

Entsprechenserklärung der Deutsche Wohnen SE zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Wohnen SE haben sich mit der Erfüllung der Standards des Deutschen Corporate Governance Kodex sorgfältig befasst. Sie haben dabei den Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 24. April 2017 („Kodex 2017“) sowie den Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 („Kodex 2020“), berücksichtigt und im Dezember 2020 folgende Entsprechenserklärung nach § 161 Abs. 1 des Aktiengesetzes verabschiedet.

Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom Dezember 2019 hat die Deutsche Wohnen SE den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (Kodex 2017) mit folgender Ausnahme entsprochen:

- Der Empfehlung in Ziffer 5.4.1 des Kodex, auch eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat festzulegen und deren Berücksichtigung bei Wahlvorschlägen, ist nicht entsprochen. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass eine pauschale Regelgrenze individuelle Faktoren, die eine längere Zugehörigkeit einzelner Aufsichtsratsmitglieder rechtfertigen, nicht berücksichtigt.

Die Deutsche Wohnen SE entspricht den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (Kodex 2020) und wird ihnen auch künftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

Das vom Aufsichtsrat gemäß dem neuen § 87a Aktiengesetz zu beschließende neue Vergütungssystem wird der Aufsichtsrat festlegen und der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Beschlussfassung vorlegen. Die in den laufenden Vorstandsdienstverträgen enthaltenen Regelungen über die Vergütung des Vorstands entsprechen derzeit nicht allen Empfehlungen des Kodex 2020. Dessen Empfehlungen werden künftig bei der Bestellung und dem Abschluss des Anstellungsvertrags neuer Vorstandsmitglieder berücksichtigt werden. Bestehende Anstellungsverträge bleiben für ihre Mindestlaufzeit unberührt. Anpassungen sollen bei einer Vertragsverlängerung erfolgen. In dem derzeit geltenden Vergütungssystem und den bestehenden Vorstandsdienstverträgen gibt es folgende Abweichungen zum Kodex 2020:

- Der Empfehlung G 8, wonach eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll, wurde nicht vollständig entsprochen. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 27. April 2020 dem Abschluss von Vereinbarungen (nachfolgend „Ausgleichsvereinbarungen“) zum Ausgleich vergütungsverzerrender Effekte des vom Berliner Senat am 5. Juni 2019 angekündigten Gesetzes zur Kappung und Herabsetzung von Wohnungsmieten in Berlin (MietenWoG Berlin, sog. Berliner Mietendeckel)

zwischen der Gesellschaft und den Vorstandsmitgliedern Michael Zahn, Philip Grosse und Lars Urbansky sowie dem ehemaligen Vorstandsmitglied Lars Wittan, zugestimmt. Die Ausgleichsvereinbarungen sehen zum einen eine Anpassung der für die Ermittlung der langfristig variablen Vergütung (LTI-Vergütung) maßgeblichen LTI-Performance Periode für die Zwecke der Bemessung der relativen Aktienkursperformance vor. Der Aufsichtsrat hatte im Vorfeld des Beschlusses vom 27. April 2020 festgestellt, dass die Ankündigung des Berliner Mietendeckels erhebliche negative Auswirkungen auf den Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft hatte, während zugleich die für die Bestimmung der LTI Kennzahlen relevanten Aktienkursentwicklungen der Peer-Unternehmen der Gesellschaft durch die Ankündigung des Berliner Senats nicht oder in sehr viel geringerem Maß negativ beeinflusst wurden. Der Aufsichtsrat sieht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass es zu außerordentlichen Wertaufholungen beim Börsenkurs der Gesellschaft kommen kann, sollte das Bundesverfassungsgericht die Verfassungswidrigkeit des Berliner Mietendeckels feststellen. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats wäre außerdem die langfristige Vergütung aus in 2016 und ggfs. 2017 zugeteilten Aktienoptionen unter dem Aktienoptionsprogramm (AOP) ohne den Mietendeckel erheblich höher ausgefallen, da ohne den Berliner Mietendeckel die Ausübungshürde für eines der Erfolgsziele (relative Aktienkurperformance im Vergleich zum EPRA/NAREIT Germany Index; Gewichtung 20%) nicht verfehlt worden wäre. Der Aufsichtsrat hielt die Nachhaltigkeit und Stringenz der langfristigen Vergütung durch den Mietendeckel insgesamt für gefährdet, wenn diese Einmaleffekte des Berliner Mietendeckels nicht gesondert berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund hielt es der Aufsichtsrat für angemessen, eine außerordentliche Anpassung der LTI-Vergütung dieser Vorstandsmitglieder einmalig in der Weise vorzunehmen, dass die Ankündigung des Mietendeckels und die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Mietendeckel stets in eine LTI-Performance Periode fallen, um diese außerordentlichen kursrelevanten Ereignisse in einer Periode zu erfassen. Des Weiteren sehen die Ausgleichsvereinbarungen vor, dass unter bestimmten Voraussetzungen Bezugsrechte auf Share Units gewährt werden, die einer Mindesterreicherung des vorgenannten Erfolgsziels des AOP jeweils entsprechen. Bei der Ausgestaltung der Ausgleichsvereinbarungen hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass positive Effekte für den Vorstand nur in dem Umfang entstehen, in dem sie durch entsprechende Börsenkursentwicklungen zugunsten der Aktionäre unterlegt sind und die betroffenen Vorstände nicht von außergewöhnlichen Kurssteigerungen in Anbetracht einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts profitieren können, sie aber im Einklang damit auch nicht unangemessen benachteiligt werden.

