
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Deutsche Wohnen SE
Berlin

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Vergütungsbericht 2023.....	2
Bescheinigung.....	1

DEUTSCHE WOHNEN SE
VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Ver- gütungs- bericht 2023

DEUTSCHE
WOHNEN



Inhalt

- 1 **I. Einleitung**
- 2 **II. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023**
 - 2 1. Regulatorische Rahmenbedingungen in der Vergütungsberichtserstattung
 - 2 2. Entwicklung des Vorstandsvergütungssystems
 - 2 3. Überblick über das Vergütungssystem
 - 4 5. Die Anwendung der Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2023
 - 9 6. Rückforderung (Clawback) und Reduzierung (Malus) erfolgsabhängiger Vergütung
 - 9 7. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens
 - 9 8. Arbeitsunfähigkeit, Hinterbliebenenversorgung
 - 10 9. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot
 - 10 10. Regelungen infolge eines Kontrollwechsels
 - 10 11. Angaben zu Leistungen Dritter
 - 10 12. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023
 - 12 13. Einhaltung der Maximalvergütung
- 13 **III. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023**
 - 13 1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats
 - 14 2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 15 **IV. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft**

I. Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Deutsche Wohnen SE. Er erläutert die Struktur sowie die Höhe der individuellen im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Der vorliegende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. Er entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022.

Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über seine formale und inhaltliche Prüfung durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind auf der [Investor-Relations-Webseite](#) der Deutsche Wohnen SE einsehbar.

II. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

1. Regulatorische Rahmenbedingungen in der Vergütungsberichtserstattung

Die Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte auf Basis der regulatorischen Anforderungen des § 162 AktG. Die Hauptversammlung 2023 billigte den Vergütungsbericht 2022 am 15. Juni 2023 mit einer Zustimmung von 98,6 %.

Angesichts des positiven Abstimmungsergebnisses und aus Gründen der Stetigkeit sehen Vorstand und Aufsichtsrat keine Notwendigkeit, die Berichtsweise anzupassen. Der Vergütungsbericht 2023 wird der Hauptversammlung 2024 im Rahmen eines konsultativen Votums zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt.

2. Entwicklung des Vorstandsvergütungssystems

Am 2. Juni 2022 billigte die Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 96,9 % das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Wohnen SE (Vergütungssystem 2022). Das Vergütungssystem trägt der Zugehörigkeit der Gesellschaft zum Vonovia-Konzern und der zwischenzeitlich fortgeschrittenen Integration der Unternehmen Rechnung.

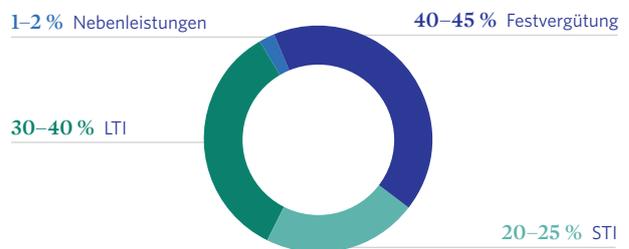
3. Überblick über das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem bildet die Grundlage für die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Wohnen SE. Das Vergütungssystem sieht für jedes Vorstandsmitglied fixe und variable Vergütungskomponenten vor. Ihre Summe bildet die Gesamtvergütung.

Die fixen Vergütungskomponenten werden unabhängig vom Erfolg des Unternehmens gezahlt. Sie bestehen aus der Festvergütung sowie Nebenleistungen. Leistungen zur Altersversorgung werden von der Deutsche Wohnen SE nicht zugesagt.

Zur Förderung der Leistungsorientierung (Pay-for-Performance) sind die variablen Vergütungskomponenten an das Erreichen kurz- und langfristiger Erfolgsziele gekoppelt. Diese Ziele sind verknüpft mit einem kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil (STI) sowie einem langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (LTI). Erreicht ein Vorstandsmitglied sowohl im STI als auch im LTI einen Zielerreichungsgrad von 100 %, ergibt die Summe aus diesen variablen Auszahlungen und der Festvergütung sowie den Nebenleistungen die Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Struktur der Zielgesamtvergütung



Mit der hohen Gewichtung des LTI unterstützt die Vergütungsstruktur die Ausrichtung der Vorstandsarbeit an einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Deutsche Wohnen SE. Zugleich gibt sie durch den STI angemessene Anreize für das Erreichen der operativen Jahresziele.

Der Aufsichtsrat hat bei der Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems nicht nur die Interessen der Aktionär:innen berücksichtigt, sondern auch die Verantwortung des Unternehmens gegenüber Kund:innen sowie Mitarbeiter:innen und die Bedeutung des Engagements des Unternehmens für das Gemeinwohl. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur

nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens bei und bezieht insbesondere nichtfinanzielle Faktoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance – ESG) mit ein.

Das im Geschäftsjahr 2023 zur Anwendung gekommene Vergütungssystem der Deutsche Wohnen SE lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Das Vergütungssystem im Überblick

Bemessungsgrundlage/Parameter			
Fixe Vergütung	Grundgehalt (Festvergütung)	> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird	
	Nebenleistungen	> Gewährung der privaten Inanspruchnahme eines Dienstwagens respektive einer Dienstwagenpauschale sowie Stellung von Sachmitteln (insb. Kommunikationsmittel) > 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	
Variable Vergütung	Short-Term-Incentive (STI)	Typ	> Ziel-STI
		Begrenzung I Cap	> 125 % des Ziel-STI
		Leistungskriterien	> Group FFO > Adjusted EBITDA > Persönlicher Leistungsfaktor (0,8-1,2)
		Auszahlung	> Fälligkeit einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft > Auszahlung in bar
	Long-Term-Incentive (LTI)	Typ	> Ziel-LTI
		Begrenzung I Cap	> 250 % des Zielwerts
		Leistungskriterien	> NAV pro Aktie > Group FFO pro Aktie > ESG-Ziele
		Auszahlung	> Mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der vierjährigen Performance-Periode folgt > Auszahlung in bar
	Weitere Vergütungsregelungen	Maximale Gesamtvergütung	> Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 5,5 Mio. € brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 3,5 Mio. € brutto p. a.
		Malus/Clawback	> Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung > Möglich bei wesentlichen Pflichtverletzungen (für das Jahr der Pflichtverletzung) und bei Auszahlungen auf Basis fehlerhafter Datengrundlage > Clawback-Frist von einem Jahr nach Auszahlung
Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung		> Abfindung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung aufgrund Widerrufs der Bestellung, jedoch nicht höher als die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags; keine Abfindung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft > Fortzahlung der Festvergütung an Hinterbliebene im Todesfall für den Sterbemonat und die sechs darauffolgenden Monate sowie des STI und LTI pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats	

4. Personelle Veränderungen im Vorstand im Geschäftsjahr

Der Aufsichtsrat der Deutsche Wohnen SE hat im Rahmen der Aufsichtsratssitzung am 21. August 2023 Eva Weiß zum weiteren Vorstandsmitglied des Unternehmens bestellt. Sie hat das Vorstandsmandat zum 1. September 2023 übernommen und verantwortet als CDO (Chief Development Officer) die Bereiche Neubau und Bestandsinvestitionen, technische Infrastruktur, IT, Recht und Compliance, Nachhaltigkeit und Public Affairs.

Frau Konstantina Kanellopoulos ist zum 1. September 2023 auf eigenen Wunsch und im besten gegenseitigen Einvernehmen aus dem Vorstand der Deutsche Wohnen SE ausgeschieden. Lars Urbansky steht seitdem als alleiniger CEO dem Management vor. Er ist weiterhin zuständig für das Property Management, Facility Management, Kundenkommunikation und Strategie, Personal, Investmentmanagement, Integration sowie das Pflegesegment.

Olaf Weber verantwortet als CFO unverändert die Bereiche Finanzierung, Rechnungswesen, Controlling, Investor Relations und Steuern.

5. Die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023

5.1 Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

5.1.1 Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Vorstandstätigkeit ein jährliches Grundgehalt (Festvergütung), das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Mit der Festvergütung sind auch Tätigkeiten auf der Ebene von Tochtergesellschaften abgegolten. Die Höhe der Festvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds, den zeitlichen Umfang der Tätigkeit sowie die Marktverhältnisse wider.

5.1.2 Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied kann zudem Nebenleistungen erhalten. Hierzu kann unter anderem die Gewährung der privaten Inanspruchnahme des Dienstwagens oder nach Wahl des Vorstandsmitglieds einer Dienstwagenpauschale sowie die Zurverfügungstellung erforderlicher Sachmittel (z. B. Kommunikationsmittel) für die Aufgabenerfüllung gehören. Eine etwaige Privatnutzung eines Dienstwagens wird als geldwerter Vorteil versteuert. Die auf den geldwerten Vorteil der Privatnutzung entfallenden Steuern trägt das Vorstandsmitglied. Die mit dem Betrieb des Dienstwagens verbundenen Kosten werden von der Deutsche Wohnen SE getragen.

Die Deutsche Wohnen SE kann zudem 50 % der Beiträge des Vorstandsmitglieds zu einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung übernehmen.

Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen gewähren.

Des Weiteren besteht zugunsten der Vorstandsmitglieder eine marktübliche D&O-Versicherung. Der Selbstbehalt der Vorstandsmitglieder unter der D&O-Schadenshaftpflichtversicherung beläuft sich im Einklang mit § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG auf 10 % des Schadens bzw. das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

5.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungskomponenten stellen den überwiegenden Teil der Vergütung der Vor-

standsmitglieder dar. Sie sind sowohl auf das Erreichen operativer jährlicher Ziele als auch auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Deutsche Wohnen SE ausgerichtet. Anhand des STI und des LTI kann die Leistung der Vorstandsmitglieder aus unterschiedlichen Perspektiven und über unterschiedlich lange Zeiträume (sog. Performance-Perioden) beurteilt werden.

STI und LTI unterscheiden sich in den für die Auszahlung herangezogenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Bei der Auswahl der Leistungskriterien steht die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Vordergrund. Die Leistungskriterien unterstützen insbesondere die Wachstumsstrategie der Deutsche Wohnen SE; sie incentivieren aber auch die Erhöhung der Profitabilität und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. Die Berücksichtigung unterschiedlicher transparenter Leistungskriterien ermöglicht es, den Erfolg der Deutsche Wohnen SE ganzheitlich und mehrdimensional abzubilden.

Zur konsequenten Verfolgung des Pay-for-Performance-Gedankens werden die Leistungskriterien ambitioniert gesetzt.

5.2.1 Short-Term-Incentive (STI)

Grundlagen des STI für das Geschäftsjahr 2023

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines STI für ein jedes Geschäftsjahr der Gesellschaft. Die Höhe des STI ist abhängig von der Erreichung bestimmter Unternehmensziele, die jeweils einvernehmlich zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied festgelegt werden. Daneben kann der Aufsichtsrat mit einzelnen oder allen Vorstandsmitgliedern individuelle Leistungsziele festlegen, die in Form eines persönlichen Leistungsfaktors (PLF) als Multiplikator mit einem Wert von 0,8 bis 1,2 in die Zielerreichung einfließen. Individuelle Leistungsziele können auch für mehrere Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden. Besteht der Anstellungsvertrag nicht über das volle Geschäftsjahr, ist der STI grundsätzlich pro rata temporis für die Zeit des Bestehens des Dienstverhältnisses in dem jeweiligen Geschäftsjahr zu zahlen. Die Zielerreichung für die Auszahlung des STI bestimmt sich anhand der folgenden Leistungskriterien:

- > Group Funds from Operations (Group FFO)
- > Adjusted Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (Adjusted EBITDA)
- > Ggf. individuelle Leistungsziele



Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2023

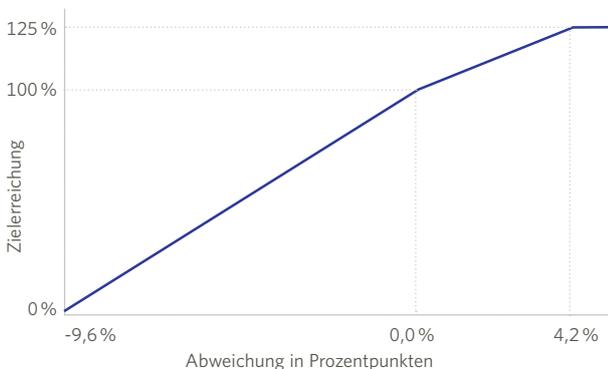
Zielerreichung finanzielle Erfolgsziele

Bei den beiden finanziellen Leistungskriterien (Group FFO und Adjusted EBITDA) handelt es sich um wesentliche operative Unternehmensziele, die den finanziellen Unternehmenserfolg abbilden. Der Group FFO berücksichtigt, bezogen auf die Deutsche Wohnen SE, die Ergebnisbeiträge aller Segmente (derzeit Rental, Value-add, Recurring Sales und Development) und zählt zusammen mit dem Adjusted EBITDA zu den bedeutsamsten Steuerungsgrößen im Deutsche Wohnen-Konzern. Im STI bildet der Group FFO das Leistungskriterium für die Ertragsfähigkeit ab. Der Adjusted EBITDA setzt sich zusammen aus dem um periodenfremde, unregelmäßig wiederkehrende oder betriebsatypische Sachverhalte bereinigten EBITDA. Hierbei wird unterschieden zwischen dem Adjusted EBITDA der relevanten Segmente und dem Adjusted EBITDA Total, welcher sich aus der Summe der Adjusted EBITDA der relevanten Segmente ergibt. Durch den Adjusted EBITDA wird die gesamte Leistung des nachhaltigen operativen Geschäfts der Deutsche Wohnen SE vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen ausgedrückt.

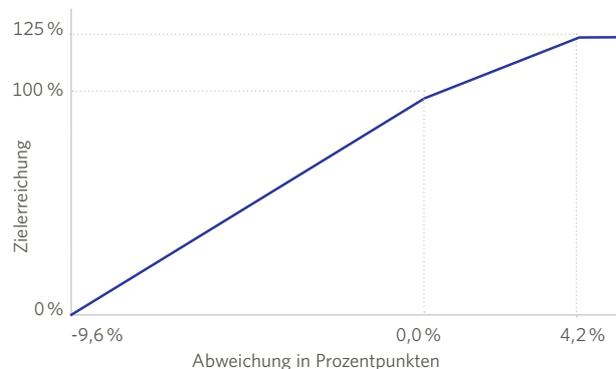
Indem der Adjusted EBITDA Total um den laufenden Zinsaufwand bereinigt und um Sondersachverhalte, laufende Ertragssteuern und Konsolidierungseffekte vermindert wird, erhält man den Group FFO, welcher die nachhaltige operative Ertragskraft der Deutsche Wohnen SE beschreibt. Insbesondere, weil Finanzierungen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

Der Aufsichtsrat hat basierend auf der Jahresplanung einen Budgetwert sowie Minimal- und Maximalwert festgelegt. Erreicht das Leistungskriterium exakt den vorgegebenen Budgetwert, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Entspricht das Leistungskriterium dem Minimalwert oder liegt er darunter, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht das Leistungskriterium dem Maximalwert oder liegt er darüber, beträgt die Zielerreichung 125 %. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

Zielerreichungskurve Group FFO



Zielerreichungskurve adjusted EBITDA



Die Zielerreichungskurven spiegeln den strikten Pay-for-Performance-Gedanken des Vorstandsvergütungssystems der Deutsche Wohnen SE wider.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zielwerte sowie die im Berichtsjahr 2023 erreichten Ist-Werte der Leistungskriterien sowie die sich daraus ergebenden Zielerreichungsgrade des STI für das Geschäftsjahr 2023.

STI 2023 Zielerreichung – Deutsche Wohnen

	Budgetwert	Istwert	Abweichung	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in %	in %
Group FFO	586,1	564,7	-3,65	62,0
Adjusted EBITDA	705,4	679,4	-3,69	61,6

Zielerreichung individuelle Ziele

Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds wird auf der Grundlage der individuellen Leistungskriterien bewertet. Da der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 keine individuellen Leistungsziele festgelegt hat, beträgt der persönliche Leistungsfaktor 1,0.

Gesamtzzielerreichung und Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2023

Die folgende Tabelle fasst die Zielerreichungen sowie Auszahlungsbeträge pro Vorstandsmitglied zusammen:

STI 2023 Zusammenfassung – Deutsche Wohnen

	Zielbetrag	Minimalbetrag	Maximalbetrag (Cap)	Zielerreichung Group FFO (75 % Gewichtung)	Zielerreichung Adjusted EBITDA (25 % Gewichtung)	Persönlicher Leistungsfaktor	Gesamtzzielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %		in %	in Tsd. €
Lars Urbansky	318,0	-	397,5	62,0	61,6	1,0	61,9	196,8
Konstantina Kanellopoulos (bis 31.08.2023)	37,1	-	46,3	62,0	61,6	1,0	61,9	22,9
Olaf Weber	22,7	-	28,4	62,0	61,6	1,0	61,9	14,1
Eva Weiß (ab 01.09.2023)	7,6	-	9,5	62,0	61,6	1,0	61,9	4,7

5.2.2 Long-Term-Incentive (LTI)

Zusätzlich zum STI wird den Mitgliedern des Vorstands jährlich ein LTI mit langfristiger Anreizwirkung und ausgewogenem Chancen-Risiko-Profil von der Deutsche Wohnen SE zugeteilt. Der LTI ist in der Form eines Performance Cash Plans ausgestaltet, wird über einen Performance-Zeitraum von vier Jahren gemessen und hängt in seiner Höhe von der Erreichung bestimmter finanzieller Ziele sowie zusätzlich von der Erreichung bestimmter Nachhaltigkeitsziele ab.

Funktionsweise und Gewichtungen des LTI

Den Vorstandsmitgliedern wird zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs eine LTI-Tranche zugeteilt. Der Zielbetrag der LTI-Auszahlung (bei 100 % Zielerreichung) ist in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder festgelegt. Der tatsächliche Auszahlungsbetrag des LTI am Ende der vierjährigen Performance-Periode ist abhängig von der Zielerreichung der im Folgenden beschriebenen Leistungskriterien. Besteht der Anstellungsvertrag nicht über das volle Geschäftsjahr, ist der LTI grundsätzlich pro rata temporis für die Zeit des Bestehens des Dienstverhältnisses in dem jeweiligen Geschäftsjahr zuzuteilen.

Die Zielbeträge, Minimal- sowie Maximalwerte unter Einhaltung des im Vergütungssystem vorgesehenen Caps

von 250 % des LTI-Zielbetrags sind in der folgenden Tabelle abgebildet:

LTI Tranche 2023 – Zuteilung

	Zuteilungswert	Minimalwert	Maximalwert (Cap)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Lars Urbansky	636,0	-	1.590,0
Konstantina Kanellopoulos (bis 31.08.2023)	74,1	-	185,3
Olaf Weber	45,4	-	113,4
Eva Weiß (ab 01.09.2023)	15,1	-	37,8

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag, der zum Ende des Geschäftsjahrs 2026 festgestellt wird, errechnet sich aus dem Zielbetrag und der Zielerreichung während der Performance-Periode. Die Zielerreichung wird anhand der folgenden finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ermittelt:

- > NAV (Net Asset Value) pro Aktie
- > Group FFO (Funds from Operations) pro Aktie
- > ESG-Ziel (CO₂-Intensität)

Diese sind untereinander additiv verknüpft und mit je einem Drittel gleichgewichtet.

Die finanziellen Leistungskriterien NAV pro Aktie und Group FFO pro Aktie incentivieren eine langfristige Steigerung des Unternehmenswerts. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands an die der Aktionäre angeglichen.

Zudem wird die Zielerreichung zusätzlich anhand von Nachhaltigkeitskriterien (ESG-Ziele) ermittelt. Durch das Setzen von ESG-Zielen werden die Belange der übrigen Stakeholder einbezogen.

Die Funktionsweise des LTI ist in der folgenden Abbildung zusammengefasst:



Allen Leistungskriterien sind gleichermaßen ambitionierte Zielerreichungskurven hinterlegt, deren mögliche Zielerreichungen eine Bandbreite von 0 % bis 250 % umfasst. Der Aufsichtsrat definiert zu Beginn einer jeden Performance-Periode für jedes Leistungskriterium einen Zielwert, bei dem die Zielerreichung 100 % beträgt. Zudem wird ein Minimal- und Maximalwert definiert. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 50 %, liegt er darunter, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ab einem Wert, der dem Maximalwert entspricht, ist die Zielerreichung auf 250 % begrenzt. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode wird anhand der einzelnen Zielerreichungsgrade und unter Berücksichtigung ihrer Gewichtung zueinander ein Gesamtzielerreichungsgrad bestimmt. Der Auszahlungsbetrag eines LTI kann nicht mehr als 250 % des Zuteilungswerts der betreffenden LTI-Tranche betragen (Cap).

Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit der Empfehlung G.11 S. 1 DCGK 2022 die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Umfang Rechnung zu tragen, um die ursprünglichen Wertverhältnisse aufrechtzuerhalten bzw. wiederherzustellen.

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

Leistungskriterien der LTI-Tranche 2023

NAV pro Aktie

Das erste finanzielle Leistungskriterium NAV pro Aktie zählt zu den elementaren Steuerungskennzahlen der Deutsche Wohnen SE. Es spiegelt den Wert des Immobilienvermögens sowie der Modernisierungs- und Neubauleistungen wider und ist somit maßgeblich für die Wertentwicklung des Unternehmens. Zur Berechnung des NAV pro Aktie werden auf das Eigenkapital der Anteilseigner der Deutsche Wohnen latente Steuern auf Investment Properties addiert und der Zeitwert der derivativen Finanzinstrumente, der Goodwill und die immateriellen Vermögenswerte abgezogen. Der nach diesen Kriterien berechnete NAV wird durch die Anzahl der Aktien zum Stichtag geteilt (Stichtagswert NAV zu Stichtagswert Aktien – non-diluted).

Group FFO pro Aktie

Das Group FFO pro Aktie hat ebenfalls eine hohe Relevanz für die Steuerung der Deutsche Wohnen SE. Neben der Wichtigkeit einer starken jährlichen operativen Ertragskraft ist besonders die Incentivierung einer nachhaltigen und langfristigen Steigerung des Ertrags von Bedeutung. Aus diesem Grund wird das Leistungskriterium Group FFO pro Aktie in den LTI aufgenommen. In der vierjährigen Perfor-

mancebetrachtung ist die langfristige Entwicklung des Group FFO in den Fokus genommen.

ESG

Neben den finanziellen Zielen fließen zudem nicht-finanzielle Leistungskriterien in Form von ESG-Zielen in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTI ein. Hierdurch wird sichergestellt, dass weitere bedeutende nicht-finanzielle Ziele – die zentrale Bestandteile der Unternehmensphilosophie sind – angemessene Berücksichtigung finden. ESG-Ziele kommen in der Regel aus den Bereichen Environment, Social und Governance und sind solche, die für das langfristige und nachhaltige Wachstum der Deutsche Wohnen SE von fundamentaler Bedeutung sind. Durch die Berücksichtigung von ESG-Zielen werden Input-Faktoren für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung berücksichtigt.

Die ESG-Ziele werden zu Beginn einer jeden Performance-Periode durch den Aufsichtsrat festgelegt. Sie können zwischen verschiedenen Performance-Perioden variieren, um das Setzen zielgenauer Anreize zu ermöglichen. Bei der Festlegung wird ein besonderes Augenmerk auf die Strategie Relevanz, Transparenz und Messbarkeit der Ziele gelegt.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 hat der Aufsichtsrat die CO₂-Intensität des Immobilienbestands als ESG-Ziel für die Tranche 2023-2026 festgelegt.

Die Zielerreichung wird wie folgt anhand der Wachstumsrate (CAGR) 2023 bis 2026 der beiden finanziellen Leistungskriterien sowie des nicht finanziellen ESG-Ziel bemessen:

KPI	Minimalwert (50%)	Zielwert (100%)	Maximalwert (250%)
NAV je Aktie (Gewichtung: 1/3)	46,17 €	56,18 €	63,07 €
Group FFO je Aktie (Gewichtung: 1/3)	1,25 €	1,42 €	1,69 €
CO ₂ -Intensität (Gewichtung: 1/3)	-1,4 %	-2,0 %	-3,7 %

Die Ist-Werte und die daraus resultierenden Zielerreichungen werden nach Ablauf der Performance-Periode der LTI-Tranche 2023 zum 31. Dezember 2026 im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 veröffentlicht.

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

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der Deutsche Wohnen SE enthalten Malus- und Clawback-Regelungen, die in bestimmten Fällen eine Herabsetzung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats ermöglichen. Diese Möglichkeit besteht, wenn ein Vorstandsmitglied nachweislich seine Pflichten in einer Weise verletzt, die eine rechtswirksame außerordentliche Kündigung ermöglicht oder nachweislich vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen seine wesentlichen Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG verstößt.

Werden variable Vergütungsbestandteile auf Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses festgesetzt oder ausgezahlt, so kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern.

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

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

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat keine Hinweise erhalten oder Anhaltspunkte festgestellt, die eine Anwendung von Malus- und Clawback-Regelungen rechtfertigen würden. Daher erfolgte im Geschäftsjahr 2023 keine Rückforderung oder Reduzierung erfolgsabhängiger Vergütung der Vorstandsmitglieder seitens des Aufsichtsrats der Deutsche Wohnen SE.

7. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

7.1 Abfindung

Sofern in Vorstandsverträgen Regelungen zu Abfindungszahlungen vereinbart sind, beschränken sich diese auf einen Abfindungsanspruch im Fall eines Widerrufs der Bestellung und einer dadurch bedingten vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags. Den Empfehlungen des DCGK folgend ist diese dann der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen (d.h. Festvergütung, Nebenleistungen, STI und LTI) begrenzt (Abfindungs-Cap) und übersteigt in keinem Fall die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Die dienstvertraglich vorgesehene

Abfindung und das dienstvertraglich vorgesehene Abfindungs-Cap ermitteln sich auf der Grundlage der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs, welches der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vorausgegangen ist und gegebenenfalls auch auf der Grundlage der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Bei Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gezahlt.

Mit dem Vorstandsmitglied Lars Urbansky wurde mit Wirkung zum 03. Juni 2022 ein neuer Vorstandsanstellungsvertrag vereinbart. Die darin enthaltene Abfindungsregelung sieht vor, dass, wenn das Vorstandsmitglied als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft abberufen wird und der Dienstvertrag vorzeitig endet, die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen abzüglich der Zahlungen für die Kündigungsfrist, maximal jedoch einen Betrag in Höhe der Bezüge, die dem Vorstandsmitglied bis zum Ende der Vertragslaufzeit zustehen würden, zahlt (Abfindungs-Cap).

7.2 LTI bei vorzeitiger Beendigung

Endet der Vorstandsanstellungsvertrag durch Zeitablauf, Tod oder Widerruf der Bestellung, wird der LTI, der für das Jahr, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, zugeteilt wurde, zeitanteilig um $\frac{1}{12}$ für jeden Monat, den das Dienstverhältnis vor dem Ende des betreffenden Kalenderjahrs endet, gekürzt. Eine Kürzung der übrigen LTI findet nicht statt. Wird der Vorstandsanstellungsvertrag vor Ende der Performance-Periode durch die Deutsche Wohnen SE außerordentlich aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB gekündigt oder legt das Vorstandsmitglied sein Amt nieder, ohne dass die Gesellschaft hierfür einen wichtigen Grund gesetzt hat, verfallen sämtliche Rechte und Anwartschaften aus dem LTI mit sofortiger Wirkung und ohne Entschädigung. Hiervon ausgenommen sind die LTI-Ansprüche des Vorstandsmitglieds, deren Performance-Periode in dem Zeitpunkt, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, bereits beendet ist.

8. Arbeitsunfähigkeit, Hinterbliebenenversorgung

Im Fall einer vorübergehenden oder dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds wegen Krankheit zahlt die Gesellschaft die Festvergütung bis zu sechs 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, kann den Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung für den Sterbemonat und für die sechs auf den Sterbemonat folgenden Kalendermonate gewährt werden. Der STI ist pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats zu zahlen, wobei die voraussichtliche Erreichung der unternehmensbezogenen Ziele durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung des bisherigen und des voraussichtlichen Geschäftsverlaufs in dem betreffenden Kalenderjahr festzusetzen ist.

9. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann mit den Mitgliedern des Vorstands nachvertragliche Wettbewerbsverbote 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:innen gewährt. Die Entschädigung wird in Raten jeweils am Monatsende ausgezahlt. Auf diesen Betrag anfallende gesetzliche Abgaben trägt das Vorstandsmitglied. Bei Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird vereinbart, dass etwaige Abfindungszahlungen, die aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit gewährt werden, auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

Zum 31. Dezember 2023 war mit keinem Vorstandsmitglied ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Auch Frau Konstantina Kanellopoulos, die im Geschäftsjahr 2023 ausgeschieden ist, unterliegt keinem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot.

10. Regelungen infolge eines Kontrollwechsels

Es wurden keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart.

11. Angaben zu Leistungen Dritter

Mit der Festvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und ihre verbundenen Unternehmen abgegolten. Dies beinhaltet insbesondere konzerninterne Aufsichtsratsmandate. Sofern Vergütungsansprüche für Tätigkeiten außerhalb des Deutsche Wohnen-Konzerns entstehen, entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit diese auf die Festvergütung anzurechnen sind.

Für das Geschäftsjahr 2023 haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit bei der Deutsche Wohnen SE erhalten.

12. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

12.1 Zielvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütungen der im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2023 dienstvertraglich wie folgt festgelegt:

Zielvergütung

	Lars Urbansky (CEO)		Konstantina Kanellopoulos (Co-CEO) bis 31. August 2023		Olaf Weber (CFO)		Eva Weiß (CDO) seit 01. September 2023	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
	in Tsd. €		in Tsd. €		in Tsd. €		in Tsd. €	
Grundvergütung	636,0	636,0	254,0	74,1	120,0	45,4	-	15,1
Nebenleistungen	18,0	8,0	0,6	0,0	2,3	0,0	-	0,0
Kurzfristige variable Vergütung	318,0	318,0	128,0	37,1	60,0	22,7	-	7,6
Langfristige variable Vergütung	636,0	636,0	254,0	74,1	120,0	45,4	-	15,1
Summe	1.608,0	1.598,0	636,6	185,3	302,3	113,4		37,8

12.2 Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den einzelnen aktiven Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung inkl. der relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 setzt sich dabei zusammen aus:

- > der für das Geschäftsjahr 2023 ausbezahlten Grundvergütung,
- > den im Geschäftsjahr 2023 angefallenen Nebenleistungen und
- > dem für das Geschäftsjahr 2023 final erdienten STI.

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Ausweis

gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird der STI für das Geschäftsjahr 2023 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2023 vollständig erbracht war.

