



Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Vonovia SE
Bochum

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2025

Auftrag: DEE00169472.1.1

Inhaltsverzeichnis**Seite**

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025.....	1
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	1

VONOVIA SE

Vergütungsbericht 2025



VONOVIA

Inhalt

1	I. Vorwort
4	II. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025
4	1. Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder
12	2. Vergütungssystem im Detail
20	3. Share Ownership Guidelines (SOG)
20	4. Malus- und Clawback-Regelungen
21	5. Angaben zu Leistungen im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit
22	6. Angaben zu Leistungen von Dritten
23	III. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025
23	1. Personelle Veränderungen im Aufsichtsrat
23	2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats
24	3. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
25	IV. Vergleichende Darstellung

I. Vorwort

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Aufsichtsrats der Vonovia SE (nachfolgend auch „Vonovia“ oder „die Gesellschaft“) freuen wir uns, Ihnen den Vergütungsbericht 2025 vorzulegen. In diesem Vorwort möchten wir die wesentlichen Themen zur Vorstandsvergütung hervorheben, mit denen sich der Aufsichtsrat und sein Personal- und Vergütungsausschuss im Geschäftsjahr 2025 intensiv beschäftigt haben.

Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2024 das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands grundlegend überarbeitet und der ordentlichen Hauptversammlung am 28. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt. Das neu gefasste Vergütungssystem wurde mit einer breiten Zustimmung von 89,74 % gebilligt. Dieses Ergebnis untermauert das Bekenntnis des Aufsichtsrats, den Pay-for-Performance-Fokus des Vergütungssystems weiter zu stärken. Unabhängig von diesem zufriedenstellenden Ergebnis führen wir den Dialog mit unseren Investoren kontinuierlich fort, um mit dem Ziel eines beidseitigen Verständnisses zu informieren sowie neue Entwicklungen und Perspektiven frühzeitig aufgreifen und systematisch in unsere Vergütungsstrategie einbinden zu können.

Das neu gefasste Vergütungssystem fand erstmals im Geschäftsjahr 2025 Anwendung. Hierzu sind die Dienstverträge aller Mitglieder des Vorstands geändert und an die Vorgaben des neuen Vergütungssystems angepasst worden. Zudem hat der Aufsichtsrat mit Unterstützung eines externen unabhängigen Beraters die Vergütungen der Vorstandsmitglieder überprüft und diese im Rahmen des § 87 Abs. 1 AktG erstmals seit 2022 angepasst.

Im Hinblick auf die variablen Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung hat sich der Aufsichtsrat eingehend mit der Festlegung von Zielen und der Prüfung der Zielerreichung befasst. Insbesondere hat er die Ambition der Ziele hinterfragt, erreichte Zielwerte geprüft und Auswirkungen des neuen Systems auf die variable Vergütung analysiert. Losgelöst von den Regelungen des Vorstandsvergütungssystems werden darüber hinaus von der Vorsitzenden des Aufsichtsrats mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres individuelle, überwiegend quantitative Ziele erörtert und zum Ende des Geschäftsjahres deren Zielerreichung betrachtet.

Die Überarbeitung des Vergütungsberichts 2024 wurde von der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 ebenfalls positiv mit einem Zustimmungsergebnis von 76,18 % aufgenommen, was einer Verbesserung um fast 18 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Diese Entwicklung bestärkt den Aufsichtsrat und den Personalausschuss darin, den Erwartungen des Kapitalmarkts weiterhin nachzukommen. Vonovia hat sich zudem im Rahmen der Governance Roadshow, aber auch bei weiteren Treffen, ausführlich erläutern lassen, warum Investoren dem Vergütungsbericht 2024 teilweise nicht zugestimmt hatten. Vor diesem Hintergrund wurde der vorliegende Vergütungsbericht noch einmal inhaltlich und strukturell weiterentwickelt. Ziel ist eine klare, verständliche und nachvollziehbare Berichterstattung, die eine breite Akzeptanz der Organvergütung durch alle Stakeholder findet. Bei der Erstellung des Vergütungsberichts hat sich Vonovia

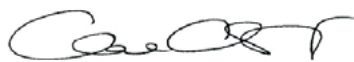
an nationalen und internationalen Best-Practice-Maßstäben orientiert, um den Erwartungen des Kapitalmarkts an Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Vergütungsentscheidungen zu entsprechen.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025 zwei personelle Veränderungen im Vorstand der Vonovia beschlossen: Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2026 hat Luka Mucic die Nachfolge von Rolf Buch als Vorstandsvorsitzender (CEO) angetreten. Ab dem 1. April 2026 ist Katja Wünschel zum Mitglied des Vorstands bestellt worden. Sie wird ab dem 1. Juni 2026 Daniel Riedl als Chief Development Officer (CDO) nachfolgen.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 162 AktG erstellt und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Zusätzlich wurden die Leitlinien des Arbeitskreises für eine nachhaltige Vorstandsvergütung in ihrer aktuellen Fassung berücksichtigt. Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend auch inhaltlich geprüft. Die ordentliche Hauptversammlung der Vonovia SE wird am 21. Mai 2026 entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG über die Billigung des erstellten und geprüften Vergütungsberichts beschließen.

Im Namen des Aufsichtsrats möchten wir Sie herzlich um Ihre Unterstützung bei der Beschlussfassung für den Vergütungsbericht 2025 bitten. Weitere Informationen zu den für den Vorstand und den Aufsichtsrat relevanten vergütungsbezogenen Themen finden Sie im Folgenden.

Ihre



Clara C. Streit

Vorsitzende des Aufsichtsrats



Dr. Ariane Reinhart

Vorsitzende des Personal- und Vergütungsausschusses

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

STI 2025 – Zielerreichung*

	Untergrenze (0 %)	Zielwert (100 %)	Obergrenze (150 %)
Adjusted EBT			150,0 %
Customer Satisfaction Index			141,7 %
Gesamtzielerreichung			148,3 %

* Für das Geschäftsjahr 2025 wurden für die Vorstandsmitglieder keine kollektiven Strategieziele im Rahmen des Strategiefaktors festgelegt, weshalb dieser demgemäß 1,0 beträgt. Zudem wurden im Geschäftsjahr 2025 die festgelegten Schwellenwerte für die Risikokennzahlen Loan-to-value, Net Debt to EBITDA und Interest Coverage Ratio nicht überschritten.

LTI-Tranche 2022 – Zielerreichung

	Untergrenze (0 %)	Zielwert (100 %)	Obergrenze (200 %)
Relativer TSR		107,85 %	
NTA pro Aktie	0 %		
Adjusted EBT pro Aktie	0 %		
Sustainability Performance Index			180,00 %
Gesamtzielerreichung		71,96 %	

II. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

1. Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsvergütung wird gemäß § 87 Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand hat sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen orientiert:

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.
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.

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 ein Versorgungsentgelt.

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind gemäß Empfehlung G.7 DCGK an das Erreichen vorab definierter Leistungskriterien gekoppelt und bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente (Short-Term-In-

centive, 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).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025:

Das Vergütungssystem im Überblick

Vergütungskomponente		Ausgestaltung	Strategiebezug
Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten	Grundvergütung	> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird	> Sicherstellung einer markt- und funktionsgerechten Vergütung > Garantierter Bestandteil der Vorstandsvergütung
	Versorgungsentgelt	> Alle Vorstandsmitglieder erhalten anstelle einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge ¹	> Gewährleistung einer langfristigen Eigenvorsorge
	Nebenleistungen	> 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	> Übernahme von Kosten, die im Interesse des Unternehmens anfallen
Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten	Short-Term-Incentive (STI)	> Plantyp: Zielbonus > Leistungskriterien: - 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	> Erreichung der aus der Jahresplanung abgeleiteten einjährigen Unternehmensziele > Förderung einer nachhaltigen operativen Ertragskraft > Erreichung einer dauerhaft hohen Kundenzufriedenheit > Möglichkeit, wichtige Strategieziele (z. B. in Wachstumsfeldern) über den Faktor zu berücksichtigen > Berücksichtigung der finanziellen Solidität von Vonovia
	Long-Term-Incentive (LTI)	> Plantyp: Performance Share Plan > Leistungskriterien: - 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	> Erreichung der aus der Mittelfristplanung abgeleiteten mehrjährigen Unternehmensziele > Berücksichtigung der Kapitalmarktpformance von Vonovia > Sicherung einer nachhaltigen Wertentwicklung und operativen Leistungsfähigkeit von Vonovia > Förderung eines langfristigen Shareholder-Values > Langfristige Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit Nachhaltigkeitszielen
Weitere Vergütungskomponenten	Maximalvergütung	> Vorstandsvorsitzender: 11 Mio. € brutto p.a. > Ordentliche Vorstandsmitglieder: 5,5 Mio. € brutto p.a.	> Begrenzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder nach oben, um unangemessen hohe Auszahlungen zu vermeiden
	Malus/Clawback	> Compliance-Malus & -Clawback > Clawback bei fehlerhaftem Konzernabschluss	> Rückforderungsmechanismen zur Vermeidung von Fehlanreizen
	Share Ownership Guidelines (SOG)	> Vorstandsvorsitzender: Verpflichtung zur Investition von 150 % bzw. 200 % (bei Wiederbestellung) einer Jahresgrundvergütung in Aktien der Gesellschaft > Ordentliche Vorstandsmitglieder: Verpflichtung zur Investition von 100 % einer Jahresgrundvergütung in Aktien der Gesellschaft > Aufbauphase von drei Geschäftsjahren nach Erst- bzw. Wiederbestellung > Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Bestellung	> Verankerung langfristiger Interessenangleichung zwischen Vorständen und Aktionären > Förderung eines nachhaltigen Shareholder Values

¹ Mit Ausnahme von Rolf Buch und Arnd Fittkau, für die im Zuge der Schließung der bAV-Altzusagen noch Sonderregelungen für das Geschäftsjahr 2025 gelten. Details hierzu sind im Kapitel 2.1.3 enthalten.

1.1. Zielvergütung

Gemäß den Vorgaben von AktG und DCGK achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielgesamtvergütung 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.

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

Im Rahmen der regelmäßigen Durchführung des horizontalen – externen – Vergleichs wird zur Beurteilung der Üblichkeit der Höhe und Struktur der Zielgesamtvergütung 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 Bilanzsumme² adjustiert. Zur zusätzlichen Validierung der Ergebnisse des DAX-Vergleichs wird eine Vergleichsgruppe börsennotierter nationaler und internationaler Unternehmen der Immobilienbranche³ 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 im Rahmen des den Vorstandsmitgliedern gewährten Long-Term-Incentives herangezogen wird.

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 Relatio-

nen 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 Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher. Die letztmalige Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung erfolgte im Geschäftsjahr 2025.

Im vergangenen Jahr hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands überarbeitet. In diesem Zusammenhang wurde das noch bestehende System der betrieblichen Altersversorgung (bAV-Altzusagen zugunsten von Rolf Buch und Arnd Fittkau) geschlossen und auf ein marktübliches Versorgungsentgelt umgestellt. Zusätzlich wurde die Höhe des Versorgungsentgelts für alle Vorstandsmitglieder auf ca. 30% der Grundvergütung abgesenkt. Im Sinne eines ausbalancierten Chancen-Risiko-Profils hat der Aufsichtsrat zudem beschlossen, die seit 2022 unveränderte Zielvergütung der Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 1. Januar 2025 anzupassen. Die Anpassung betraf vor allem die variablen Vergütungskomponenten bzw. es wurden Teile der erfolgsunabhängigen Vergütung (hier: Versorgungsentgelt) variabilisiert. Vonovia war in diesem Zeitraum in einem herausfordernden Marktumfeld tätig, das durch eine anhaltend hohe Inflation, gestiegene Baukosten und Zinsen sowie zunehmende gesetzliche bzw. regulatorische Anforderungen geprägt war. Zugleich hat sich der Aufgabenumfang der Vorstandsmitglieder in diesem Zeitraum deutlich erhöht. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat berücksichtigt, dass die Vergütungen der Mitarbeitenden im fraglichen Zeitraum angepasst worden sind. Vor diesem Hintergrund wurde die Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen) für Philip Grosse, Daniel Riedl und Ruth Werhahn um rund 8% erhöht. Die Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen) für Rolf Buch wurde im Rahmen der Schließung der bAV-Altzusage und der Umstellung auf ein Versorgungsentgelt um rund 1% erhöht. Für Arnd Fittkau erfolgt die Umstellung auf ein Versorgungsentgelt mit Wirkung zum 1. Januar 2026. Unter Berücksichtigung der im Vergütungssystem individuell festgelegten Übergangsregelungen (siehe unter Ziffer 4.5 des Vergütungssystems für den Vorstand der Vonovia SE) wird seine Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen) mit Wirkung zum 1. Januar 2026 um rund 12% erhöht. Durch die Anpassung wird die Zielgesamtvergütung von Arnd Fittkau auf das gleiche Niveau gehoben wie die Zielgesamtvergütung der weiteren ordentlichen Vorstandsmitglieder.

² Die Bilanzsummen bei Banken und Versicherungen sind nicht vergleichbar, daher werden diese nicht herangezogen.

³ Die Vergleichsgruppe börsennotierter nationaler und internationaler Immobilienunternehmen umfasste zuletzt Aroundtown, Covivio, Fastighets AB Balder, Gecina, Icade, Klépierre, LEG Immobilien, Pandox, Sagax, Segro, TAG Immobilien, Unibail-Rodamco-Westfield, Unite Group und Warehouses de Pauw.

Im Zuge der Anpassung der Zielvergütung wurde darauf geachtet, dass die Vergütungsstruktur weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und im Einklang mit der Empfehlung G.6 DCGK die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung übersteigt. Eine detaillierte Darstellung der Anpassung der einzelnen Vergütungskomponenten je Vorstandsmitglied ist in den Zielvergütungstabellen im Folgenden enthalten.

Zur Festsetzung der Vergütungshöhen hat der Aufsichtsrat eine Angemessenheitsprüfung vorgenommen, die mit Unterstützung eines externen unabhängigen Beraters durchge-

führt wurde. Unter Berücksichtigung der Größe und Performance der Vonovia SE, gemessen an Bilanzsumme, Anzahl der Mitarbeitenden und Marktkapitalisierung, liegen die Vergütungen der Vorstandsmitglieder weiterhin innerhalb der marktüblichen Bandbreiten.

Die folgenden Tabellen zeigen die Höhe der Zielgesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands, die für das Geschäftsjahr 2025 festgelegt wurden, sowie die Veränderung gegenüber der Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024.

Zielvergütung

in Tsd. €	Rolf Buch (CEO) seit 1. März 2013			Arnd Fittkau (CRO) seit 16. Mai 2019			Philip Grosse (CFO) seit 1. Januar 2022		
	2025	%	2024	2025	%	2024	2025	%	2024
Grundvergütung	1.370,0	5 %	1.300,0	840,0	8 %	775,0	840,0	8 %	775,0
Nebenleistungen	18,3	-31 %	26,6	32,2	35 %	23,8	19,1	151 %	7,6
Versorgungsentgelt	400,0	-	-	-	-	-	260,0	-48 %	500,0
Summe feste Vergütung	1.788,3	35 %	1.326,6	872,2	9 %	798,8	1.119,1	-13 %	1.282,6
Kurzfristige variable Vergütung	780,0	8 %	720,0	565,0	51 %	374,0	565,0	51 %	374,0
STI 2024	-	-	720,0	-	-	374,0	-	-	374,0
STI 2025	780,0	-	-	565,0	-	-	565,0	-	-
Langfristige variable Vergütung	2.750,0	7 %	2.580,0	1.210,0	18 %	1.025,0	1.210,0	18 %	1.025,0
LTI 2024-2027	-	-	2.580,0	-	-	1.025,0	-	-	1.025,0
LTI 2025-2028	2.750,0	-	-	1.210,0	-	-	1.210,0	-	-
Summe variable Vergütung	3.530,0	7 %	3.300,0	1.775,0	27 %	1.399,0	1.775,0	27 %	1.399,0
bAV Dienstzeitaufwand ^{1, 2}	770,4	16 %	666,2	754,2	89 %	398,4	-	-	-
Summe	6.088,7	15 %	5.292,8	3.401,4	31 %	2.596,2	2.894,1	8 %	2.681,6

¹ Rolf Buch erhielt letztmalig im Geschäftsjahr 2024 einen Versorgungsbeitrag von Vonovia. Im Geschäftsjahr 2025 machte er von der Möglichkeit Gebrauch, selbst einen Beitrag in das Versorgungsmodell einzubringen. Letzteres führt dazu, dass für ihn im Geschäftsjahr 2025 aufgrund versicherungsmathematischer Bewertungseffekte ein bAV Dienstzeitaufwand ausgewiesen wird.

² Arnd Fittkau wurde neben dem regulär vorgesehenen Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2025 ein zusätzlicher Versorgungsbeitrag in gleicher Höhe gewährt. Ab dem Geschäftsjahr 2026 erhält Arnd Fittkau nur noch ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge.

Zielvergütung

in Tsd. €	Daniel Riedl (CDO) seit 9. Mai 2018			Ruth Werhahn (CHRO) seit 1. Oktober 2023		
	2025	%	2024	2025	%	2024
Grundvergütung	840,0	8 %	775,0	840,0	8 %	775,0
Nebenleistungen	21,5	-35 %	33,0	29,8	91 %	15,6
Versorgungsentgelt	260,0	-48 %	500,0	260,0	-48 %	500,0
Summe feste Vergütung	1.121,5	-14 %	1.308,0	1.129,8	-12 %	1.290,6
Kurzfristige variable Vergütung	565,0	51 %	374,0	565,0	51 %	374,0
STI 2024	-	-	374,0	-	-	374,0
STI 2025	565,0	-	-	565,0	-	-
Langfristige variable Vergütung	1.210,0	18 %	1.025,0	1.210,0	18 %	1.025,0
LTI 2024-2027	-	-	1.025,0	-	-	1.025,0
LTI 2025-2028	1.210,0	-	-	1.210,0	-	-
Summe variable Vergütung	1.775,0	27 %	1.399,0	1.775,0	27 %	1.399,0
bAV Dienstzeitaufwand	-	-	-	-	-	-
Summe	2.896,5	7 %	2.707,0	2.904,8	8 %	2.689,6

1.2. 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. Grundvergütung, Nebenleistungen, Dienstzeitaufwand nach IAS 19 bzw. Versorgungsentgelt, STI und LTI 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 gewährt werden kann. Auszahlungen aus dem LTI werden dabei dem Jahr der Zuteilung der zugrunde liegenden LTI-Tranche zugerechnet.

In der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 ist somit die LTI-Tranche 2025 zu berücksichtigen, deren Auszahlungshöhe jedoch erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2028 feststeht. Damit kann die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2025 zugeteilt worden sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028 ermittelt werden. 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.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 steht mit der Erdienung der LTI-Tranche 2022 die Auszahlungshöhe der letzten zugeteilten Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2022 fest. Die Maximalvergütung für alle amtierenden und früheren Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2022

tätig waren und somit eine Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr erhalten haben, wurde eingehalten. Die nachfolgende Tabelle zeigt die zugrundeliegende Berechnung:

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

in Tsd. €	Feste Vergütung			Variable Vergütung			Summe für das Geschäftsjahr 2022		Maximal- vergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ²
	Feste Vergütung	Neben- leistungen	Versorgungs- entgelt	STI 2022	LTI 2022– 2025	bAV Dienst- zeitaufwand ¹			
Im Geschäftsjahr 2022 amtierende Vorstandsmitglieder									
Rolf Buch	1.300,0	31,4	–	771,3	1.140,6	1.020,2	4.263,5	<	11.000
Arnd Fittkau	775,0	25,0	–	400,7	453,2	715,7	2.369,6	<	5.500
Philip Grosse	775,0	8,0	500,0	400,7	453,2	–	2.136,9	<	5.500
Daniel Riedl	775,0	23,2	500,0	445,3	453,2	–	2.196,7	<	5.500
Helene von Roeder (bis 30. Juni 2023)	1.031,3	29,5	–	550,9	547,1	821,7	2.980,5	<	5.500

¹ Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19.

² Gemäß der für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG. Jeweils einschließlich der Vergütung für Mandate in Konzerngesellschaften.

1.3. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den einzelnen im Geschäftsjahr 2025 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 2025 setzt sich dabei zusammen aus:

- > der im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlten Grundvergütung,
- > den im Geschäftsjahr 2025 angefallenen Nebenleistungen und dem im Geschäftsjahr 2025 angefallenen Versorgungsentgelt,
- > dem für das Geschäftsjahr 2025 final erdienten STI sowie
- > dem final erdienten Betrag der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten LTI-Tranche, deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endete.

Im Interesse einer transparenten und periodengerechten Berichterstattung erfolgt der Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird der STI für das Geschäftsjahr 2025 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 vollständig erbracht war. Entsprechendes gilt für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilte LTI-Tranche, da deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endete und die für die Bemessung maßgebliche Leistung vollständig erbracht wurde.

Darüber hinaus wird ergänzend der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 der Altersversorgungszusagen im Geschäftsjahr 2025 dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Rolf Buch (CEO) seit 1. März 2013				Arnd Fittkau (CRO) seit 16. Mai 2019				Philip Grosse (CFO) seit 1. Januar 2022			
	2025		2024		2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.370,0	34 %	1.300,0	40 %	840,0	39 %	775,0	47 %	840,0	35 %	775,0	44 %
Nebenleistungen	18,3	0 %	26,6	1 %	32,2	1 %	23,8	1 %	19,1	1 %	7,6	0 %
Versorgungsentgelt	400,0	10 %	-	-	-	-	-	-	260,0	11 %	500,0	29 %
Summe feste Vergütung	1.788,3	44 %	1.326,6	41 %	872,2	40 %	798,8	48 %	1.119,1	46 %	1.282,6	73 %
Kurzfristige variable Vergütung	1.156,7	-	900,0	-	837,9	-	467,5	-	837,9	-	467,5	-
STI 2024	-	-	900,0	28 %	-	-	467,5	28 %	-	-	467,5	27 %
STI 2025	1.156,7	28 %	-	-	837,9	39 %	-	-	837,9	35 %	-	-
Langfristige variable Vergütung	1.140,6	-	1.033,0	-	453,2	-	391,4	-	453,2	-	-	-
LTI 2021-2024	-	-	1.033,0	32 %	-	-	391,4	24 %	-	-	-	-
LTI 2022-2025	1.140,6	28 %	-	-	453,2	21 %	-	-	453,2	19 %	-	-
Summe variable Vergütung	2.297,4	56 %	1.933,0	59 %	1.291,1	60 %	858,9	52 %	1.291,1	54 %	467,5	27 %
Summe feste und variable Vergütung (nach § 162 AktG)	4.085,7	100 %	3.259,6	100 %	2.163,3	100 %	1.657,7	100 %	2.410,2	100 %	1.750,1	100 %
bAV Dienstzeitaufwand ^{1, 2}	770,4	-	666,2	-	754,2	-	398,4	-	-	-	-	-
Summe	4.856,1		3.925,8		2.917,5		2.056,1		2.410,2		1.750,1	

¹ Rolf Buch erhielt letztmalig im Geschäftsjahr 2024 einen Versorgungsbeitrag von Vonovia. Im Geschäftsjahr 2025 machte er von der Möglichkeit Gebrauch, selbst einen Beitrag in das Versorgungsmodell einzubringen. Letzteres führt dazu, dass für ihn im Geschäftsjahr 2025 aufgrund versicherungsmathematischer Bewertungseffekte ein bAV Dienstzeitaufwand ausgewiesen wird.

² Arnd Fittkau wurde neben dem regulär vorgesehenen Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2025 ein zusätzlicher Versorgungsbeitrag in gleicher Höhe gewährt. Ab dem Geschäftsjahr 2026 erhält Arnd Fittkau nur noch ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Daniel Riedl (CDO) seit 9. Mai 2018				Ruth Werhahn (CHRO) seit 1. Oktober 2023			
	2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	840,0	35 %	775,0	37 %	840,0	43 %	775,0	44 %
Nebenleistungen	21,5	1 %	33,0	2 %	29,8	2 %	15,6	1 %
Versorgungsentgelt	260,0	11 %	500,0	24 %	260,0	13 %	500,0	28 %
Summe feste Vergütung	1.121,5	46 %	1.308,0	62 %	1.129,8	57 %	1.290,6	73 %
Kurzfristige variable Vergütung	837,9	-	418,6	-	837,9	-	467,5	-
STI 2024	-	-	418,6	20 %	-	-	467,5	27 %
STI 2025	837,9	35 %	-	-	837,9	43 %	-	-
Langfristige variable Vergütung	453,2	-	391,4	-	-	-	-	-
LTI 2021-2024	-	-	391,4	18 %	-	-	-	-
LTI 2022-2025	453,2	19 %	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	1.291,1	54 %	810,1	38 %	837,9	43 %	467,5	27 %
Summe feste und variable Vergütung (nach § 162 AktG)	2.412,6	100 %	2.118,1	100 %	1.967,7	100 %	1.758,1	100 %
bAV Dienstzeitaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	2.412,6		2.118,1		1.967,7		1.758,1	

Des Weiteren steht dem ehemaligen Vorstandsmitglied Helene von Roeder für das Geschäftsjahr 2025 ein Auszahlungsbetrag in Höhe von 547.102 € brutto aus der LTI-Tranche 2022 zu, deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endete. Die Anwendung der zugrunde liegenden Leistungskriterien für die LTI-Tranche 2022 sowie der Zielerreichungsgrad entsprechen den unter Ziffer 2.2.2 aufgeführten Angaben für die amtierenden Vorstandsmitglieder.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden im Rahmen von Pensionszusagen an zwei vor 2015 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder und eine ausgleichsberechtigte Person Zahlungen in Höhe von 412 Tsd. € geleistet.

2. Vergütungssystem 2025 im Detail

Das von der Hauptversammlung 2025 gebilligte Vorstandvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2025 auf die Vergütung aller Vorstandsmitglieder Anwendung. Es erfolgte keine Abweichung vom Vorstandsvergütungssystem.

2.1. Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

2.1.1. 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 Zielgesamtvergütung sowie der Maximalvergütung berücksichtigt und angerechnet werden. Die Höhe der von Vonovia gewährten Grundvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung und den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

2.1.2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Sach- und Nebenleistungen⁴. Bei den im Geschäftsjahr 2025 gewährten Nebenleistungen handelt es sich um die private Inanspruchnahme des Dienstwagens 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 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.

Zudem besteht zugunsten der Vorstandsmitglieder eine marktübliche D&O-Versicherung⁵. Die Versicherungsprämien werden von Vonovia entrichtet. 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.

2.1.3. Versorgungsentgelt

Grundsätzlich 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.

Rolf Buch erhielt im Geschäftsjahr 2025 ein Versorgungsentgelt in Höhe von 400 Tsd. €. Philip Grosse, Daniel Riedl und Ruth Werhahn erhielten im Geschäftsjahr 2025 ein Versorgungsentgelt in Höhe von 260 Tsd. €. Daniel Riedl erhielt das Versorgungsentgelt in Höhe von 260 Tsd. € von einer Konzerntochtergesellschaft im Rahmen eines zusätzlichen Dienstverhältnisses für seine Tätigkeit als Geschäftsführer dieser Tochtergesellschaft.

Im Rahmen der Neufassung des Vergütungssystems für den Vorstand wurde die noch für Rolf Buch und Arnd Fittkau bestehende betriebliche Altersversorgung (bAV-Altzusage) geschlossen. Die bAV-Altzusage beinhaltete die Möglichkeit, einen jährlichen Versorgungsbeitrag in das Entgeltumwandlungsmodell „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen“ in der jeweils geltenden Fassung einzubringen. Den Versorgungsbeitrag erhielten die Vorstandsmitglieder von der Gesellschaft zusätzlich zum jeweiligen Grundgehalt. Die eingebrachten Versorgungsbeiträge wurden in eine Versorgungsanwartschaft mit einer festen Verzinsung umgewandelt und in Abhängigkeit vom jeweils erreichten Alter nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrentet.

Rolf Buch hatte die Möglichkeit, im Geschäftsjahr 2025 letztmalig einen eigenfinanzierten Beitrag in das bAV-Altssystem einzubringen und auf diese Weise die bestehende Versorgungsanwartschaft zu steigern. Die Einbringung erfolgte durch Entgeltumwandlung. Es wurden keine zusätzlichen Versorgungsbeiträge von Vonovia eingebracht.

Im Geschäftsjahr 2025 machte Arnd Fittkau von der letztmaligen Möglichkeit der Entgeltumwandlung „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen“ Gebrauch. Ihm wurde im Geschäftsjahr 2025 neben dem regulär vorgesehenen Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2025 ein zusätzlicher Versorgungsbeitrag in gleicher Höhe gewährt. Ab dem Geschäftsjahr 2026 erhält Arnd Fittkau nur noch ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge, und zwar in derselben Höhe wie die anderen ordentlichen Vorstandsmitglieder.

⁴ Im Falle eines zusätzlichen Dienstverhältnisses mit einer Konzerntochtergesellschaft für eine von der Konzerngesellschaft vergütete Geschäftsführungstätigkeit im Konzern können die Nebenleistungen ganz oder zum Teil von der Konzerntochtergesellschaft geleistet werden.

⁵ Von Vonovia wird die D&O-Versicherung nicht als Vergütungsbestandteil betrachtet und wird deshalb, auch hier unter der Überschrift „Nebenleistungen“ aufgeführt, bei der Berechnung dieser nicht berücksichtigt.

Pensionsanwartschaften

in T €	IAS 19			
	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtungen	
	2025	2024	2025	2024
Rolf Buch ¹	770,4	666,2	8.867,4	7.553,9
Arnd Fittkau ²	754,2	398,4	2.542,2	2.168,2
Summe	1.524,6	1.064,6	11.409,6	9.722,1

¹ Rolf Buch erhielt letztmalig im Geschäftsjahr 2024 einen Versorgungsbeitrag von Vonovia. Im Geschäftsjahr 2025 machte er von der Möglichkeit Gebrauch, selbst einen Beitrag in das Versorgungsmodell einzubringen. Letzteres führt dazu, dass für ihn im Geschäftsjahr 2025 aufgrund versicherungsmathematischer Bewertungseffekte ein bAV Dienstzeitaufwand ausgewiesen wird.

² Arnd Fittkau wurde neben dem regulär vorgesehenen Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2025 ein zusätzlicher Versorgungsbeitrag in gleicher Höhe gewährt.

2.2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind von der Erreichung finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien abhängig. Aufgrund der aktuellen Geschäftsstruktur mit dem Schwerpunkt Rental - ungeachtet des Auf- und

Ausbaus weiterer Geschäftsfelder – werden die Ziele kollektiv einheitlich für alle Vorstandsmitglieder definiert. Bei der Festlegung der Ziele lässt sich der Personal- und Vergütungsausschuss von der Budget- und Mittelfristplanung leiten, analysiert unabhängig davon jedoch eingehend die Ambition der Ziele, um dem Aufsichtsrat die Festlegung entsprechend anspruchsvoller Ziele vorschlagen zu können.

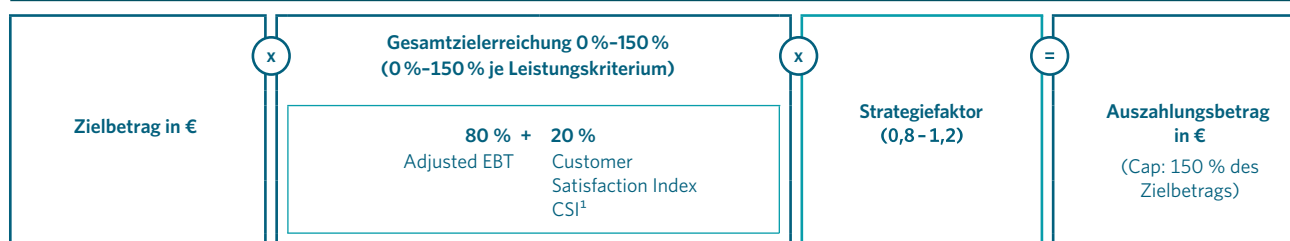
2.2.1. Short-Term-Incentive (STI)

a. Grundlagen des STI

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

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

Short-Term-Incentive (STI)



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 damit die Möglichkeit, einen Abschlag auf den Gesamtzielerreichungsgrad des STI vorzunehmen, falls eine oder mehrere Risikokennzahlen einen zuvor festgelegten Schwellenwert überschreiten.

Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2025

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 EBT handelt es sich um ein wesentliches operatives Unternehmensziel, das den finanziellen Unternehmenserfolg abbildet und eine am Kapitalmarkt gängige, einfache und leicht vergleich- und kommunizierbare Steuerungskenngröße ist. Hiermit wird auch die Anforderung von 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 Nettofinanzergebnisses⁶, 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 Sachverhalte⁷.

Für das Adjusted EBT gilt eine ambitionierte Zielerreichungskurve. Hierfür legt der Aufsichtsrat jährlich einen Zielwert sowie einen Minimal- und Maximalwert fest, für die er das Markt- und Wettbewerbsumfeld, das Budget und die strategischen Wachstumsziele berücksichtigt. Liegt der tatsächlich erreichte Wert exakt auf dem 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.

Customer Satisfaction Index (CSI)

Eine hohe Kundenzufriedenheit ist für den nachhaltigen Erfolg von Vonovia von zentraler Bedeutung und wird anhand des CSI bemessen. Der CSI ist Teil des Sustainability Performance Index (SPI), 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. Der finale Wert am Ende des Geschäftsjahres bemisst sich anhand der Durchschnittswerte der vier Quartale des jeweiligen Geschäftsjahres.

Dem CSI 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.

Adjusted EBT und CSI – Zielerreichung 2025

Die folgende Tabelle zeigt die Minimal- (Untergrenze), Ziel-, Maximal- (Obergrenze) sowie die im Geschäftsjahr 2025 erreichten Istwerte der Leistungskriterien sowie die sich daraus ergebenden Zielerreichungen für das Geschäftsjahr 2025:

Adjusted EBT und Customer Satisfaction Index – Zielerreichung 2025

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung
Adjusted EBT (in Mio €)	1.648,9	1.809,8	1.890,2	1.904,3	150,0 %
Customer Satisfaction Index (CSI)	70,0	72–74	77,0	76,5	141,7 %

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, welche den Gesamtzielerreichungsgrad des STI mit einem Multiplikator von 0,8 bis 1,2 beeinflussen.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden für die Vorstandsmitglieder keine kollektiven Strategieziele im Rahmen des Strategiefaktors festgelegt, weshalb dieser 1,0 beträgt.

⁶ Bereinigt um Bewertungseffekte, Einmalaufwendungen in Rahmen von Refinanzierungen sowie nicht zahlungswirksamen Aufwendungen und Erträgen beispielsweise aus Aufzinsungseffekten.

⁷ Diese Sondereinflüsse umfassen die Aufwendungen für Altersteilzeitprogramme und Abfindungszahlungen, die Entwicklung neuer Geschäftsfelder und Geschäftsprozessentwicklung, Akquisitionen inklusive Integrationskosten, Forschung und Entwicklung, Aufwendungen für Refinanzierungen und Eigenkapitalerhöhungen (soweit nicht als Kapitalbeschaffungskosten behandelt).

Risikokennzahlen

Im Geschäftsjahr 2025 wurden die festgelegten Schwellenwerte für die Risikokennzahlen nicht überschritten. Dementsprechend wurde kein Abschlag auf den STI vorgenommen.

b. Gesamtzielerreichung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2025

Die folgende Tabelle fasst die Gesamtzielerreichung des STI 2025 sowie die Ziel- und Auszahlungsbeträge je Vorstandsmitglied zusammen:

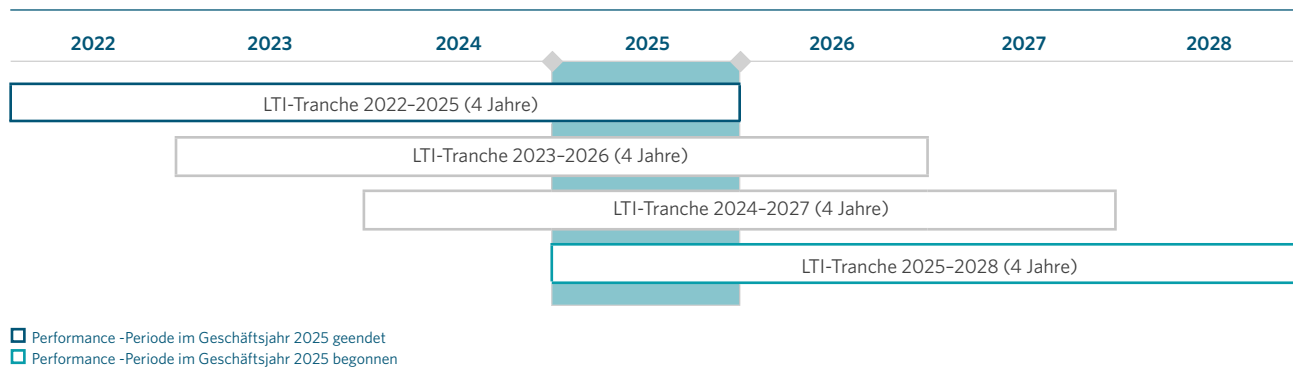
STI 2025 - Zusammenfassung

	Zielbetrag	Zielerreichung Adjusted EBT	Zielerreichung Customer Satisfaction Index (CSI)	Strategiefaktor	Gesamt- ziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
	in €	in €	in %		in %	in €
Rolf Buch	780.000					1.156.740
Arnd Fittkau	565.000					837.895
Philip Grosse	565.000	150,0	141,7	1,0	148,3	837.895
Daniel Riedl	565.000					837.895
Ruth Werhahn	565.000					837.895
Summe	3.040.000					4.508.320

2.2.2. Long-Term-Incentive (LTI)

Der Long-Term-Incentive (LTI) ist als virtueller Performance Share-Plan ausgestaltet, der gemäß der Empfehlung G.10 DCGK 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.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde den Mitgliedern des Vorstands die LTI-Tranche 2025 neu zugeteilt. Außerdem endete zum 31. Dezember 2025 die vierjährige Performance-Periode der LTI-Tranche 2022.



a. Grundlagen des LTI

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.

Die Zuteilung erfolgt in jährlichen Tranchen. Zu Beginn einer Tranche wird in einem ersten Schritt der jeweilige vertraglich vereinbarte Zuteilungsbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Vonovia-Aktie 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 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 der Vonovia-Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Ende der Performance-Periode (Endaktienkurs), angepasst um die Summe der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden, multipliziert. Die Auszahlung aus dem LTI ist auf maximal 250 % des jeweiligen vertraglich vereinbarten Zuteilungsbetrags begrenzt (Cap).

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 ohne CSI) (20 % Gewichtung).

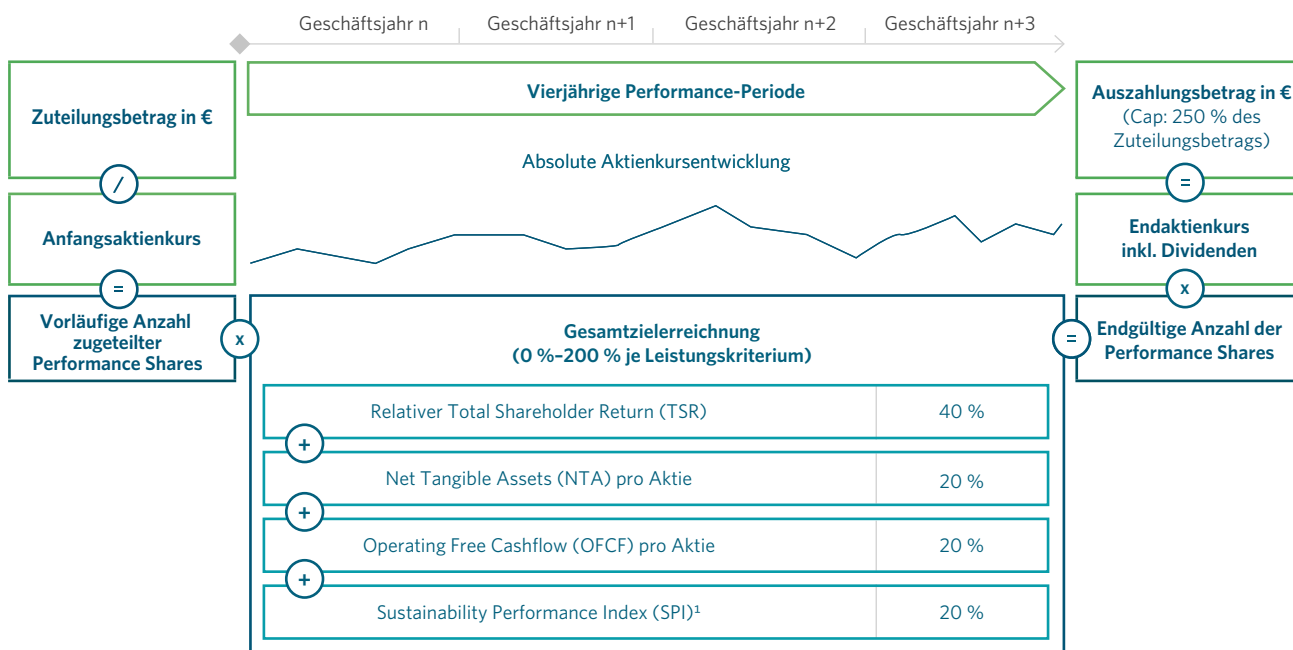
Für die vier Leistungskriterien gelten jeweils ambitionierte Zielerreichungskurven, deren mögliche Zielerreichungen eine Bandbreite von 0 % bis 200 % aufweisen.

Der relative TSR bemisst sich anhand eines Rankings des Total Shareholder Returns von Vonovia und der Unternehmen des FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Rental Index. 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.

Für das NTA pro Aktie, für den OFCF pro Aktie und für den SPI (ohne CSI) definiert der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode einen Zielwert sowie einen 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.

Long-Term-Incentive (LTI)



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

Der Zuteilungsbetrag für die Tranche 2025 beträgt für Rolf Buch 2.750 Tsd. € und für Arnd Fittkau, Philip Grosse, Daniel Riedl und Ruth Werhahn jeweils 1.210 Tsd. €. Auf der Basis eines Anfangsaktienkurses von 30,67 € ergeben sich für den Vorstandsvorsitzenden 89.665 zugeteilte Performance Shares sowie für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 39.453 zugeteilte Performance Shares.

Endet ein Vorstandsdiensvertrag durch Zeitablauf, Tod oder Widerruf der Bestellung, wird die anfängliche Zahl der Performance Shares, die für das Jahr, in dem der Vorstandsdiensvertrag endet, zugeteilt wurden, zeitanteilig um 1/12 für jeden Monat, den das Dienstverhältnis vor dem Ende des betreffenden Kalenderjahres 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).

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.

b. Leistungskriterien der LTI-Tranche 2025

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Der 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 Wertentwicklung des Unternehmens am Kapitalmarkt bestmöglich abgebildet. Um zusätzlich Anreize zur Outperformance relevanter Marktteilnehmer zu setzen, nutzt der LTI als Leistungskriterium den relativen TSR.

Net Tangible Assets (NTA) pro Aktie

Die 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 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/auf unverwässerter Basis).

Operating Free Cash-Flow (OFCF) pro Aktie

Der OFCF stellt eine führende Innenfinanzierungskennzahl von Vonovia dar und zeigt die operative Leistungsfähigkeit zur Generierung von Zahlungsmittelüberschüssen aus dem Kerngeschäft. Für die Ermittlung des OFCF werden zum Adjusted EBT die planmäßigen Abschreibungen hinzugeaddiert, sowie zudem der Liquiditätsbeitrag aus dem Verkauf von Investment Properties der Segmente Recurring Sales. Liquiditätsbeiträge aus den Bereichen Development to Sell und Manage to Green sind in der Veränderung des Nettoumlaufvermögens berücksichtigt. Liquiditätsneutrale Umgliederungen zwischen Anlage- und Umlaufvermögen aus den Bereichen Development to Sell und Manage to Green werden dabei separat vom OFCF ausgewiesen. Die substantisierenden Investitionen, Dividendenzahlungen an Minderheiten sowie die Ertragssteuerzahlungen des Kerngeschäfts werden subtrahiert. Zudem erfolgt eine Addition der Wertschöpfung der internen Handwerksorganisation in der Linie Zwischengewinne/-verluste bzw. Konsolidierung. 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 (ebenfalls auf unverwässerter Basis).

Sustainability Performance Index (SPI)

Das Geschäftsmodell von Vonovia ist eng mit gesellschaftlichen und ökologischen Wandel-/Veränderungsprozessen 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 SPI im Geschäftsjahr 2021 zur internen Steuerung, durch den diese Strategie mit klaren, vergütungsrelevanten Zielen für den Vorstand und die erste Ebene unterhalb des Vorstands verknüpft wurde. Vor diesem Hintergrund fließen neben den drei finanziellen Leistungskriterien auch nichtfinanzielle Leistungskriterien im Rahmen des SPI in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTI ein. Der SPI (ohne CSI/Kundenzufriedenheitsindex – zur Vermeidung einer Doppelincentivierung mit dem STI) 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 des nachhaltigen Handelns. Der Aufsichtsrat legte zu Beginn der Performance-Periode 2025 folgende Ziele fest, die in die Berechnung des SPI einfließen:

- > CO₂-Intensität im Gebäudebestand
- > Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten
- > Anteil barrierearmer (Teil-)Modernisierungen an Neuvermietungen
- > Mitarbeiterzufriedenheit
- > Anteil weiblicher Führungskräfte im Top-Management

Vonovia strebt volle 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 2025 inkl. der Ziel- und Schwellenwerte sowie der Ist-Werte erst im Vergütungsbericht des Jahres, in dem über die Auszahlung der Tranche berichtet wird.

c. Zielerreichung der LTI-Tranche 2022

Mit Ablauf des 31. Dezember 2025 endete die Performance-Periode der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten LTI-Tranche 2022.

Die Struktur des LTI für die Tranche 2022 unterscheidet sich von den für die LTI-Tranche 2025 geltenden und im vorhergehenden Abschnitt beschriebenen Grundlagen hinsichtlich der Auswahl der konkreten Leistungskriterien sowie deren Gewichtung. Abweichend von der LTI-Tranche 2025 fließen der relative TSR, das NTA pro Aktie, das Adjusted EBT pro Aktie sowie der SPI (einschließlich des Customer Satisfaction Index – CSI) jeweils mit einer Gewichtung von 25 % in die Gesamtzielerreichung ein.

Zusätzlich unterscheidet sich die LTI-Tranche 2022 in der konkreten Ausgestaltung des relativen TSR. Als Vergleichsgruppe werden die Unternehmen des FTSE EPRA/NAREIT Germany Index herangezogen. Der relative TSR berechnet sich als Differenz zwischen dem TSR der Vonovia SE und dem TSR des Vergleichsindex in Prozentpunkten (Outperformance). Auf dieser Grundlage wird nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode der Zielerreichungsgrad ermittelt. Für den relativen TSR beträgt die Zielerreichung 100 %, wenn der TSR der Vonovia SE dem TSR des Vergleichsindex entspricht. Beträgt der relative TSR der Vonovia SE exakt -30 Prozentpunkte, beträgt die Zielerreichung 50 %. Unterhalb eines relativen TSR der Vonovia SE von -30 Prozentpunkten beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Zielerreichung beträgt 200 %, wenn der relative TSR der Vonovia SE 30 Prozentpunkte oder mehr beträgt. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Die Zielwerte, Schwellenwerte und Zielerreichungen der sechs Ziele des SPI der LTI-Tranche 2022 stellen sich zusammenfassend wie folgt dar:

LTI-Tranche 2022 – Zielerreichung Sustainability Performance Index (SPI)

	Gewichtung	Untergrenze (50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Obergrenze (200 % Zielerreichung)	Ziel-Istwert	Zielerreichung
CO ₂ -Intensität ¹ (kg CO ₂ e/m ²)	35 %	34,7	34,0	33,0	30,7	200,0 %
Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten ² (kWh/m ² a)	10 %	27,2	25,2	23,6	21,9	200,0 %
Barrierearme (Teil-)Modernisierungen (% Neuvermietung)	10 %	28,0 %	30,0 %	33,0 %	36,8 %	200,0 %
CSI (Customer Satisfaction Index) ³ (Ø Score)	20 %	71,8	73,8	75,8	76,5	200,0 %
Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ⁴ (%)	15 %	75,0	77,0	79,0	85,0	200,0 %
Anteil weiblicher Führungskräfte (%)	10 %	28,0 %	29,8 %	31,6 %	26,7 %	0,0 %
Zielerreichung SPI						180,0 %

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. Fernwärmenetz-zuordnung 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 2022-2025.

Die folgende Tabelle fasst die Gesamtzielerreichung der LTI-Tranche 2022 zusammen:

LTI-Tranche 2022 - Gesamtzielerreichung

	Untergrenze (50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Obergrenze (200 % Zielerreichung)	Istwert	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return ¹ (25 % Gewichtung)	-30 %	0 %	+30 %	2,36 %	107,85 %
Entwicklung des EPRA NTA pro Aktie ² (25 % Gewichtung)	67,80	74,81	80,80	54,39	0,0 %
Adjusted EBT pro Aktie ³ (25 % Gewichtung)	2,65	2,92	3,16	2,43	0,0 %
Sustainability Performance Index (SPI) ⁴ (25 % Gewichtung)	50,0 %	100,0 %	200,0 %	180,0 %	180,0 %
Gesamtzielerreichung					71,96 %

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 2022 waren dies CO₂-Intensität des Bestands, Durchschnittlicher Primärenergiebedarf der Neubauten, Barrierearme (Teil-)Modernisierungen, Customer-Satisfaction-Index (CSI), Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Anteil weiblicher Führungskräfte.

Damit ergeben sich für die Vorstandsmitglieder folgende Auszahlungsbeträge, die im Geschäftsjahr 2026 ausgezahlt werden⁸:

LTI-Tranche 2022 - Zusammenfassung

	Zuteilungs- betrag	Anfangs- aktienkurs	Vorläufige Anzahl zuteilteiler Performance Shares	Gesamt- zielerrei- chung	Endgültige Anzahl der Performance Shares	End- aktienkurs	Kumulierte Dividende	Auszahl- ungs- betrag	Auszahlungs- betrag in % des Zutei- lungsbetrags
	in €	in €		in %		in €	in €	in €	in %
Rolf Buch	2.580.000		51.933		37.373			1.140.624	44 %
Arnd Fittkau	1.025.000	49,68	20.633	71,96 %	14.849	25,89	4,63	453.191	44 %
Philip Grosse	1.025.000		20.633		14.849			453.191	44 %
Daniel Riedl	1.025.000		20.633		14.849			453.191	44 %
Summe	5.655.000		113.832		81.917			2.500.107	44 %

⁸ Zur LTI-Auszahlung für das ehemalige Vorstandsmitglied Helene von Roeder siehe unter Ziffer 1.3; auch für sie erfolgt die Ermittlung des Auszahlungsbetrags auf Basis einer Gesamtzielerreichung von 71,96% und eines Endaktienkurses zzgl. Dividenden von 30,52 €.

3. Share Ownership Guidelines (SOG)

Um den Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie die nachhaltige Entwicklung von Vonovia sicherzustellen, sieht das Vergütungssystem Aktienkauf- und Halteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines, SOG) für die Vorstandsmitglieder vor. Die ordentlichen Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, bis zum Ablauf der ersten drei Jahre der Vorstandstätigkeit einen Betrag in Höhe von 100 % einer Jahresgrundvergütung 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 % einer Jahresgrundvergütung, mit der ersten Wiederbestellung erhöht sich diese auf 200 % einer Jahresgrundvergütung. Die erhöhte Erwerbsverpflichtung bei Wiederbestellung muss spätestens sechs Jahre nach der erstmaligen Bestellung erfüllt werden.

Im Fall einer Änderung der jährlichen Grundvergütung erhöht sich auch die Erwerbspflicht entsprechend. Zum Nachweis der Erfüllung der Erwerbsverpflichtung sind die jeweiligen Erwerbskosten maßgeblich.

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 T€ ¹	in T€ ²	TT.MM.JJJJ
Rolf Buch	200 %	2.740	8.616	./.
Arnd Fittkau	100 %	840	745	31.05.2026
Philip Grosse	100 %	840	1.962	./.
Daniel Riedl	100 %	840	1.110	./.
Ruth Werhahn	100 %	840	1.069	30.09.2026

¹ Auf Basis der jeweils letzten Erhöhung der Festvergütung zum 1. Januar 2025.

² Stand 31. Dezember 2025.

4. Malus- und Clawback-Regelungen

Für die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten bestehen gemäß der Empfehlung G.11 DCGK 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 Jahres nach der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils möglich. Die Reduzierung

oder Rückforderung erfolgt grundsätzlich für das Jahr, in dem die Pflichtverletzung begangen wurde bzw. die fehlerhaften Daten zugrunde gelegt wurden. Eine etwaige Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft bleibt durch die Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

Im Geschäftsjahr 2025 stellte der Aufsichtsrat keine Hinweise oder Anhaltspunkte fest, die zu einer Anwendung der Malus- und Clawback-Regelungen führen können. Daher erfolgte im Geschäftsjahr 2025 keine Rückforderung oder Reduzierung erfolgsabhängiger Vergütung der Vorstandsmitglieder seitens des Aufsichtsrats.

5. Angaben zu Leistungen im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit

5.1. 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 (anteilig) und für die sechs auf den Sterbemonat folgenden Kalendermonate.

5.2. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit ohne wichtigen Grund

Im Fall eines Widerrufs der Bestellung und einer dadurch bedingten vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags sehen die Verträge 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) und übersteigt in keinem Fall die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags. Etwaige Zahlungen während einer Kündigungsfrist werden dabei angerechnet. Die dienstvertraglich vorgesehene Abfindung und das dienstvertraglich vorgesehene Abfindungs-Cap ermitteln sich auf der Grundlage der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres, welches der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vorausgegangen ist, und gegebenenfalls auch auf der Grundlage der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr.

Der Aufsichtsrat und Rolf Buch haben sich im Geschäftsjahr 2025 einvernehmlich auf eine vorzeitige Vertragsauflösung mit Wirkung zum 31. Dezember 2025 verständigt, um eine geordnete langfristige Nachfolge zu ermöglichen. Im Zuge seines Ausscheidens wurde Rolf Buch eine Abfindung in bar zugesagt, die im Jahr 2026 fällig wird. Zusätzlich werden Rolf Buch 210.528 Stücke an virtuellen Aktien der Vonovia SE zum 1. Januar 2026 zugeteilt. Jede virtuelle Aktie vermittelt einen Zahlungsanspruch (brutto) in Höhe des Endaktienkurses einer Stammaktie der Vonovia SE. Als Endaktienkurs wird das arithmetische Mittel bezeichnet, kaufmännisch gerundet

über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem 31. Dezember 2027, zuzüglich der Summe der in der Zeit vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2027 pro Aktie gezahlten Dividenden. Die Abrechnung und Auszahlung der virtuellen Aktien erfolgt im üblichen Abrechnungsturnus für die variable Vergütung Anfang 2028. Der Ausweis der entsprechenden Abfindungsbeträge erfolgt gemäß Zuflussprinzip in dem für das Geschäftsjahr der Auszahlung zu veröffentlichenden Vergütungsbericht, um den tatsächlichen Wert inkl. Aktienkursentwicklungen und gezahlter Dividenden der zufließenden Komponenten auszuweisen. Die Herrn Buch zugesagten Abfindungsleistungen stehen sowohl mit der Empfehlung G.13 Satz 1 DCGK als auch mit dem geltenden Vorstandsvergütungssystem im Einklang.

5.3. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigem Grund

Im Falle einer Kündigung des Vorstandsdienstvertrags seitens der Vonovia aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gezahlt.

Wird der Vorstandsdienstvertrag vor Ende der Performance-Periode des LTI 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 Dienstvertrag endet, nicht mehr in der Performance-Periode befinden.

5.4. 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 2025 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 Arnd Fittkau 50 % der zuletzt vor dem Ausscheiden bezogenen vertragsgemäßen Leistungen (inkl. STI und LTI) sowie für Daniel Riedl 2.000 Tsd. € brutto. Eventuelle Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung abgesehen von einer Einzelfallregelung für Rolf Buch, die aus Bestandsschutz-

gründen im Einklang mit dem Vorstandsvergütungssystem befristet fortgeführt wird, auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Mit Philip Grosse und Ruth Werhahn wurde kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

Im Zusammenhang mit dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot erhält Rolf Buch eine vorläufige Karenzentschädigung in Höhe von monatlich 275 Tsd. € brutto, welche im Jahr 2026 in zwölf gleichen monatlichen Raten jeweils am Monatsende ausgezahlt wird. Die endgültige Höhe der Karenzentschädigung wird nach Feststellung des Zahlungsbetrags der LTI-Tranche 2025 im Jahr 2029 bestimmt. Sie richtet sich nach der Grundvergütung 2025, dem Durchschnitt der tatsächlichen Zahlungsbeträge des STI 2023, 2024 und 2025, dem Durchschnitt der tatsächlichen Zahlungsbeträge der LTI-Tranchen 2023, 2024 und 2025, dem Versorgungsentgelt 2025 sowie den vertraglichen Nebenleistungen 2025. Ein etwaiger überschüssender Differenzbetrag wird gemeinsam mit dem Zahlungsbetrag der LTI-Tranche 2025 zu dem für diese geltenden, regulären Auszahlungszeitpunkt ausgezahlt. Sollte die tatsächliche Karenzentschädigung hinter dem vorläufig gezahlten Betrag zurückbleiben, ist die Gesellschaft befugt, den Differenzbetrag zurückzufordern oder von einem möglichen Zahlungsbetrag der LTI-Tranche 2025 abzuziehen. Die unter Ziffer 5.2 aufgeführten Abfindungsleistungen an Rolf Buch werden nicht auf die Karenzentschädigung angerechnet.

6. Angaben zu Leistungen von Dritten

Mit der Grundvergütung 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 Grundvergütung 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 1.3) mit ausgewiesen sind.

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).

Für das Geschäftsjahr 2025 erhielten die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit bei der Vonovia.

III. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

1. Personelle Veränderungen im Aufsichtsrat

Mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 28. Mai 2025 endeten die Amtszeiten von Dr. Ute Geipel-Faber und Hildegard Müller. Als Nachfolger wurden Michael Rüdiger und Dr. Markus Schenk in den Aufsichtsrat gewählt.

2. 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:

Festvergütung	110.000 €		
Differenzierung	Aufsichtsratsvorsitz: 2,5-fache Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds Stellvertretender Vorsitz: 1,5-fache Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds		
		Vorsitz	Mitgliedschaft
Ausschussvergütung	Prüfungsausschüsse	90.000 €	45.000
	Sonstige Ausschüsse	60.000 €	30.000

¹ 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 Funktion einen Betrag in Höhe von 400.000 € je Kalenderjahr nicht übersteigen.

² Die Ausschüsse müssen mindestens einmal im Jahr tätig geworden sein, um vergütet zu werden.

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 der Hauptversammlung 2026 erneut zum Beschluss vorgelegt.

3. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Satzungsbestimmungen zur Aufsichtsratsvergütung sind im Geschäftsjahr 2025 unverändert geblieben. Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der

Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar, wobei wiederum die Vergütungsleistungen für das Geschäftsjahr 2025 erfasst sind, obwohl sie erst im nächsten Geschäftsjahr fällig werden:

Aufsichtsratsvergütung

	2025					2024				
	Festvergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- vergü- tung	Festvergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- vergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Im Geschäftsjahr 2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder										
Clara-Christina Streit (Vorsitzende seit Mai 2023) seit Juni 2013	275	70 %	120	30 %	395	275	70 %	120	30 %	395
Vitus Eckert (Stellv. Vorsitzender) seit Mai 2018	165	69 %	75	31 %	240	165	69 %	75	31 %	240
Birgit M. Bohle seit Mai 2024	110	79 %	30	21 %	140	73,3	79 %	20	21 %	93
Jürgen Fenk seit April 2022	110	55 %	90	45 %	200	110	55 %	90	45 %	200
Dr. Florian Funck seit August 2014	110	48 %	120	52 %	230	110	48 %	120	52 %	230
Dr. Daniela Gerd tom Markotten seit Mai 2023	110	79 %	30	21 %	140	110	79 %	30	21 %	140
Matthias Hünlein seit April 2022	110	71 %	45	29 %	155	110	71 %	45	29 %	155
Dr. Ariane Reinhart seit Mai 2016	110	55 %	90	45 %	200	110	55 %	90	45 %	200
Michael Rüdiger seit Mai 2025	73,3	71 %	30	29 %	103	-	-	-	-	-
Dr. Marcus Schenck seit Mai 2025	73,3	79 %	20	21 %	93	-	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder										
Dr. Ute Geipel-Faber bis Mai 2025	45,8	71 %	18,75	29 %	65	110	71 %	45	29 %	155
Hildegard Müller bis Mai 2025	45,8	79 %	12,5	21 %	58	110	79 %	30	21 %	140

IV. Vergleichende Darstellung

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. €	2025	Veränderung 2024 zu 2025	2024	Veränderung 2023 zu 2024	2023	Veränderung 2022 zu 2023	2022	Veränderung 2021 zu 2022	2021
Vorstandsmitglieder									
Rolf Buch	4.085,7	25 %	3.259,6	-4 %	3.403,4	-20 %	4.266,4	-30 %	6.056,4
Arnd Fittkau	2.163,3	30 %	1.657,7	1 %	1.643,7	-0 %	1.647,5	32 %	1.249,1
Philip Grosse	2.410,2	38 %	1.750,1	14 %	1.538,0	-9 %	1.683,7	n/a	-
Daniel Riedl	2.412,6	14 %	2.118,1	-6 %	2.245,9	-15 %	2.654,6	-5 %	2.793,6
Ruth Werhahn	1.967,7	12 %	1.758,1	357 %	384,7	n/a	-	n/a	-
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Helene von Roeder ¹ , bis 30.06.2023	547,1	n/a	-	n/a	1.109,5	-56 %	2.522,7	9 %	2.306,1
Aufsichtsratsmitglieder									
Clara-Christina Streit (Vorsitzende seit Mai 2023)	395	0 %	395	23 %	322	61 %	200	25 %	160
Vitus Eckert (Stellvertretender Vorsitzender)	240	0 %	240	15 %	208	34 %	155	11 %	140
Birgit M. Bohle, seit Mai 2024	140	50 %	93	n/a	-	n/a	-	n/a	-
Jürgen Fenk	200	0 %	200	9 %	183	58 %	116	n/a	-
Dr. Florian Funck	230	0 %	230	14 %	202	30 %	155	11 %	140
Dr. Daniela Gerd tom Markotten	140	0 %	140	50 %	93	n/a	-	n/a	-
Matthias Hünlein	155	0 %	155	4 %	149	42 %	105	n/a	-
Dr. Ariane Reinhart	200	0 %	200	13 %	178	27 %	140	17 %	120
Michael Rüdiger, seit Mai 2025	103	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-
Dr. Marcus Schenck, seit Mai 2025	93	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-
Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Dr. Ute Geipel-Faber (bis Mai 2025)	65	-58 %	155	4 %	149	7 %	140	17 %	120
Hildegard Müller (bis Mai 2025)	58	-58 %	140	0 %	140	0 %	140	17 %	120
Arbeitnehmer									
Gesamtbelegschaft	75,1	7 %	70,1	-0 %	70,2	5 %	66,7	2 %	65,1
Ertragsentwicklung									
Adjusted EBT in Mio. € ²	1.904,3	5 %	1.816,3	-3 %	1.866,2	-7 %	1.997,3	-11 %	2.254,4
EPS in € ³	4,47	> 100 %	-1,09	-86 %	-7,80	> 100 %	-0,82	n/a	3,59
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Vonovia SE gemäß HGB in Mio. €	505,8	-24 %	667,9	n/a	-2.027,6	-80 %	-10.239,7	> 100 %	-544,8

¹ Helene von Roeder erhielt für das Geschäftsjahr 2025 eine Auszahlung aus der LTI-Tranche 2022, deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endete.

² Statt des Adjusted EBT wird für das Jahr 2021 das Adjusted EBITDA gezeigt. Der Wert 2021 wurde an die veränderte Adjusted EBITDA-Definition (ohne Ergebnisse aus at-equity-Beteiligungen) angepasst.

³ Wert 2021 aufgrund Korrektur PPA angepasst.

Für den Vorstand

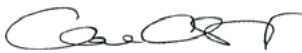


Luka Mucic
Vorstandsvorsitzender (CEO)



Philip Grosse
Chief Financial Officer (CFO)

Für den Aufsichtsrat



Clara C. Streit
Vorsitzende des Aufsichtsrats



Dr. Ariane Reinhart
Vorsitzende des Personal- und Vergütungsausschusses

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 2025 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 2025 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 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Preiß
Wirtschaftsprüfer

Martin Flür
Wirtschaftsprüfer





20000006602350