
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Deutsche Wohnen SE
Berlin

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

Inhaltsverzeichnis

Seite

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

DEUTSCHE WOHNEN SE

Vergütungs- bericht 2024

Inhalt

- 1 **I. Einleitung**
- 2 **II. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024**
 - 2 1. Rahmenbedingungen für die Vergütungsberichterstattung
 - 2 2. Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems
 - 2 3. Grundsätze des Vergütungssystems
 - 3 4. Überblick über das Vergütungssystem
 - 4 5. Die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024
 - 9 6. Rückforderung (Clawback) und Reduzierung (Malus) erfolgsabhängiger Vergütung
 - 9 7. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens
 - 10 8. Arbeitsunfähigkeit, Hinterbliebenenversorgung
 - 10 9. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot
 - 10 10. Regelungen infolge eines Kontrollwechsels
 - 10 11. Angaben zu Leistungen Dritter
 - 11 12. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024
 - 12 13. Einhaltung der Maximalvergütung
- 13 **III. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024**
 - 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 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Der vorliegende Vergütungsbericht 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. [Investor-Relations-Webseite](#)

II. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

1. Rahmenbedingungen für die Vergütungsberichterstattung

Die Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 erfolgte auf Basis der regulatorischen Anforderungen des § 162 AktG. Die Hauptversammlung 2024 billigte den Vergütungsbericht 2023 am 6. Mai 2024 mit einer Zustimmung von 98,55%.

Angesichts des positiven Abstimmungsergebnisses und aus Gründen der Stetigkeit sehen Vorstand und Aufsichtsrat keine Notwendigkeit, die Berichtsweise anzupassen. Der Vergütungsbericht 2024 wird der Hauptversammlung 2025 im Rahmen eines konsultativen Votums zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt.

2. Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems

Am 6. Mai 2024 billigte die Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 95,22% das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Wohnen SE (Vergütungssystem 2024). Der Aufsichtsrat hatte zuvor das im Jahr 2022 eingeführte Vorstandsvergütungssystem anlässlich der grundsätzlichen Überarbeitung des Steuerungsmodells der Deutsche Wohnen SE durch den Vorstand unter Berücksichtigung der aktuellen Marktpraxis und typischer Investorerwartungen einer Überprüfung unterzogen und überarbeitet. Das Vergütungssystem 2024 berücksichtigt von den im Vorstandsvergütungssystem 2022 verwendeten Leistungskriterien abweichende Leistungskriterien, um die Angleichung der Anreizsetzung zwischen der Vorstandsvergütung und den strategischen Zielsetzungen des Unternehmens vor dem Hintergrund des geänderten Steuerungsmodells weiterhin sicherzustellen. Das Vergütungssystem 2024 stärkt darüber hinaus die Zugehörigkeit der Gesellschaft zum Vonovia-Konzern und trägt der zwischenzeitlich fortgeschrittenen Integration der Unternehmen durch eine weiterhin strategisch angeglichenere Ausgestaltung Rechnung. Das weiterentwickelte Vergütungssystem fand nach Billigung durch die Hauptversammlung 2024 im Geschäftsjahr 2024 Anwendung.

Seit der grundsätzlichen Überarbeitung des Steuerungsmodells der Deutsche Wohnen SE wird der Group FFO nicht länger zur Unternehmenssteuerung genutzt. An seine Stelle ist als zentrale Steuerungsgröße zur Bewertung der nachhaltigen operativen Ertragskraft das DW-Adjusted EBT getreten. Daher wurde im Short-Term-Incentive (STI) das DW-Group FFO durch das DW-Adjusted EBT ersetzt. Das zweite Leistungskriterium Adjusted EBITDA entfiel wegen seiner Nähe zum DW-Adjusted EBT, so dass der STI sich seit 2024 ausschließlich nach dem DW-Adjusted EBT sowie dem persönlichen Leistungsfaktor bemisst. Im Long-Term-Incentive (LTI) wurde das DW-Group FFO pro Aktie bei gleichbleibender Gewichtung durch das DW-Adjusted EBT pro Aktie ersetzt.

3. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Deutsche Wohnen SE steht als Wohnungsunternehmen mitten in der Gesellschaft. Darum haben die Aktivitäten des Unternehmens keine rein wirtschaftliche, sondern immer auch eine gesellschaftliche Perspektive. Die Deutsche Wohnen SE ist sich der besonderen Rolle und Verantwortung bewusst: Als Dienstleister und Anbieter von Wohnungen für rund eine Viertelmillion Menschen stellt das Unternehmen die Kunden und deren Bedürfnisse in den Mittelpunkt. Deshalb werden Gebäudesubstanzen gepflegt und aktiv und klimagerecht Quartiere mitgestaltet. Den Kunden werden zeitgemäße und bedarfsgerechte Wohnungen angeboten und Dienstleistungen für mehr Lebensqualität entwickelt. Aus diesem Grund beteiligt sich die Deutsche Wohnen SE auch an einer besonders wichtigen gesellschaftlichen Aufgabe: dem Bau neuer Wohnungen. Das Unternehmen fühlt sich den Grundsätzen der sozialen Marktwirtschaft und der Wirtschaftlichkeit verpflichtet und übernimmt Verantwortung für sicheres, gutes und bezahlbares Wohnen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens bei, indem sie Anreize setzt, die Deutsche Wohnen als ein bestandhaltendes und wachstumsorientiertes Wohnimmobilienunternehmen im Interesse der Erzielung einer nachhaltig positiven und stabilen

Rendite für alle Aktionäre zu leiten. Das Vergütungssystem motiviert zur Verfolgung einer klaren und nachhaltigen Unternehmensstrategie entsprechend dem an die veränderten Marktumstände angepassten Steuerungsmodell der Deutsche Wohnen SE, mit dem Ziel, ein aktives Management von Investitionen und Finanzierung zu fördern. Der Aufsichtsrat ist sich der Verantwortung des Unternehmens gegenüber seinen Mietern und Kunden sowie seinen Mitarbeitenden bewusst, ebenso der Bedeutung des Engagements des Unternehmens für das Gemeinwohl. Daher werden auch nichtfinanzielle Faktoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (Environment, Social and Governance - ESG) bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

Der Vorstand wird leistungsabhängig vergütet; Ziele der variablen Vergütungsbestandteile werden realistisch und ambitioniert festgelegt (Pay-for-Performance). Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens, als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur im Unternehmen. Insgesamt ist das Vergütungssystem auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

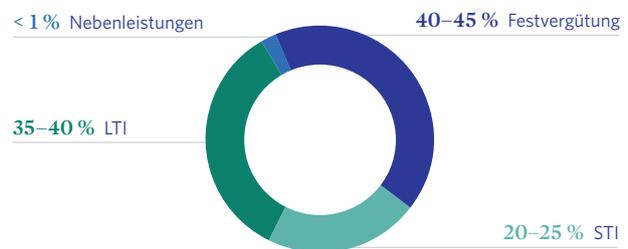
4. Überblick über das Vergütungssystem

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 Leistungskriterien gekoppelt. Diese Leistungskriterien 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 Aktionäre berücksichtigt, sondern auch die Verantwortung des Unternehmens gegenüber Kunden sowie Mitarbeitenden 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 auch

nichtfinanzielle Faktoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance – ESG) mit ein.

Das im Geschäftsjahr 2024 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, ebenfalls zur privaten Nutzung) > 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
		Leistungskriterien	> DW-Adjusted EBT > Persönlicher Leistungsfaktor (0,8 - 1,2)
		Begrenzung I Cap	> 125 % des Ziel-STI
		Auszahlung	> Fälligkeit einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft > Auszahlung in bar
	Long-Term-Incentive (LTI)	Typ	> Performance-Cash-Plan
		Leistungskriterien	> DW-NAV pro Aktie > DW-Adjusted EBT pro Aktie > ESG-Ziele
		Begrenzung I Cap	> 250 % des Zielwerts
		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	

5. Die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024

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

Vorstandsmitglieder können zudem Nebenleistungen erhalten. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um die Gewährung der privaten Inanspruchnahme des Dienstwagens oder nach Wahl des Vorstandsmitglieds einer Dienstwagenpauschale sowie die private Nutzung der für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Sachmittel (z. B. Kommunikationsmittel). 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.

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

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 sollen den überwiegenden Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder darstellen. 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 und der Unternehmenserfolg 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.

5.2.1 Short-Term-Incentive (STI)

Grundlagen des STI für das Geschäftsjahr 2024

Die Vorstandsmitglieder haben jährlich Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines STI. Die Höhe des STI ist abhängig von der Erreichung eines Unternehmensziels, das jeweils einvernehmlich zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied festgelegt wird. Daneben kann der Aufsichtsrat mit einzelnen oder allen Vorstandsmitgliedern individuelle Leistungsziele festlegen, die in Form eines persönlichen Leistungsfaktors 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:

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



Finanzielles Leistungskriterium des STI für das Geschäftsjahr 2024

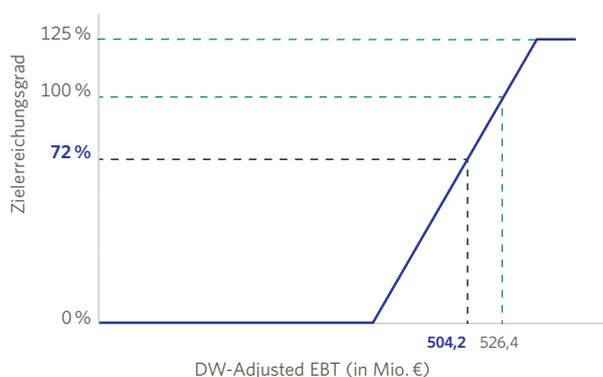
Beim DW-Adjusted EBT handelt es sich um ein wesentliches operatives Unternehmensziel, das den finanziellen Unternehmenserfolg abbildet und eine am Kapitalmarkt insbesondere für Generalisten gängige, einfache und leicht vergleich- und kommunizierbare Steuerungskenngröße ist.

Hiermit wird auch die Anforderung seitens Investoren an eine Ergebniskenngröße für Zwecke der Unternehmensbewertung erfüllt. Das DW-Adjusted EBT berücksichtigt die DW-Adjusted EBITDA-Ergebnisbeiträge aller vier Segmente (Rental, Value-add, Recurring Sales und Development), welche sich zum DW-Adjusted EBITDA Total summieren. Das Hinzurechnen des bereinigten Nettofinanzergebnisses¹, planmäßiger Abschreibungen und Konsolidierungseffekte ergibt das DW-Adjusted EBT. Dieses zählt zu den bedeutendsten Steuerungskenngrößen auf Gesamtkonzernebene, da es die nachhaltige operative Ertragskraft der Deutsche Wohnen vor Steuern abbildet. Die Bereinigungen am EBITDA beinhalten ausschließlich periodenfremde, unregelmäßig wiederkehrende oder betriebsatypische Sachverhalte.²

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

Die Zielerreichungskurve spiegelt den strikten Pay-for-Performance-Gedanken des Vorstandsvergütungssystems der Deutsche Wohnen SE wider. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte festgelegt sowie anhand des Ist-Werts die folgende Zielerreichung festgestellt:

Zielerreichungskurve DW-Adjusted EBT



STI 2024 Zielerreichung – Deutsche Wohnen

	Zielwert	Istwert	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in %
DW-Adjusted EBT	526,4	504,2	71,9%

Individuelle Ziele des STI für das Geschäftsjahr 2024

Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds wird auf der Grundlage der individuellen Leistungskriterien bewertet. Da der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 keine individuellen Leistungsziele festgelegt hat, beträgt der persönliche Leistungsfaktor 1,0.

¹ Bereinigt um Bewertungseffekte, Einmalaufwendungen in Rahmen von Refinanzierungen sowie nicht zahlungswirksamen Aufwendungen und Erträgen beispielsweise aus Aufzinsungseffekten.

² Diese Sondereinflüsse umfassen die Aufwendungen für Altersteilzeitprogramme und Abfindungszahlungen, die Entwicklung neuer Geschäftsfelder und Geschäftsprozessentwicklung, Akquisitionsprojekte inklusive Integrationskosten, Forschung und Entwicklung, Aufwendungen für Refinanzierungen und Eigenkapitalerhöhungen (soweit nicht als Kapitalbeschaffungskosten behandelt).

Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2024

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

STI 2024 Zusammenfassung – Deutsche Wohnen

	Zielbetrag	Minimalbetrag	Maximalbetrag (Cap)	Zielerreichung EBT Adjusted (100% Gewichtung)	Persönlicher Leistungsfaktor	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %		in %	in Tsd. €
Lars Urbansky	318,0	0	397,5	71,9	1,0	71,9	228,6
Olaf Weber	22,7	0	28,4	71,9	1,0	71,9	16,3
Eva Weiß	22,7	0	28,4	71,9	1,0	71,9	16,3

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 Leistungskriterien sowie Nachhaltigkeitszielen ab.

Funktionsweise und Gewichtungen des LTI

Den Vorstandsmitgliedern wird zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs eine LTI-Tranche zugeteilt. Der Zielbetrag des LTI bei 100 % Zielerreichung ist in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder festgelegt. Der 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, wird der LTI grundsätzlich pro rata temporis für die Zeit des Bestehens des Dienstverhältnisses in dem jeweiligen Geschäftsjahr zugeteilt. Die Zielbeträge und Minimal- sowie Maximalbeträge unter Einhaltung des im Vergütungssystem vorgesehenen Caps von 250 % des LTI-Zielbetrags sind in der folgenden Tabelle abgebildet:

LTI Tranche 2024 – Zuteilung

	Zuteilungswert	Minimalwert	Maximalwert (Cap)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Lars Urbansky	636,0	0	1.590,0
Olaf Weber	45,35	0	113,4
Eva Weiß	45,35	0	113,4

Der Auszahlungsbetrag für die LTI-Tranche 2024, der zum Ende des Geschäftsjahrs 2027 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:

- > DW-NAV (Net Asset Value) pro Aktie
- > DW-Adjusted EBT pro Aktie
- > ESG-Ziel (CO₂-Intensität)

Diese sind additiv verknüpft und mit je einem Drittel gewichtet.

Die finanziellen Leistungskriterien DW-NAV pro Aktie und DW-Adjusted EBT incentivieren eine langfristige Steigerung des Unternehmenswerts. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands an die der Aktionäre angeglichen. Zudem wird die Zielerreichung anhand der CO₂-Intensität als wesentlichem Nachhaltigkeitskriterium ermittelt. Durch das Setzen eines ESG-Ziels werden die Belange der übrigen Stakeholder einbezogen.

Die Funktionsweise des LTI ist in der folgenden Abbildung zusammengefasst:



Allen Leistungskriterien sind gleichermaßen ambitionierte Zielerreichungskurven hinterlegt, die eine Bandbreite von 0 % bis 250 % aufweisen. 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 dem Erreichen des Maximalwerts 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 Zielbetrags der betreffenden LTI-Tranche betragen (Cap).

Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit der Empfehlung G.11 DCGK 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 2024

DW-NAV pro Aktie

Der DW-NAV pro Aktie zählt zu den elementaren Steuerungskennzahlen der Deutsche Wohnen SE. Er 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).

DW-Adjusted EBT pro Aktie

Das DW-Adjusted EBT pro Aktie stellt das zweite finanzielle Leistungskriterium dar und berücksichtigt die Ergebnisbeiträge aller vier Segmente (Rental, Value-add, Recurring Sales und Development) pro Aktie und zählt zu den bedeutsamsten Steuerungsgrößen auf Gesamtkonzernebene. Basis für die Berechnung ist das DW-Adjusted EBITDA Total. Das Hinzurechnen des bereinigten Nettofinanzergebnisses³, planmäßiger Abschreibungen und Konsolidierungseffekte ergibt das DW-Adjusted EBT welches abschließend durch die durchschnittliche Anzahl der Stammaktien geteilt wird.

ESG-Ziel CO₂-Intensität

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 zentralen 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.

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

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

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die CO₂-Intensität des Immobilienbestands als ESG-Ziel für die Tranche 2024-2027 festgelegt.

Die Gesamtzielerreichung wird wie folgt anhand der Wachstumsrate (CAGR) 2024 bis 2027 der beiden finanziellen Leistungskriterien sowie des nicht-finanziellen ESG-Ziel bemessen:

KPI	Minimalwert (50%)	Zielwert (100%)	Maximalwert (250%)
DW-NAV je Aktie (Gewichtung: 1/3)	- 2,0% p. a.	3,2% p. a.	5,9% p. a.
DW-Adjusted EBT je Aktie (Gewichtung: 1/3)	0,0% p. a.	3,9% p. a.	7,5% p. a.
Co ₂ -Intensität (Gewichtung: 1/3)	- 1,5% p. a.	- 2,1% p. a.	- 3,8% p. a.

Die Ist-Werte und die daraus resultierenden Zielerreichungen werden nach Ablauf der Performance-Periode der LTI-Tranche 2024 zum 31. Dezember 2027 im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 veröffentlicht.

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

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 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.

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat keine Hinweise erhalten oder Anhaltspunkte festgestellt, die eine Anwendung von Malus- und Clawback-Regelungen rechtfertigen würden. Daher erfolgte im Geschäftsjahr 2024 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

Abfindungsregelungen mit Vorstandsmitgliedern beschränken sich 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.

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 1/12 für jeden Monat, den das Dienstverhältnis vor dem Ende des betreffenden Kalenderjahrs endet, gekürzt. Eine Kürzung der übrigen LTI-Tranchen 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 eines 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 ein Vorstandsmitglied, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung für den Sterbemonat und für die sechs auf den Sterbemonat folgenden Kalendermonate. Der STI ist in diesem Fall 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 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 2024 war mit keinem Vorstandsmitglied ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

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 2024 haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit bei der Deutsche Wohnen SE erhalten.

12. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

12.1 Zielvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütungen der im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2024 dienstvertraglich wie folgt festgelegt:

Zielvergütung

	Lars Urbansky (CEO)		Olaf Weber (CFO)		Eva Weiß (CDO) seit 01. September 2023	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
	in Tsd. €		in Tsd. €		in Tsd. €	
Festvergütung	636,0	636,0	45,4	45,4	15,1	45,4
Nebenleistungen	8,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Short-Term-Incentive (STI 2023)	318,0		22,7		7,6	
Short-Term-Incentive (STI 2024)		318,0		22,7		22,7
Long-Term-Incentive (LTI 2023-2026)	636,0		45,4		15,1	
Long-Term-Incentive (LTI 2024-2027)		636,0		45,4		45,4
Summe	1.598,0	1.598,0	113,4	113,4	37,8	113,4

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 2024 setzt sich dabei zusammen aus:

- > der für das Geschäftsjahr 2024 ausbezahlten Festvergütung,
- > den im Geschäftsjahr 2024 angefallenen Nebenleistungen und
- > dem für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 als gewährte bzw.

geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2024 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 2024 keine vierjährige Performance-Periode einer vor dem Geschäftsjahr 2024 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 2023 und 2024 vor.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Lars Urbansky (CEO)				Olaf Weber (CFO)				Eva Weiß (CDO) seit 01. September 2023			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Festvergütung	636,0	76	636,0	73	45,4	76	45,4	74	15,1	76	45,4	74
Nebenleistungen	8,0	1	8,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Summe feste Vergütung	644,0	77	644,0	74	45,4	76	45,4	74	15,1	76	45,4	74
Kurzfristige variable Vergütung	196,8	-	228,6	-	14,1	-	16,3	-	4,7	-	16,3	-
STI 2023	196,8	23			14,1	24			4,7	24		
STI 2024			228,6	26			16,3	26			16,3	26
Summe	840,8	100	872,6	100	59,5	100	61,7	100	19,8	100	61,7	100

Es lag keine gewährte und geschuldete Vergütung, auch nicht aus langfristigen Pensionszusagen, für ehemalige Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 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 für das entsprechende Geschäftsjahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 3,5 Mio. brutto für das entsprechende Geschäftsjahr. 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 2024 kann somit erst nach Ablauf der Performance-Periode der in 2024 zugesagten LTI-Tranche Bericht erstattet werden. Unter Berücksichtigung der bereits gewährten/ geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 (d. h. Festvergütung, Nebenleistungen und STI 2024, siehe Tabelle unter Ziffer 12.2) sowie der Auszahlungsbegrenzung für den LTI 2024 (LTI-Cap, siehe unter 5.2.2) kann die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 die festgelegte Maximalvergütung nicht übersteigen.

III. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

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 innegehabt haben, erhalten für jeden angefangenen Kalendermonat ihrer Tätigkeit die Vergütung zeitanteilig.

Die Summe sämtlicher Vergütungen zuzüglich der Vergütung für die Mitgliedschaft in Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Konzernunternehmen darf je Aufsichtsratsmitglied – unabhängig von der Zahl der Ausschussmitgliedschaften und der Funktionen – einen Betrag in Höhe von 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 2024 erfasst sind, obwohl sie erst im nächsten Geschäftsjahr fällig werden:

Aufsichtsratsvergütung

	2024					2023				
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Dr. Fabian Heß (Vorsitzender)* seit Juni 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Florian Stetter (stellv. Vorsitzender) seit März 2006	112,5	80	28,1	20	140,6	112,5	80	27,5	20	140,0
Peter Hohlbein seit Januar 2022	75,0	73	28,1	27	103,1	75,0	77	22,9	23	97,9
Catrin Coners* seit Juni 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Christoph Schauerte* seit Januar 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Simone Trapp (ehemals Schumacher) seit Januar 2022	75,0	59	52,5	41	127,5	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 auf Vollzeitäquivalenzbasis wurde unter Einbezug der vertraglich zum jeweiligen Jahresende verein-

barten Vergütungen aller Mitarbeitenden ermittelt, die bis zum Ablauf des Berichtsjahrs in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit einem Konzernunternehmen standen. Ausgenommen sind Auszubildende, BA-Studierende, Praktikanten, Aushilfen und geringfügig Beschäftigte. Wegen der personalwirtschaftlich nicht vorgenommenen Integration sind die im Geschäftsbereich Pflege tätigen Mitarbeitenden nicht einbezogen. Aufgrund erheblicher struktureller Veränderungen in der Zuordnung der Arbeitnehmer ist die Vergütung der Arbeitnehmer von 2022 auf 2023 und auch von 2023 auf 2024 nur bedingt vergleichbar.

Vergleichende Darstellung

	2024	2023	2022	Veränderung 2024/2023	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021	Veränderung 2021/2020
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %	in %	in %
Vorstandsmitglieder							
Lars Urbansky ¹	872,6	840,8	1.024,2	4	-18	-53	319
Konstantina Kanellopoulos	-	97,0	403,6	-	-76	-	-
Olaf Weber	59,5	59,5	192,1	0	-69	-	-
Eva Weiß	61,7	19,8	-	>100	-	-	-
Aufsichtsratsmitglieder							
Dr. Fabian Heß (Vorsitzender) (Verzicht)	-	-	102,5	-	-100	-	-
Dr. Florian Stetter (stellv. Vorsitzender)	140,6	140,0	140,0	0	0	30	2
Peter Hohlbein	103,1	97,9	90,0	5	9	-	-
Christoph Schauerte (Verzicht)	-	-	110,0	-	-100	-	-
Catrin Coners (Verzicht)	-	-	-	-	-	-	-
Simone Trapp (ehemals Schumacher)	127,5	127,5	127,5	0	0	-	-
Helene von Roeder	-	-	247,5	-	-100	-	-
Arbeitnehmer							
Gesamtbelegschaft	68,0	61,8	54,1	10	14	3	2
Ertragsentwicklung							
EBT (bereinigt) in Mio. € ²	504,2	546,1	701,8	-8	-22	-3	3
EPS in €	-1,49	-6,80	-1,09	-78	>100	n/a	-44
Jahresfehlbetrag/-überschuss der Deutsche Wohnen SE gemäß HGB in Mio. €	65,5	912,9	-313,4	-93	n/a	n/a	218

¹ 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.

² Statt des Adjusted EBT wird für das Jahr 2022, sowie in den Veränderungen 2020 bis 2022 das Adjusted EBITDA gezeigt.

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 2025

© 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 2024 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 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der 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 21. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Preiß
Wirtschaftsprüfer

Dr. Frederik Mielke
Wirtschaftsprüfer





20000006337130