Wie bereits im Rahmen des Vergütungsberichts 2021 erläutert erfolgte die Auszahlung der in den Geschäftsjahren 2018 bis 2021 zugeteilten LTI-Tranchen in Anbetracht des Zusammenschlusses mit der Vonovia SE in einer Summe im Geschäftsjahr 2021. In der Folge endete zum 31. Dezember 2023 keine vierjährige Performance-Periode einer vor dem Geschäftsjahr 2023 zugeteilten LTI-Tranche und es liegt keine gewährte und geschuldete Vergütung für eine LTI-Tranche gemäß erdienungsorientierter Auslegung des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 vor.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Lars Urbansky CEO				Konstantina Kanellopoulos Co-CEO (bis 31. August 2023)			
	2022		2023		2022		2023	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	636,0	62	636,0	76	254,0	63	74,1	76
Nebenleistungen	18,0	2	8,0	1	0,6	0	0,0	0
Summe feste Vergütung	654,0	64	644,0	77	254,6	63	74,1	76
Kurzfristige variable Vergütung	370,2	36	196,8	23	149,0	37	22,9	24
STI 2022	370,2				149,0			
STI 2023			196,8				22,9	
Summe	1.024,2	100	840,8	100	403,6	100	97,0	100

	Olaf Weber CFO				Eva Weiß CDO seit 01. September 2023			
	2022		2023		2022		2023	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	120,0	62	45,4	76	-	-	15,1	76
Nebenleistungen	2,3	1	0,0	0	-	-	0,0	0
Summe feste Vergütung	122,3	64	45,4	76	-	-	15,1	76
Kurzfristige variable Vergütung	69,8	36	14,1	24	-	-	4,7	24
STI 2022	69,8				-	-		
STI 2023			14,1		-	-	4,7	
Summe	192,1	100	59,4	100	-	-	19,8	100

Im Geschäftsjahr 2023 lag keine gewährte oder geschuldete Vergütung zugunsten ehemaliger Vorstandsmitglieder vor.

Pensionszusagen wurden ehemaligen Vorstandsmitgliedern nicht erteilt. Daher lag auch hier keine gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 vor.

13. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für die Vorstandstätigkeit für ein Jahr, d. h. derzeit bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen, kurzfristigen variablen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten festgelegt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung schränkt die maximal erreichbare Gesamtvergütung (Summe der Einzelkomponenten bei maximaler Zielerreichung) nochmals ein. Sie beträgt für den bzw. die Vorstandsvorsitzende(n) EUR 5,5 Mio. brutto p.a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 3,5 Mio. brutto p.a. Diese Obergrenze bezieht sich auf die Summe der Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagt wird. Auszahlungen der langfristigen variablen Vergütungskomponente unter dem jeweils anwendbaren LTI werden dem Jahr der Zuteilung der zugrunde liegenden LTI-Tranche zugerechnet. Nebenleistungen werden mit dem steuerlichen geldwerten Vorteil angesetzt. Sollte die Summe der Leistungen für ein Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung übersteigen, wird die jeweils zeitlich zuletzt zu leistende Zahlung, d.h. regelmäßig die festgestellte Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr zugeteilten LTI, um den übersteigenden Betrag gekürzt.

Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 kann somit erst nach Ablauf der Performance-Periode der in 2023 zugesagten LTI-Tranche Bericht erstattet werden. Unter Berücksichtigung der bereits gewährten/geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (d. h. Grundvergütung, Nebenleistungen und STI 2023, siehe Tabelle unter Ziffer 12.2) sowie der Auszahlungsbegrenzung für den LTI 2023 (LTI-Cap, siehe unter 5.2.2) kann die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 die festgelegte Maximalvergütung nicht übersteigen.

III. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Deutsche Wohnen SE wurde von der Hauptversammlung 2021 mit 99,31 % gebilligt. Es ist in § 10 Abs. 7 der Satzung geregelt und im Vergütungssystem 2021 für den Aufsichtsrat abgebildet. Das Vergütungssystem 2021 richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Folgende Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder sieht das Vergütungssystem des Aufsichtsrats vor:

- > Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste jährliche Vergütung von EUR 75.000.
- > Der bzw. die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, ein stellvertretender Vorsitzender bzw. eine stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache der Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds.
- > Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss erhält ein Mitglied zusätzlich eine pauschale Vergütung von EUR 20.000 pro Geschäftsjahr und der bzw. die Vorsitzende des Prüfungsausschusses von EUR 45.000 pro Geschäftsjahr.
- > Die Mitgliedschaft in anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats wird je Mitglied und Ausschuss mit EUR 7.500 pro Geschäftsjahr vergütet, der bzw. die jeweilige Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während eines vollen Geschäftsjahrs angehören oder jeweils den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz des Aufsichtsrats oder den Vorsitz eines Ausschusses nicht während eines vollen Geschäftsjahrs innehaben, erhalten für jeden angefangenen Kalendermonat ihrer Tätigkeit die Vergütung zeitanteilig.

Die Summe sämtlicher Vergütungen zuzüglich der Vergütung für die Mitgliedschaft in Aufsichtsräten und vergleich-

baren Kontrollgremien von Konzernunternehmen darf je Aufsichtsratsmitglied – unabhängig von der Zahl der Ausschussmitgliedschaften und der Funktionen – einen Betrag in Höhe von EUR 300.000 (jeweils ohne etwaige anfallende Umsatzsteuer) je Kalenderjahr nicht übersteigen. Die Vergütung soll jeweils nach der ordentlichen Hauptversammlung für das abgelaufene Geschäftsjahr ausgezahlt werden.

Über die funktionsbezogene Festvergütung hinaus erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden baren Auslagen. Die auf ihre Vergütung entfallende Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen und sofern sie dieses Recht ausüben. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für Organe und bestimmte Leitungsverantwortliche einbezogen, soweit dies wirtschaftlich zu vertretbaren Konditionen möglich ist. Die Kosten hierfür trägt die Gesellschaft.

2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar, wobei in erdienungsorientierter Auslegung die Vergütungsleistungen für das Geschäftsjahr 2023 erfasst sind, obwohl sie erst im nächsten Geschäftsjahr fällig werden:

Aufsichtsratsvergütung

	2023				
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Helene von Roeder (Vorsitzende)* bis Juni 2023	-	-	-	-	-
Florian Stetter (stellv. Vorsitzender) seit Juni 2013	112,5	80	27,5	20	140,0
Dr. Fabian Heß (Vorsitzender)* seit Juni 2023	-	-	-	-	-
Peter Hohlbein seit Januar 2022	75,0	77	22,9	23	97,9
Carin Coners* seit Juni 2023	-	-	-	-	-
Christoph Schauerte* seit Januar 2022	-	-	-	-	-
Simone Schumacher seit Januar 2022	75,0	59	52,5	41	127,5

* Die von der Vonovia SE entsandten Mitglieder haben auf die Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

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

Gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG stellt die folgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft, einschließlich der Ertragsentwicklung der Gesellschaft seit 2020 dar. Dabei handelt es sich bei der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder um die gemäß § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung.

Die durchschnittliche Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis wurde unter Einbezug der vertraglich zum jeweiligen Jahresende verein-

barten Vergütungen aller Mitarbeiter:innen ermittelt, die bis zum Ablauf des Berichtsjahrs in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit einem Konzernunternehmen standen. Ausgenommen sind Auszubildende, BA-Studierende, Praktikant:innen, Aushilfen und geringfügig Beschäftigte. Wegen der personalwirtschaftlich nicht vorgenommenen Integration sind die im Geschäftsbereich Pflege tätigen Mitarbeiter:innen nicht einbezogen. Aufgrund erheblicher struktureller Veränderungen in der Zuordnung der Arbeitnehmer:innen ist die Vergütung der Arbeitnehmer:innen von 2022 auf 2023 nur bedingt vergleichbar.

Vergleichende Darstellung

	2023	2022	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021	Veränderung 2021/2020
	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %	in %
Vorstandsmitglieder					
Lars Urbansky*	840,8	1.024,2	-18	-53	319
Konstantina Kanellopoulos (bis 31.08.2023)	97,0	403,6	-76	-	-
Olaf Weber	59,4	192,1	-69	-	-
Eva Weiß (ab 01.09.2023)	19,8		-	-	-
Aufsichtsratsmitglieder					
Helene von Roeder (Verzicht, Vorsitzende bis Juni 2023)	0,0	247,5	-100	-	-
Dr. Florian Stetter (stellv. Vorsitzender)	140,0	140,0	0	30	2
Dr. Fabian Heß (Verzicht, Vorsitzender seit Juni 2023)	0,0	102,5	-100	-	-
Peter Hohlbein	97,9	90,0	9	-	-
Christoph Schauerte (Verzicht)	0,0	110,0	-100	-	-
Catrin Coners (Verzicht, seit Juni 2023)	0,0	-	-	-	-
Simone Schumacher	127,5	127,5	0	-	-
Arbeitnehmer					
Gesamtbelegschaft	61,8	54,1	14	3	2
Ertragsentwicklung					
EBITDA (bereinigt) in Mio. €	679,4	701,8	-3	-3	3
EPS in €	-6,80	-1,09	> 100	n/a	-44
Jahresfehlbetrag/-überschuss der Deutsche Wohnen SE gemäß HGB in Mio. €	912,9	-313,4	n/a	n/a	218

* Die Auszahlung der in den Geschäftsjahren 2018 bis 2021 zugeteilten LTI-Tranchen erfolgte in Anbetracht des Zusammenschlusses mit der Vonovia SE in einer Summe im Geschäftsjahr 2021.

Im Geschäftsjahr 2021 erfolgte die vergleichende Darstellung auf Basis der zugeflossenen Vergütung. Seit dem Geschäftsjahr 2022 wurde im Interesse einer transparenten und möglichst periodengerechten Berichterstattung auf den Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung entsprechend einer erdienungsorientierten Auslegung umgestellt, eine rückwirkende Anpassung erfolgte dabei nicht.

Impressum

Herausgeber:

Der Vorstand/Aufsichtsrat der Deutsche Wohnen SE

Stand: März 2024

© Deutsche Wohnen SE, Berlin

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Wohnen SE, Berlin

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Wohnen SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Deutsche Wohnen 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 2023 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 Deutsche Wohnen 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.

Berlin, den 18. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Preiß
Wirtschaftsprüfer

Dr. Frederik Mielke
Wirtschaftsprüfer





20000005943830