

# Entsprechenserklärung der Deutsche Wohnen SE zum Deutschen Corporate Governance Kodex

---

Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Wohnen SE haben sich mit der Erfüllung der Standards des Deutschen Corporate Governance Kodex („**Kodex**“) sorgfältig befasst. Sie haben dabei den Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 20. März 2020, berücksichtigt und geben im März 2022 folgende Entsprechenserklärung nach § 161 Abs. 1 des Aktiengesetzes ab:

Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2021 hat die Deutsche Wohnen SE den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex mit folgenden Ausnahmen entsprochen:

- **G.10**

Der Empfehlung G.10 wurde möglicherweise nicht vollständig entsprochen. Gemäß der Empfehlung G.10 Satz 1 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Die Gesellschaft sah neben Share Ownership Guidelines vor, dass die Höhe der langfristig variablen Vergütung (LTI-Vergütung) auf der Grundlage von LTI-Kennzahlen ermittelt wurde, die zur Hälfte aktienbasiert über die jeweilige relative Aktienperformance und zur Hälfte aufgrund einer definierten Immobilienrendite ermittelt werden. Das System aus einer Mischung von aktienbasierter Vergütung im Rahmen der LTI-Vergütung und der Verpflichtung zur Anlegung von Teilen der STI-Vergütung in Aktien nach den Share Ownership Guidelines wird als angemessen betrachtet, auch wenn dadurch nicht in jedem Fall sichergestellt ist, dass variable Vergütungsbeträge überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden.

- **G.11**

Der Empfehlung in G.11 wurde bis zum 31. Dezember 2021 in den Vorstands-verträgen, die für diese Zeit nicht auf das von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem umgestellt wurden, nicht entsprochen. Diese Empfehlung sieht vor, dass der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen und in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückfordern zu können. Der Aufsichtsrat konnte auch unter den noch nicht umgestellten Vorstandsverträgen sämtliche Vergütungsbestandteile, einschließlich der variablen Vergütung bei einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft nach § 87 Abs. 2 AktG herabsetzen. Ferner konnte der Aufsichtsrat alle jeweils noch offenen Vergütungsbestandteile, einschließlich der variablen

Vergütungen, im Falle von Pflichtverletzungen in Höhe eines Schadens der Gesellschaft einbehalten. Eine Rückforderung war allerdings nach diesen Verträgen bis zum 31. Dezember 2021 nicht vorgesehen, so dass der Aufsichtsrat eine solche nicht hätte durchsetzen können. Malus- und Clawbackregelungen wurden und werden jedoch bei Vertragsverlängerungen und Vertragsneuabschlüssen vereinbart.

▪ **G.12**

Der Empfehlung in G.12 wurde bis zum 31. Dezember 2021 nicht entsprochen. Nach G.12 soll im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen. Die Vorstandsverträge sahen vor, dass die Vorstandsmitglieder im Falle eines Kontrollwechsels im Sinne der Verträge ein einmaliges Recht hatten, den Vertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihr Vorstandsamt zum Beendigungstermin niederzulegen. Bei Ausübung des Kündigungsrechts sollte die langfristige variable Vergütung, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfiel, vorzeitig bestimmt und zum Beendigungszeitpunkt ausgezahlt werden. Der Grund für die vorzeitige Auszahlung im Falle eines Kontrollwechsels besteht darin, dass mit einem Kontrollwechsel Veränderungen einhergehen können, die es nicht gerechtfertigt erscheinen lassen, die Ermittlung der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile von der Entwicklung nach dem Kontrollwechsel abhängig zu machen und die im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkte einzuhalten. Vor diesem Hintergrund liegt bei Eintreten eines Kontrollwechsels – abhängig von dem konkreten Zeitpunkt – möglicherweise auch eine Abweichung von G.8 und G.9 vor. Nach G.8 soll eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein. G.9 Satz 1 sieht vor, dass die Höhe der individuell für ein Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile nach Ablauf des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung festgelegt werden soll. Da bei einem Kontrollwechsel die langfristige variable Vergütung gemäß den vertraglichen Regelungen ggf. vorzeitig zu bestimmen war und diese Bestimmung – sofern die relevanten Parameter noch nicht feststanden – auf eine Schätzung zu stützen gewesen wäre, wäre insofern möglicherweise auch eine nachträgliche Änderung der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter gegeben. Außerdem würden die langfristige variable Vergütungsbestandteile ggf. nicht erst nach Ablauf des relevanten Geschäftsjahres bestimmt.

Mit den folgenden Ausnahmen entspricht die Deutsche Wohnen SE und wird die Deutsche Wohnen SE den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex entsprechen:

▪ **G.7 Satz 1**

Der Empfehlung G.7 wird für die variable Vergütung nicht vollständig entsprochen. G.7 Satz 1 sieht vor, dass der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen soll, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Durch die Übernahme der Gesellschaft durch die Vonovia SE im vergangenen Geschäftsjahr haben sich für die Gesellschaft relevante Änderungen ergeben. Darauf reagiert die Gesellschaft unter anderem auch mit einer Anpassung des Vorstandsvergütungssystems, das der nächsten Hauptversammlung am 2. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt werden soll.

Die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird noch im Einklang mit dem derzeit geltenden Vergütungssystem gewährt; somit stehen die grundsätzlichen Leistungskriterien insoweit bereits fest. Allerdings ist die Entscheidung, die kurzfristige variable

Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 noch auf Grundlage des der Hauptversammlung der Gesellschaft am 1. Juni 2021 vorgelegten Vergütungssystems zu gewähren erst im Rahmen der Überarbeitung des neuen Vergütungssystems gefallen, so dass die konkreten Zielwerte für die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 erst nach dessen Beginn festgelegt wurden. Da es aus Sicht des Aufsichtsrats jedoch nach G.7 Satz 1 nicht erforderlich ist, die konkreten Zielwerte vor dem Beginn eines Geschäftsjahres festzulegen, sondern es als ausreichend verstanden wird, die generellen Kriterien zu dem Zeitpunkt zu bestimmen, wird nur vorsorglich eine Abweichung erklärt.

- **G.10**

Der Empfehlung G.10 wird nicht vollständig entsprochen. Gemäß der Empfehlung G.10 Satz 1 sollen die einem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert durch die Gesellschaft gewährt werden. Aufgrund der Aktionärsstruktur der Gesellschaft seit der Übernahme der Gesellschaft durch die Vonovia SE beträgt der Free-Float bezogen auf die Gesamtzahl der Aktien lediglich etwas mehr als 10%. Die Berücksichtigung der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft für die Bestimmung der Vorstandsvergütung erscheint daher nicht mehr sachgerecht.

- **G.12**

Der Empfehlung in G.12 wird in einem Fall in Ansehung einer bestehenden Regelung zum Kontrollwechsel bis zur Beschlussfassung über das Vorstandsvergütungssystems durch die nächste Hauptversammlung nicht entsprochen. Nach G.12 soll im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen. Ein Vorstandsvertrag sieht vor, dass das Vorstandsmitglied im Falle eines Kontrollwechsels im Sinne des Vertrages ein einmaliges Recht hat, den Vertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und sein Vorstandsamt zum Beendigungstermin niederzulegen. Bei Ausübung des Kündigungsrechts soll die langfristige variable Vergütung, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfällt, vorzeitig bestimmt und zum Beendigungszeitpunkt ausgezahlt werden. Der Grund für die vorzeitige Auszahlung im Falle eines Kontrollwechsels besteht darin, dass mit einem Kontrollwechsel Veränderungen einhergehen können, die es nicht gerechtfertigt erscheinen lassen, die Ermittlung der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile von der Entwicklung nach dem Kontrollwechsel abhängig zu machen und die im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkte einzuhalten. Vor diesem Hintergrund liegt bei Eintreten eines Kontrollwechsels – abhängig von dem konkreten Zeitpunkt – möglicherweise auch eine Abweichung von G.8 und G.9 vor. Nach G.8 soll eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein. G.9 Satz 1 sieht vor, dass die Höhe der individuell für ein Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile nach Ablauf des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung festgelegt werden soll. Da bei einem Kontrollwechsel die langfristige variable Vergütung ggf. vorzeitig zu bestimmen ist und diese Bestimmung – sofern die relevanten Parameter noch nicht feststehen – auf einer Schätzung basiert, wäre insofern möglicherweise auch eine nachträgliche Änderung der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter gegeben. Außerdem würden die langfristige variable Vergütungsbestandteile ggf. nicht erst nach Ablauf des relevanten Geschäftsjahres bestimmt. Der relevante Anstellungsvertrag soll mit der Beschlussfassung über das Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung angepasst werden und wird ab diesem Zeitpunkt keine entsprechende Regelung für den Fall

eines Kontrollwechsel mehr enthalten. Das heißt, ab der Beschlussfassung über das Vorstandsvergütungssystem durch die Hauptversammlung wird der Empfehlung in G.12 entsprochen.

Berlin, im März 2022

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat