährlichen Grundvergütung erhöht sich auch die Erwerbspflicht entsprechend.

4.4. Malus- und Clawback-Regelungen

Im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten bestehen der Empfehlung G.11 DCGK entsprechend Malus- und Clawback-Regelungen. Diese ermöglichen es dem Aufsichtsrat, bei nachweislichen Pflichtverletzungen, die eine rechtswirksame außerordentliche Kündigung ermöglichen oder nachweislichen vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstößen gegen wesentliche Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten ganz oder teilweise zu reduzieren (Compliance-Malus) oder bereits ausgezahlte Vergütungskomponenten zurückzufordern (Compliance-Clawback).

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf Basis fehlerhafter Daten, wie z. B. eines materiell fehlerhaften Konzernabschlusses, kann der Aufsichtsrat die

Festsetzung korrigieren und bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern (Performance-Clawback).

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

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

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

4.5. Schließung der betrieblichen Altersversorgung (Altregelung)

Vorstandsmitglieder, die erstmals vor dem 1. Januar 2021 bestellt wurden, konnten an einem System der betrieblichen Altersversorgung der Vonovia teilnehmen. Das Altersversorgungssystem beinhaltete die Möglichkeit, jährlich einen von der Gesellschaft gewährten Versorgungsbeitrag in das Entgeltumwandlungsmodell „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen“ in der jeweils geltenden Fassung einzubringen. Die eingebrachten Versorgungsbeiträge wurden 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, erfolgte eine zusätzliche Insolvenzversicherung.

Im Rahmen der Neufassung des Vergütungssystems für den Vorstand wird die bestehende Altersversorgung geschlossen, sodass zukünftig keine jährlichen Versorgungsbeiträge mehr eingebracht werden können. In Zukunft erhalten alle Vorstandsmitglieder ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge.

Ein Vorstandsmitglied hat die Möglichkeit, in 2025 letztmalig einen eigenfinanzierten Beitrag in das Altsystem einzubringen und auf diese Weise die bestehende Versorgungsanwartschaft letztmalig zu steigern. Die Einbringung erfolgt durch Entgeltumwandlung. Es werden keine Versorgungsbeiträge von Vonovia eingebracht.

Einem weiteren Vorstandsmitglied wird letztmalig für das Geschäftsjahr 2025 neben dem regulär vorgesehenen Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2025 ein zusätzlicher Versorgungsbeitrag in gleicher Höhe gewährt.

Ab dem Geschäftsjahr 2026 erhalten alle Vorstandsmitglieder nur noch ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge.

Eine detaillierte Offenlegung erfolgt im entsprechenden Vergütungsbericht.

5. Beendigung der Vorstandstätigkeit

5.1. Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten

Die Vorstandsdienstverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellungsperiode geschlossen. Bei einer erstmaligen Bestellung beträgt die Bestelldauer gemäß der Empfehlung B.3 DCGK in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen beträgt die Bestelldauer ebenfalls in der Regel drei Jahre. Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist im Einklang mit dem AktG in den Dienstverträgen

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

5.2. Vorzeitige Beendigung

5.2.1. Abfindung

Im Fall eines Widerrufs der Bestellung und einer dadurch bedingten vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags sehen die Vorstandsdienstverträge einen Anspruch der Vorstandsmitglieder auf eine Abfindungszahlung vor. Der Empfehlung G.13 DCGK folgend ist diese der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen (d. h. Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsbeitrag/-entgelt, STI und LTI) begrenzt (Abfindungs-Cap), abzüglich der Zahlungen für eine Kündigungsfrist und übersteigt in keinem Fall die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags. Die dienstvertraglich vorgesehene Abfindung und das dienstvertraglich vorgesehene Abfindungs-Cap ermitteln sich auf der Grundlage der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs, welches der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vorausgegangen ist, und gegebenenfalls auch auf der Grundlage der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Bei Kündigung des Vorstandsdienstvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gezahlt.

In Einzelfällen kann ein zusätzlicher Dienstvertrag mit einer Konzerntochtergesellschaft betreffend eine von dieser separat vergüteten Geschäftsführungstätigkeit eine Abfindungszahlung der Konzerntochtergesellschaft für den Fall der vorzeitigen Abberufung aus dem Geschäftsführeramte (ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes) vorsehen. Der Empfehlung G.13 DCGK folgend ist auch eine solche Abfindung im Dienstvertrag mit der Konzerntochtergesellschaft der Höhe nach auf das Abfindungs-Cap begrenzt. Ein Anspruch auf eine etwaige Abfindung besteht jedoch dann nicht, wenn der Dienstvertrag mit der Vonovia (ggf. angepasst) fortbesteht.

5.2.2. Keine Change of Control-Regelung

Gemäß Anregung G.14 DCGK bestehen keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control).

5.2.3. LTI bei vorzeitiger Beendigung

Endet ein Vorstandsdienstvertrag durch Zeitablauf, Tod oder Widerruf der Bestellung, wird die anfängliche Zahl der Performance Shares, die für das Jahr, in dem der Vorstandsdienstvertrag 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, weil die LTI-Tranchen mit dem Ablauf des Jahres, für das sie gewährt wurden, erworben sind (während die Zielerreichungsmessung über die gesamte Performance-Periode erfolgt).

Wird der Vorstandsdienstvertrag 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 des Teilnehmers aus Performance Shares, die sich in dem Zeitpunkt, in dem der Vorstandsdienstvertrag endet, nicht mehr in der Performance-Periode befinden.

5.2.4. Arbeitsunfähigkeit / Hinterbliebenenversorgung

Im Fall einer vorübergehenden oder dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds wegen Krankheit zahlt die Gesellschaft die Grundvergütung 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 Grundvergütung oder Zahlung eines im Vorstandsdienstvertrag fest vereinbarten Betrags für den Sterbemonat und für die sechs auf den Sterbemonat folgenden Kalendermonate. Der STI ist pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats zu zahlen, wobei die voraussichtliche Erreichung der unternehmensbezogenen Ziele durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung des bisherigen und des voraussichtlichen Geschäftsverlaufs in dem betreffenden Kalenderjahr festzusetzen ist.

5.3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu 24 Monaten vorsehen. Für diesen Zeitraum wird eine von Fall zu Fall festzulegende angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) in enger Anlehnung an die gesetzlichen Regelungen der §§ 74 ff. HGB für Arbeitnehmer gewährt. Die Entschädigung wird in Raten jeweils am Monatsende ausgezahlt. Auf diesen Betrag anfallende gesetzliche Abgaben trägt das Vorstandsmitglied.

Gemäß G.13 Satz 2 DCGK sollen Abfindungszahlungen im Falle eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots auf die Karenzentschädigung angerechnet werden. Aus Bestandsschutzgründen wird diese Empfehlung derzeit in einem Fall noch nicht umgesetzt. Bei Vertragsverlängerungen und künftigen Vertragsschlüssen wird der Empfehlung G.13 Satz 2 DCGK entsprochen.

6. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Mit der Grundvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und ihre verbundenen Unternehmen abgegolten. Dies beinhaltet gemäß Empfehlung G.15 DCGK insbesondere konzerninterne Aufsichtsratsmandate. Sofern Vergütungsansprüche gegen verbundene Unternehmen entstehen, werden diese grundsätzlich auf die Grundvergütung angerechnet; in einem Einzelfall werden aus einem zusätzlich bestehenden Dienstverhältnis bei einem Konzernunternehmen Vergütungsleistungen für Geschäftsführertätigkeiten gewährt. Bei Vergütungen für die Wahrnehmung konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat gemäß Empfehlung G.16 DCGK im Einzelfall, ob und inwieweit diese auf die Grundvergütung anzurechnen sind. Dienstvertraglich kann vorgesehen werden, dass Einkünfte, die Vorstandsmitglieder aus sonstigen Tätigkeiten erzielen, die sie im Interesse der Gesellschaft wahrnehmen (z. B. Einkünfte aus Funktionen in Verbänden), von den Vorstandsmitgliedern der Vonovia Stiftung zu spenden sind (vorbehaltlich einer anderweitigen Bestimmung durch den Aufsichtsrat der Vonovia Stiftung).

7. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

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

Die Vergütungsbedingungen der Arbeitnehmer finden bei der Festsetzung der Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder über den vertikalen Vergleich Berücksichtigung (siehe hierzu unter 8.2). Außerdem wird im Zusammenhang mit der Festlegung der Leistungskriterien der variablen Vergütung für den Vorstand auf weitgehend gleichgerichtete Leistungsanreize des oberen Führungskreises geachtet.

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

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

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

8. Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit und Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat

Den Vorgaben von AktG und DCGK folgend achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder darauf, dass diese jeweils in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung 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, externer Vergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler, interner Vergleich) Berücksichtigung.

8.1. Horizontaler Vergleich

Im horizontalen – externen – Vergleich wird zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Höhe und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung eine im Hinblick auf die Marktstellung (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 börsennotierter nationaler und internationaler Unternehmen der Immobilienbranche analysiert. Als Basis für die Auswahl der Unternehmen dient der FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Rental Index, der auch zur Bemessung des relativen Total Shareholder Return herangezogen wird.

8.2. Vertikaler Vergleich

Neben dem horizontalen – externen – Vergleich erfolgt zudem auch 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 zu einander insbesondere auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf. Dieser Abgleich erfolgt auch bei der regelmäßigen Überprüfung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung und somit auch bei entsprechenden Anpassungen der Zielvergütung.

9. Vorübergehende Abweichungen

In Anlehnung an die Empfehlung G.11 DCGK behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, die objektiv gemessene Zielerreichung nach unten anzupassen, wenn und soweit dieser keine Leistung des Vorstands gegenübersteht (Vermeidung sog. windfall-profits, negative Abweichungen von der Mittelfristplanung, die sich nicht in der objektiv gemessenen Zielerreichung niederschlagen, etc.).

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

Bei einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des Folgejahres detaillierte Informationen zu den Abweichungen offengelegt. Dies umfasst eine Begründung der Notwendigkeit der Abweichung sowie die Angabe der spezifischen Vergütungskomponenten, von denen abgewichen wurde.