- Der Empfehlung G 10 wird möglicherweise nicht vollständig entsprochen. Gemäß der Empfehlung G 10 Satz 1 sollen, die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Die Vorstandsdienstverträge sehen neben den Share Ownership Guidelines vor, dass die Höhe der langfristig variablen Vergütung (LTI-Vergütung) auf der Grundlage von LTI-Kennzahlen ermittelt wird, die zur Hälfte aktienbasiert über die jeweilige relative Aktienperformance und zur Hälfte aufgrund einer im Vertrag definierten Immobilienrendite ermittelt werden. Die Vorstandsmitglieder sind hiermit hinreichend an der Wertentwicklung der Aktie der Gesellschaft beteiligt, um zu gewährleisten, dass die Vorstandsmitglieder wie die Aktionäre ein Interesse an einer langfristigen Entwicklung der Gesellschaft haben.
- Der Empfehlung in G 11 wird nicht entsprochen. Diese sieht vor, dass der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen und in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückfordern zu können. Der Aufsichtsrat kann derzeit sämtliche Vergütungsbestandteile,

einschließlich der variablen Vergütung bei einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft nach § 87 Abs. 2 AktG herabsetzen. Ferner kann der Aufsichtsrat alle Vergütungsbestandteile, einschließlich der variablen Vergütungen, im Falle von Pflichtverletzungen in Höhe eines Schadens der Gesellschaft einbehalten. Weitere Rückforderungsansprüche wurden nicht vereinbart.

- Der Empfehlung in G 12 wird nicht entsprochen. Nach G 12 soll im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen. Die geltenden Vorstandsdiensverträge sehen (in Einklang mit Ziff. 4.2.3 Abs. 5 des Kodex 2017) vor, dass die Vorstandsmitglieder im Falle eines Kontrollwechsels im Sinne des Vertrages ein einmaliges Recht haben, den Vertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen. Bei Ausübung des Kündigungsrechts erhält das Vorstandsmitglied einen Betrag in Höhe von bis zu drei Jahresvergütungen, maximal jedoch einen Betrag in Höhe der nach seinem Ausscheiden ansonsten zu zahlenden Vergütung. Die Abfindung wird mit Beendigung des Vertrages zur Auszahlung fällig. Der Grund für die Abfindungsregelung im Falle eines Kontrollwechsels besteht darin, dass mit einem Kontrollwechsel Veränderungen einhergehen können, die es nicht gerechtfertigt erscheinen lassen, die Ermittlung der variablen Vergütungsbestandteile von der Entwicklung nach dem Kontrollwechsel abhängig zu machen und die im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkte einzuhalten. Die Ausrichtung der Vergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird durch die Regelung nicht beeinträchtigt, da die Vorstandsmitglieder während ihrer Tätigkeit nicht mit einem Kontrollwechsel rechnen können. Bei der Entscheidung über die in G 8 genannten Ausgleichsvereinbarungen wurde auch das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Lars Wittan berücksichtigt.
- Der Empfehlung in G 13 Satz 1 wird nur für den Sonderfall des Kontrollwechsels nicht entsprochen. Nach G 13 Satz 1 sollen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Die Vorstandsdiensverträge sehen derzeit wie oben ausgeführt bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsdiensvertrages infolge eines Kontrollwechsels einen Betrag in Höhe von bis zu drei Jahresvergütungen vor. Der Kodex 2020 enthält keine ausdrückliche Bestimmung zu Leistungen aus Anlass eines Kontrollwechsels mehr. Ob insoweit die allgemeine Empfehlung G.13 Satz 1 zur Abfindungshöhe Geltung beansprucht, ist unklar. Es wird daher vorsorglich erklärt, dass der Empfehlung G13 Satz 1 nicht entsprochen wird.

Berlin, im Dezember 2020

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat