

Ordentliche Hauptversammlung 2021

Deutsche Wohnen SE, Berlin (ISIN DE000A0HN5C6, WKN A0HN5C)

Ordentliche Hauptversammlung der Deutsche Wohnen SE (virtuelle Hauptversammlung),
am Dienstag, 1. Juni 2021, um 10.00 Uhr (MESZ)

Angaben zu Tagesordnungspunkt 7: System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Deutsche Wohnen SE

Der Aufsichtsrat der Deutsche Wohnen SE vereinbart die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft nach Maßgabe des folgenden, vom Aufsichtsrat am 15. April 2021 beschlossenen und der Hauptversammlung vom 1. Juni 2021 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystems.

1. **Grundsätze.** Die Vergütung der Vorstandsmitglieder trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens bei, indem sie Anreize setzt, die Gesellschaft und den Konzern als ein bestandhaltendes, kapitalmarkt- und wachstumsorientiertes Wohnimmobilienunternehmen im Interesse der Erzielung einer nachhaltig positiven und stabilen Rendite für die Aktionäre zu leiten. Das Vergütungssystem motiviert zur Verfolgung einer klaren und nachhaltigen Unternehmensstrategie, mit dem Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Immobilienvermögens des Konzerns. Das Vergütungssystem ist gleichzeitig fair und attraktiv für die Mitglieder des Vorstands. Es ermöglicht der Gesellschaft auch zukünftig, herausragende Persönlichkeiten für die Leitung des Unternehmens zu gewinnen.

Der Aufsichtsrat ist sich der Verantwortung des Unternehmens gegenüber ihren Mietern und Kunden sowie ihren Mitarbeitern bewusst, ebenso der Bedeutung des Engagements des Unternehmens für das Gemeinwohl. Daher werden auch nichtfinanzielle Faktoren bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt, insbesondere die Kundenzufriedenheit, die Mitarbeiterentwicklung sowie die Bereiche Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (Environment, Social and Governance – **ESG**).

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.

2. **Methodik der Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems.**

Dieses Vergütungssystem wurde nach Empfehlung durch den Präsidial- und Nominierungsausschuss vom Aufsichtsrat beschlossen und der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Nach Billigung der Hauptversammlung wird der Aufsichtsrat Vorstandsverträge sowie Vergütungsvereinbarungen nur im Einklang mit diesem Vergütungssystem vereinbaren. Das Vergütungssystem und seine Anwendung werden vom Präsidial- und Nominierungsausschuss laufend im Hinblick auf wirtschaftliche und rechtliche Entwicklungen überwacht. Soweit der Präsidial- und Nominierungsausschuss oder der Aufsichtsrat einen Vergütungsexperten hinzuziehen, achten sie auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen und wechseln diesen von Zeit zu Zeit. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des Vergütungssystems bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder wird ein Vergleich zu anderen Unternehmen herangezogen. Die Vergleichsgruppe der anderen Unternehmen setzt sich aus denjenigen Unternehmen zusammen, die zum relevanten Zeitpunkt in den Börsenindices DAX und MDAX aufgenommen sind sowie aus börsennotierten nationalen und internationalen Unternehmen der Immobilienbranche und anderen Unternehmen mit vergleichbaren Geschäftsmodellen (**Peer-Group**). Der Peer-Group Vergleich wird mit Bedacht vorgenommen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer werden bei der Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung berücksichtigt. Der Aufsichtsrat nimmt einen Vergleich zu dem Kreis der oberen Führungskräfte und der Belegschaft insgesamt vor. Betrachtet wird die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre.

3. **Leistungskriterien.** Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die variablen Elemente der Vorstandsvergütung decken sich unmittelbar mit den Zielen der

Gesellschaft und der Aktionäre an einer nachhaltigen, langfristig positiven Renditeperformance der Deutsche Wohnen-Aktie und der Immobilien des Konzerns. Für die Bemessung der jährlichen STI-Vergütung werden zu 80 % unternehmensbezogene finanzielle Ziele und zu 20 % Ziele angewendet, die schwerpunktmäßig an den Beitrag des einzelnen Vorstandsmitglieds im jeweiligen Geschäftsjahr und die Umsetzung der Unternehmensplanung anknüpfen (individuelle Ziele mit finanziellen und/oder nichtfinanziellen Zielparametern). Im Rahmen der vierjährigen LTI-Vergütung wendet die Gesellschaft zu 70 % finanzielle Leistungskriterien an, welche die Wertentwicklung des Unternehmens abbilden. Mit einer Gewichtung von 30 % fließen die ESG-Ziele des Unternehmens in die LTI-Vergütung ein. Durch die Einbeziehung der ESG-Ziele in die langfristige Vergütung wird der Vorstand zur nachhaltigen und gemeinsamen Verfolgung dieser Ziele motiviert.

4. **Verhandlung und Abschluss von Vergütungsvereinbarungen mit Vorständen.**

Der Aufsichtsrat verhandelt Vergütungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage einer jährlichen Zielvergütung für den Fall einer 100 %igen Zielerreichung bei den variablen Vergütungsbestandteilen. Die Summe aus der avisierten Grundvergütung, der STI-Vergütung und der LTI-Vergütung entspricht 100 % der Zielvergütung. Die Vergütung deckt auch etwaige Tätigkeiten des Vorstandsmitglieds in Tochterunternehmen ab. Vorstände stellen dem Unternehmen für die Laufzeit ihrer Dienstverträge grundsätzlich ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung. Nebentätigkeiten werden vom Aufsichtsrat nur genehmigt, wenn sie den Einsatz des Vorstands für das Unternehmen nicht beeinträchtigen.

Vergütungsvereinbarungen werden auf Vorschlag des Präsidial- und Nominierungsausschusses vom Plenum des Aufsichtsrats beschlossen. Der Aufsichtsrat wendet dabei – sollte dies erforderlich werden – die gesetzlichen Regelungen zu Geschäften mit nahestehenden Personen an und achtet insbesondere auch bei der Besetzung des Präsidial- und Nominierungsausschusses auf die Unabhängigkeit der Mitglieder und generell auf die Vermeidung von Interessenkonflikten.

5. Die Struktur des Vergütungssystems im Überblick

Feste Vergütungsbestandteile:	
<u>Grundvergütung (jährliche)</u>	40 – 45 % der Zielvergütung: Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird.
<u>Nebenleistungen</u>	Urlaub (bis zu 30 Arbeitstage), D&O Versicherung, Privatnutzung von Arbeitsmitteln (Dienstwagen, Laptop, Smartphone o. Ä.), Nutzbarkeit von Drittbonusprogrammen (Airlines, Hotels etc.), Zuschüsse für Kranken- und Pflegeversicherungen, weitere Vorsorge-/Versicherungsinstrumente (z. B. Berufsunfähigkeit, Unfall) und sonstige jeweils marktübliche Nebenleistungen. Die Nebenleistungen betragen nicht mehr als ca. 3 % der Zielvergütung.
<u>Altersversorgung</u>	Die Gesellschaft gewährt keine Altersversorgungsleistungen
Variable Vergütungsbestandteile:	
<u>Short Term Incentive Vergütung (STI)</u>	20 - 25 % der Zielvergütung. Performance Periode: 1 Jahr. Leistungskriterien: 80 % unternehmensbezogene finanzielle Ziele, 20 % individuelle Ziele. Höchstbetrag (STI Cap): 125 % Zielerreichung. Auszahlung: Bar nach Ablauf der Performance Periode und Billigung des Konzernabschlusses.
<u>Long Term Incentive Vergütung (LTI)</u>	35 - 40 % der Zielvergütung. Performance Periode: 4 Jahre. Leistungskriterien:

	<p>70 % unternehmensbezogene finanzielle Ziele.</p> <p>30 % unternehmensbezogene ESG-Ziele.</p> <p>Höchstbetrag (LTI Cap): 250 % Zielerreichung.</p> <p>Auszahlung: Bar nach Ablauf der Performance Periode und Billigung des Konzernabschlusses.</p>
Weitere Vergütungselemente	
<u>Höchstbetrag</u>	<p>Vorstandsvorsitzende/r: 5,5 Mio. Euro pro Jahr.</p> <p>Weitere Vorstandsmitglieder: 3,5 Mio. Euro pro Jahr.</p>
<u>Aktienhalterverpflichtungen (Share Ownership Guidelines - SOG)</u>	<p>Vorstandsvorsitzende/r: Zielbestand = 3 x Jahresgrundvergütung, andere Vorstandsmitglieder: 1,5 x Jahresgrundvergütung.</p>
<u>Sign-On-Bonus</u>	<p>Zahlung eines Ausgleichs für Verluste eines Kandidaten bei einem Wechsel zur Gesellschaft, regelmäßig mit der Auflage, den Betrag ganz oder zum Teil zum Aufbau des Share-Ownership Plan Aktienbestandes einzusetzen.</p>
<u>Abfindungen</u>	<p>Nur in Change-of-Control Fällen bis zu zweifache Jahresvergütung, maximal Abgeltung der Restlaufzeit.</p>
<u>Malus und Claw Back</u>	<p>Einbehalt oder Rückforderung variabler Vergütungen bei gravierenden Pflichtverstößen oder fehlerhafter Bemessungsgrundlage.</p>

5.1. **Feste und variable Vergütungsbestandteile und Verhältnis der Vergütungsbestandteile.**

Vergütungsbestandteile	Anteil	Gesamtvergütung (max. € 5,5 Mio. p.a. (Vorsitzende(r)/ max. € 3,5 Mio. p.a. (ordentliche Mitglieder))
Grundvergütung (p.a.) - fest	40-45 %	
Short Term Incentive (STI) - variabel	20-25 %	
Long Term Incentive (LTI) - variabel	35-40 %	
<u>Gesamtzielvergütung</u> <u>(GZV = GV, STI + LTI)</u>	<u>100 %</u>	
<i>Nebenleistungen</i>	1 - 3 % (GZV)	

Die Gesellschaft gewährt

- (a) eine jährliche feste (erfolgsunabhängige) **Grundvergütung** (GV) sowie **Nebenleistungen** und
- (b) als variable Vergütungsbestandteile
- eine **Short Term Incentive Vergütung** (STI) sowie
 - eine **Long Term Incentive Vergütung** (LTI).

Bezogen auf die Zielvergütung bei 100 %iger Zielerreichung beträgt das Verhältnis von Grundvergütung, STI-Zielvergütung und LTI-Zielvergütung: **40 - 45 % GV, 20 - 25 % STI** und **35 - 40 % LTI**. Die Nebenleistungen betragen ca. **1-3 %** der Zielvergütung (ohne Berücksichtigung eines Geldwerts von Urlaubstagen). Weitere Vergütungsbestandteile werden bei der Angabe der vorstehenden Verhältnisse nicht berücksichtigt.

Die Zielvergütungsstruktur gewährleistet eine Ausrichtung an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Durch eine hohe Gewichtung des LTI wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Zeitgleich werden die operativen jährlichen Ziele durch die Gewichtung der variablen Vergütung und den STI incentiviert.

- 5.2. **Höchstbetrag (jährliche Maximalvergütung).** Es wird eine nominelle absolute jährliche Maximalvergütung vereinbart. Die Summe der Grundvergütung, der STI-

Vergütung, der LTI-Vergütung und der Nebenleistungen pro Jahr darf für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Vorstands 5,5 Millionen Euro, für ordentliche Vorstandsmitglieder 3,5 Millionen Euro nicht überschreiten.

5.3. **Erfolgsziele.** Die STI-Vergütung und die LTI-Vergütung werden in Abhängigkeit und nach dem Grad ausgezahlt, zu dem über die Performance Periode die Erfolgsziele erreicht wurden (Zielerreichungsgrad). 100 % des von einem Leistungskriterium abhängigen Vergütungsbestandteils sollen jeweils bei einer unternehmerisch sehr zufriedenstellenden Entwicklung dieses Kriteriums erreicht werden. Nach Abschluss einer Performance Periode stellt der Aufsichtsrat im Zusammenhang mit der Prüfung des Konzernabschlusses fest, ob und inwieweit die Leistungskriterien erfüllt wurden. Dazu greift der Aufsichtsrat auf die bei der Gesellschaft vorhandenen Finanzinformationen, insbesondere die betreffenden Konzernjahresabschlüsse, sowie öffentlich verfügbare Finanzinformationen (z.B. die Referenzindices für die LTI-Vergütung) zurück, bewertet die Leistung des Vorstands im Hinblick auf die nichtfinanziellen Ziele und nimmt die zur Kalkulation der Zielerreichung und der daraus resultierenden Vergütungsansprüche notwendigen Rechenoperationen vor. Der Aufsichtsrat legt auch bei der Vereinbarung von nichtfinanziellen Zielen geeignete messbare quantitative oder qualitative Parameter fest, die sich nachträglich anhand der bei der Gesellschaft vorhandenen oder sonst verfügbaren betriebswirtschaftlichen oder statistischen Auswertungen im Rahmen eines nachprüfbaren Beurteilungsspielraums messen lassen. Zur Entscheidung über die Zielerreichung wertet der Aufsichtsrat diese Informationen aus und entscheidet über den Grad der Zielerreichung.

5.4. **Transparenz.** Der Aufsichtsrat berichtet über die Vergütung des Vorstands ausführlich im jährlichen Vergütungsbericht. Der Vergütungsbericht erläutert insbesondere auch die Wahl und Erreichung von Erfolgszielen sowie etwaige Anpassungen oder besondere Entwicklungen.

6. Kernvergütungsbestandteile

6.1. **Jahresgrundvergütung.** Als feste Vergütung gewährt die Gesellschaft die jährliche Grundvergütung (Jahresgrundvergütung). Die jährliche Grundvergütung wird den Vorstandsmitgliedern monatlich in gleichen Raten (1/12) über die Laufzeit ihrer Verträge ausgezahlt.

6.2. **Nebenleistungen.** Des Weiteren kann die Gesellschaft geldwerte Vorteile in Form der Privatnutzung von Arbeitsmitteln (Dienstwagen, Laptop, Smartphone o. Ä.), Nutzbarkeit

von Drittbonusprogrammen (Airlines, Hotels etc.) sowie pauschale oder konkrete, jeweils angemessene Zuschüsse für Kranken- und Pflegeversicherungen, weitere Vorsorge- und Versicherungsinstrumente (z. B. Berufsunfähigkeit, Unfall) oder sonstige marktübliche Nebenleistungen zusagen. Die Mitglieder des Vorstands werden über eine angemessene D&O-Versicherung der Gesellschaft versichert.

Im Falle vorübergehender Arbeitsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit zahlt die Gesellschaft die Vergütung maximal über einen angemessenen Zeitraum von längstens 6 Monaten fort. Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds können Lebenspartnern und unterhaltsberechtigten Kindern entsprechende Ansprüche gewährt werden.

Die Gesellschaft zahlt den Mitgliedern des Vorstands keine Renten, Pensionen oder eine sonstige Altersversorgung (Gehaltsumwandlungen (z. B. Direktversicherung) bleiben unberührt).

6.3. Short Term Incentive Vergütung (STI).

Ziele (<i>Geschäftsjahr</i>)	Gewichtung	STI (max. 125 % der STI-Zielvergütung)
EBITDA (adjusted)	50 %	
FFO I	10 %	
Verkaufsergebnis	10 %	
Ergebnis aus at-Equity bewerteten Unternehmen	10 %	
Individuelle Ziele	20 %	

Die Short Term Incentive Vergütung wird für die Erreichung von Jahreszielen im jeweiligen Geschäftsjahr gewährt. Sie beträgt maximal 125 % der für sie vereinbarten STI-Zielvergütung.

Die Performance Periode der STI-Vergütung beträgt ein (1) Jahr und bezieht sich auf das Geschäftsjahr. Für Dienstzeiten, die kein volles Geschäftsjahr umfassen, werden Vergütungen zeitanteilig gewährt und/oder es wird – sofern in Ansehung der Leistungs- und Incentivierungswirkung sachgerecht – ein angemessener unterjähriger Zielerreichungswert gesetzt.

Die Erfolgsziele der STI-Vergütung sind zu 80 % unternehmensbezogene finanzielle Ziele, zu 20 % individuelle Ziele. Die individuellen Ziele sind Leistungsziele, die den

Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds betreffen. Alle STI-Ziele werden jeweils vor Beginn des relevanten Geschäftsjahrs mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart.

Als unternehmensbezogene finanzielle Leistungskriterien verwendet die Gesellschaft im Rahmen der STI-Vergütung, jeweils, soweit für die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Geschäftsjahr relevant und wie folgt gewichtet (in Bezug auf 100 % der STI-Zielvergütung):

- (adjusted) EBITDA (50 %),
- FFO I (10 %),
- Verkaufsergebnis (10 %),
- Ergebnis aus at-Equity bewerteten Unternehmen (10 %)

Das EBITDA, bereinigt um Sondereffekte, berücksichtigt die operativen Ergebnisbeiträge aller vier Segmente (Wohnungsbewirtschaftung, Verkauf, Pflegebetriebe und Pflegeimmobilien). Damit zählt es zu den bedeutsamsten aggregierten Steuerungsgrößen auf Konzernebene, die den finanziellen Unternehmenserfolg vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen abbildet.

Der FFO I ist eine für Immobiliengesellschaften maßgebliche liquiditätsorientierte Kennziffer und Basis für die Dividendenausschüttung. Ausgehend vom bereinigten EBITDA vor Verkauf werden vornehmlich liquiditätswirksame Zinsen und Steuer sowie der Anteil des Ergebnisses, der Minderheiten zusteht, in Abzug gebracht.

Das Verkaufsergebnis (inklusive verkaufsinduzierter Bewertungsgewinne) misst den Erfolg des Unternehmens, über Nutzung von Marktopportunitäten Gewinne über Verkäufe zu realisieren und damit auch Liquidität für Investitionen freizusetzen.

Das Ergebnis aus at Equity bewerteten Unternehmen berücksichtigt den Ergebnisbeitrag von Minderheitsbeteiligungen, die im bereinigten EBITDA nicht abgebildet sind, aber für die Bewertung des wirtschaftlichen Erfolges auf Konzernebene von Bedeutung sind.

Der Aufsichtsrat legt für jedes unternehmensbezogene finanzielle STI-Leistungskriterium neben dem jeweiligen Zielwert auch einen Schwellenwert fest, der mindestens erreicht werden muss, damit das jeweilige Erfolgsziel als zumindest teilweise erfüllt gewertet werden kann.

Als individuelle Leistungskriterien der STI-Vergütung verwendet die Gesellschaft geschäftsjahresbezogene Strategieziele für das Ressort und/oder den Gesamtvorstand, die mit einer Gewichtung von 20 % in die STI-Zielvergütung einfließen. Zusammen mit den individuellen Leistungszielen werden auch die Kriterien und die Methoden festgelegt, anhand derer der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied den persönlichen Zielerreichungsgrad bestimmt. Die individuellen STI-Leistungsziele können maximal mit einer Gewichtung von 125 % in die STI-Vergütung einfließen.

6.4. Long Term Incentive Vergütung.

Ziele (vier Jahre Performanceperiode)	Gewichtung	LTI (max. 250 % der LTI-Zielvergütung)
Finanzielle Ziele		
Total Shareholder Return Performance	30 %	
DW-Immobilienrendite	40 %	
ESG-Ziele		
CO ₂ Reduktion (Klimaziel)	15 %	
Mitarbeiterzufriedenheit	7,5 %	
Kundenzufriedenheit	7,5 %	

Die LTI-Vergütungen werden in den Dienstverträgen für deren Laufzeit vereinbart. Die Erfolgsziele der LTI-Vergütung sind zu 70 % unternehmensbezogene finanzielle Ziele und zu 30 % ESG-Ziele. Die Long Term Incentive Vergütung wird für die Erreichung dieser Ziele über die Performanceperiode gewährt. Der finale Zielerreichungsgrad für die LTI-Vergütung ist die Summe aus dem Gesamtzielerreichungsgrad der finanziellen Ziele und dem Gesamtzielerreichungsgrad der ESG-Ziele. Die LTI-Vergütung entspricht maximal 250 % der vereinbarten LTI-Zielvergütung.

Die Performance Periode der LTI-Vergütung beträgt vier (4) Jahre und bezieht sich auf Geschäftsjahre. Für Dienstzeiten, die kein volles Geschäftsjahr umfassen, werden Vergütungen zeitanteilig gewährt. Bei erstmaligem Amtsantritt kann die LTI-Periode,

die sich auf die ersten Monate der Dienstzeit bezieht, verlängert oder sonst technisch angepasst werden, um Fehlentwicklungen zu vermeiden.

Finanzielle Ziele

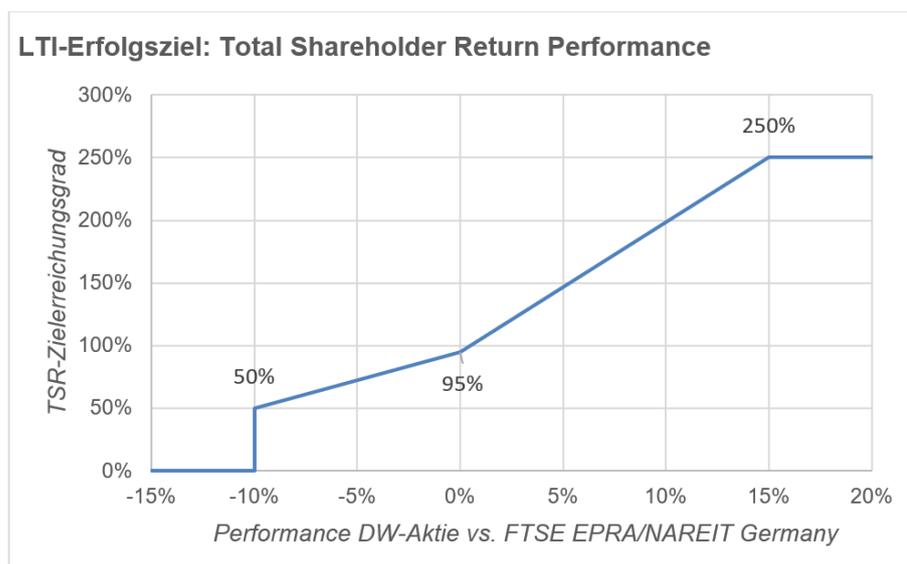
Als finanzielle Leistungskriterien verwendet die Gesellschaft im Rahmen der LTI-Vergütung und jeweils wie folgt gewichtet (in Bezug auf 100 % der LTI-Zielvergütung):

- die Total Shareholder Return (TSR)-Performance (30 % = TSR-Faktor) und
- die Entwicklung der Immobilienrendite des Unternehmens (40 % = IR-Faktor).

Der Gesamtzielerreichungsgrad der finanziellen Ziele entspricht der Summe der jeweils wie vorstehend gewichteten Zielerreichungsgrade in Bezug auf die LTI-Ziele (TSR-Faktor x TSR-Zielerreichungsgrad + IR-Faktor x IR-Zielerreichungsgrad = Gesamtzielerreichungsgrad finanzielle Ziele). Der Schwellenwert für jedes finanzielle Ziel beträgt 50 % (bei Verfehlung ist der Zielerreichungsgrad = Null), der maximal berücksichtigungsfähige Zielerreichungsgrad beträgt jeweils 250 %.

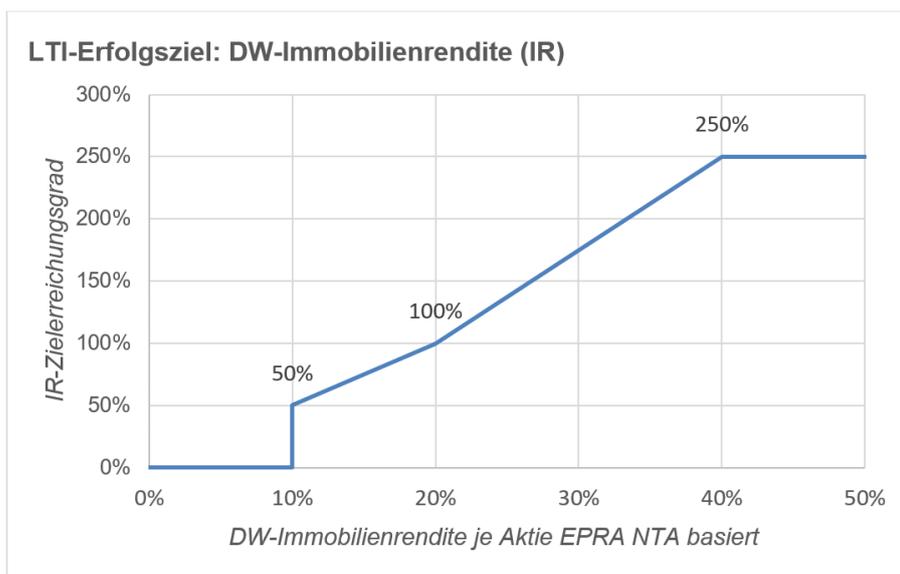
TSR-Performance

Die Zielerreichungsgrade in Bezug auf die relative Entwicklung der Aktienperformance über die LTI-Performance Periode werden wie folgt anhand der relativen Wertentwicklung der Deutsche Wohnen Aktie gegenüber dem gewählten Referenzindex (FTSE EPRA/NAREIT Germany oder, falls dieser nicht mehr gebildet wird, einem vergleichbaren Nachfolgeindex) bestimmt:



Immobilienrendite

Die Zielerreichungsgrade in Bezug auf die Immobilienrendite über die LTI-Performance Periode werden aus der Wachstumsrate der EPRA Net Tangible Assets und der aggregierten jährlichen Dividendenrenditen bezogen auf die EPRA Net Tangible Assets abgeleitet:



Die finanziellen Erfolgsziele sind auf transparente, leistungsbezogene und am nachhaltigen Unternehmenserfolg orientierte Parameter ausgerichtet. Mit der relativen Aktienkursperformance wird sowohl die allgemeine Entwicklung des Kapitalmarktes als auch die Performance der Wettbewerber berücksichtigt. Mit dem Erfolgsziel Immobilienrendite wird der Vorstand incentiviert, den Nettovermögenswert der Deutsche Wohnen sowie die Dividendenausschüttung nachhaltig zu steigern. Damit ist die Auszahlungshöhe sowohl vom externen Vergleich zu den Wettbewerbern als auch von der Performance des Unternehmens abhängig. Hierdurch werden die Interessen von Vorstand und Aktionären intensiv verbunden.

ESG-Ziele

Als nichtfinanzielle Leistungskriterien für die LTI-Vergütung verwendet die Gesellschaft unternehmensbezogene ESG-Ziele, jeweils wie folgt gewichtet (in Bezug auf 100 % der LTI-Zielvergütung):

- Reduktion der CO2 Intensität je qm für Wohn- und Gewerbeimmobilien (15 %)
- Mitarbeiterzufriedenheit (Basis Mitarbeiterbefragung Wohnimmobiliengeschäft, einschließlich der Zufriedenheit zur Diversität/Gleichberechtigung) (7,5 %)

- Kundenzufriedenheit (Basis Kundenbefragung Wohnimmobiliengeschäft) (7,5 %).

Mit den ESG-Zielen wird eine Verknüpfung zwischen Vorstandsvergütung, Gemeinwohl- und Stakeholderinteressen als zentralem Bestandteil der Unternehmensphilosophie erzielt und die Nachhaltigkeit des Handelns in den Bereichen Umwelt, Soziales und guter Unternehmensführung in besonderer Weise gewichtet.

Jedes nichtfinanzielle Leistungskriterium kann maximal mit einer Performance von 250 % in die LTI-Vergütung einfließen. Der Gesamtzielerreichungsgrad der ESG-Ziele wird analog zu Vorgehensweise bei den finanziellen Zielen berechnet.

- 6.5. **Aktienhalteverpflichtungen.** Vorstandsmitglieder werden zum Aufbau eines Aktienbestandes und zum Halten eines Zielbestandes an Aktien der Gesellschaft (**Share Ownership Guidelines**) für die Dauer ihres Dienstverhältnisses verpflichtet. Der Zielbestand beträgt das 1,5-fache, für den Vorsitzenden/die Vorsitzende des Vorstands das Dreifache der Jahresgrundvergütung. Neue Vorstandsmitglieder können den Zielbestand schrittweise aufbauen.

Die Share Ownership Guidelines korrelieren gemeinsam mit der aktienkursbasierten LTI-Vergütung unmittelbar mit dem Aktionärsinteresse und tragen somit zur Verwirklichung des Ziels bei, den Vorstand zu einer nachhaltig wertsteigernden Unternehmensführung zu motivieren.

7. **Sonstige Vergütungsbestandteile und -regelungen**

- 7.1. **Sign-On-Bonus.** Neben den Hauptvergütungskomponenten (GV, STI und LTI) behält sich der Aufsichtsrat vor, einem Kandidaten oder einer Kandidatin einen angemessenen Ausgleich für Nachteile zu gewähren, die ihm oder ihr wegen der Aufnahme der Vorstandstätigkeit entstehen. Dies geschieht regelmäßig mit der Auflage, Ausgleichzahlungen ganz oder zum Teil zum Aufbau des Share-Ownership Plan Aktienbestandes einzusetzen.
- 7.2. **Vereinbarung und Dauer der Vergütung.** Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird in ihren Vorstandsdienstverträgen und bei Anpassungen während der Laufzeit in Nachträgen hierzu festgelegt. Die Vorstandsdienstverträge werden nach Maßgabe des geltenden Rechts stets befristet und auf maximal fünf Jahre, bei

Erstbestellungen auf maximal drei Jahre, synchron zum jeweiligen Beststellungszeitraum abgeschlossen. Sie können sowohl von der Gesellschaft als auch vom Vorstandsmitglied stets, aber auch nur aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) gekündigt werden (zu Change-of-Control-Kündigungsrechten siehe Ziffer 7.3.). Die Fortgeltung der Vergütungsregelungen für den Fall von Amtszeitverlängerungen/Wiederbestellungen kann vereinbart werden.

- 7.3. **Change-of-Control.** Der Aufsichtsrat kann dem Vorstandsmitglied das Recht einräumen, im Falle eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) zu kündigen, wenn seine Stellung infolge des Kontrollwechsels erheblich berührt wird oder dies zu erwarten ist. Für den Change-of-Control Fall kann eine Entlassungsschädigung (Abfindung) bis zur Höhe des Zweifachen der Jahresvergütung zugesagt werden, maximal in Höhe der Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrages.
- 7.4. **Keine sonstigen Abfindungen.** Mit Ausnahme nachlaufender Gehaltszahlungen wegen dauernder Berufsunfähigkeit sehen die Vorstandsverträge im Übrigen keine Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit vor.
- 7.5. **Karenzentschädigungen.** Die Gesellschaft vereinbart grundsätzlich keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote und zahlt somit auch keine Karenzentschädigungen; soweit im Einzelfall davon abgewichen wird, wird maximal eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Vergütungen gezahlt. Eine Abfindung ist auf eine Karenzentschädigung anzurechnen.
- 7.6. **Urlaub.** Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern während ihrer Dienstzeit angemessenen Urlaub (bis zu 30 Arbeitstage pro Jahr).
- 7.7. **Steuern.** Auf die Vergütung (einschließlich aller geldwerten Vorteile) anfallende persönliche Einkommenssteuern haben die Vorstandsmitglieder zu tragen.
- 7.8. **Auszahlung von Vergütungen/Aufschubzeiten.** Alle Vergütungsbestandteile, auch die auf der TSR-Performance beruhende und damit aktienbasierte LTI-Vergütung werden in Geld ausbezahlt. Die STI-Vergütung und die LTI-Vergütung werden nach Billigung der jeweils maßgeblichen Konzernjahresabschlüsse festgestellt und ausbezahlt. Ein in bar zahlbarer Sign-on-bonus wird nach Amtsantritt nach Maßgabe einer individuellen Regelung ausbezahlt.

8. **Außergewöhnliche Entwicklungen.** Der Aufsichtsrat vereinbart mit den Vorständen folgende Regelungen zum Einbehalt und zur Rückforderung von Vergütungen sowie zur Anpassung im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen:

8.1. **Malus und Claw Back-Regelung.** Die Gesellschaft hat die Möglichkeit, eine variable Vergütung in angemessenem Umfang einzubehalten oder zurückzufordern, wenn (1) das Vorstandsmitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen wesentliche Sorgfaltspflichten verstoßen oder so schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen hat, dass sie eine Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen oder (2) unabhängig vom individuellen Schuldvorwurf, wenn in dem Geschäftsbereich eines Vorstandsmitglieds systematisch und dauerhaft gravierende gezielte Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften zum Schutz der Allgemeinheit, der Kunden oder Mitarbeiter des Unternehmens erfolgten, die geeignet sind, die Reputation des Unternehmens nachhaltig zu schädigen, es sei denn, der Vorstand hat unverzüglich, nachdem ihm entsprechende Verdachtsgründe bekannt wurden, angemessene Maßnahmen zur Aufklärung und Abhilfe eingeleitet.

Die Möglichkeit zur Rückforderung besteht ebenfalls, sofern sich die Datengrundlage für die Bemessung einer Vergütung im Nachhinein mehr als nur marginal oder aufgrund von Angaben des Vorstandsmitglieds selbst als fehlerhaft erweist.

Das Recht zum Einbehalt oder zur Rückforderung muss innerhalb eines Jahres ausgeübt werden, nachdem der Aufsichtsrat von dem Grund Kenntnis erlangt hat. Schadensersatzpflichten des Vorstandsmitglieds und die diesbezüglichen gesetzlichen gesellschafts- und zivilrechtlichen Regelungen bleiben unberührt.

8.2. **Anpassung der Vorstandsvergütung bei systemischen Störungen.** Für den Fall von Entwicklungen, welche die systematische Funktionsfähigkeit von STI- oder LTI-Parametern zur Anreizsetzung im Sinne der Unternehmensstrategie oder zur Abbildung der angemessenen Vergütung bereits erbrachter Leistungen des Vorstands fundamental und strukturell beeinträchtigen, kann der Aufsichtsrat vereinbaren, dass die Berechnungsfaktoren für die Vergütung aktiver und ausgeschiedener Vorstandsmitglieder im Einvernehmen mit dem Vorstandsmitglied so angepasst werden, dass ein der intendierten Anreizsetzung möglichst nahekommendes Ergebnis erreicht und die Leistung eines Vorstands weiterhin angemessen vergütet wird. Derartige systemische Störungen können zum Beispiel der Wechsel des Status des Unternehmens zu einem nicht börsennotierten oder abhängigen Unternehmen, eine

grundsätzliche Änderung der Unternehmensstrategie, ein Zusammenschluss (Merger) oder die Liquidation des Unternehmens sein.

Die Berechnungsgrößen für variable Vergütungen, deren Anwendung bei der Vereinbarung von finanziellen oder nichtfinanziellen Zielen zugrunde gelegt wurde, können ebenfalls korrigiert oder ersetzt werden, wenn sie während einer Performance-Periode entfallen oder sich grundlegend ändern, um ein der ursprünglichen Berechnungsgröße möglichst nahekommendes Ergebnis zu erreichen (z. B. Änderungen der EPRA/NTA Berechnungsmethodik oder der Zusammensetzung/Führung von Börsenindices oder der zur Verfügung stehenden wissenschaftlichen/technischen Methoden zur CO₂ Emissionsmessung).

Der Aufsichtsrat macht solche Anpassungen im Vergütungsbericht vollständig transparent.

- 8.3. **Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem.** Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem wegen außergewöhnlicher Entwicklungen ist nur durch Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die Notwendigkeit einer Abweichung im langfristigen Unternehmensinteresse unter Angabe der Gründe und die mit einer Abweichung verfolgten Ziele und ihre beabsichtigte Wirkung zur Wahrung des Wohlergehens der Gesellschaft feststellt.

Außergewöhnliche Entwicklungen sind nur Umstände, die bei der Vereinbarung oder Festlegung der Parameter für variable Vergütungen nicht erkennbar oder vorhersehbar waren, sich voraussichtlich erheblich auf die Vergütung auswirken und, wenn sie im Zeitpunkt der Vereinbarung oder Festsetzung der Parameter für variable Vergütungen bekannt gewesen wären, bei Vereinbarung unter ordentlichen Geschäftsleitern und der Gesellschaft zu einer anderen Vergütungsvereinbarung geführt hätten. Als außergewöhnliche Entwicklungen können unter diesen Voraussetzungen zum Beispiel in Betracht kommen: Fundamentale Änderungen der für das Geschäft des Unternehmens wesentlichen rechtlichen oder steuerlichen Rahmenbedingungen, schwerwiegende allgemeine Finanz- oder Wirtschaftskrisen, Pandemien, Naturkatastrophen oder vergleichbare Umstände.

Besonders günstige oder ungünstige Marktentwicklungen – insbesondere an den Immobilien- oder Kapitalmärkten – außerhalb besonderer und schwerwiegender Krisen sind ausdrücklich keine außergewöhnlichen Entwicklungen.

Der Aufsichtsrat ist in solchen Fällen berechtigt, mit Vorstandsmitgliedern Vereinbarungen zur angemessenen Anpassung ihrer variablen Vergütungsbestandteile zu treffen oder neue Vorstandsmitglieder zu veränderten Bedingungen anzustellen. Eine Vereinbarung zu außerordentlichen Entwicklungen kann vorsehen, die Höhe einzelner Vergütungsbestandteile, die Ziele, die Zielvergütungen und die Kriterien und die sachlichen und zeitlichen Bemessungsparameter variabler Vergütungsbestandteile für noch nicht absolvierte Dienstzeiten aktiver Vorstandsmitglieder anzupassen, wenn und soweit dies zeitlich und sachlich aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen erforderlich ist, um die Anreizwirkungen und die Angemessenheit der Vergütung der Leistungen aktiver Vorstandsmitglieder im Interesse des Unternehmens aufrecht zu erhalten, soweit diese durch die Effekte außergewöhnlicher Entwicklungen betroffen sind. Neuen Vorstandsmitgliedern soll auch in außergewöhnlichen Situationen eine angemessene Vergütung gewährt werden können. Sind auch die Aktionäre oder Mitarbeiter von den außergewöhnlichen Entwicklungen betroffen, ist dies im Rahmen einer Abweichung vom Vergütungssystem zu berücksichtigen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien des STI und LTI und die Bandbreiten der einzelnen Elemente der variablen Vergütung. Es können in diesem Zusammenhang erfolgsbezogene Zahlungen für außergewöhnliche Leistungen zur Wahrung des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft gewährt werden.

Der Aufsichtsrat macht Abweichungen vom Vergütungssystem im Vergütungsbericht vollständig transparent.

9. **Sonstige Bestimmungen**

- 9.1. **Durchführungsbestimmungen.** Der Aufsichtsrat hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 1 AktG vorgelegten Vergütungssystem festzusetzen (§ 87a Absatz 2 Satz 1 AktG). Die nicht im Vergütungssystem bestimmten Einzelheiten zur Regelung, Berechnung und Auszahlung der Vergütungsbestandteile und ihrer Anpassung wegen

außerordentlicher Entwicklungen vereinbart der Aufsichtsrat in den Vorstandsdiensverträgen oder Nachträgen hierzu.

- 9.2. **Anpassung bestehender Vorstandsverträge.** Der Aufsichtsrat beabsichtigt, die vor Geltung vereinbarten Vorstandsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder an dieses Vergütungssystem anzupassen, auch soweit diese gemäß § 26j EGAktG von der Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie unberührt bleiben.
- 9.3. **Gesetzliche Vorschriften/Salvatorische Klauseln.** Für die Vergütung der Vorstände, die Laufzeiten und Kündigungsmöglichkeiten sowie die Verlängerung und die sonstige Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, insbesondere der Vorstandsdiensverträge, gelten im Übrigen die jeweils in Deutschland anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere – unmittelbar oder mittelbar – die §§ 611 ff. BGB, 84, 87 und 87a Absatz 2 AktG sowie die Beteiligungsrechte der Hauptversammlung gemäß § 120a AktG. Vorstandsdiensverträge unterliegen auch in Ansehung der Vergütungsregelungen den Grundsätzen von Treu- und Glauben (§ 242 BGB) und der Aufsichtsrat vereinbart salvatorische Klauseln, nach denen § 139 BGB im Ganzen abbedungen und auch die Nichtigkeit einer Vergütungsbestimmung die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vorstandsvertrages unberührt lassen und die etwa ungültige Bestimmung mittels einer Vereinbarung durch eine wirksame Bestimmung ersetzt werden soll. Der Vorrang des Vergütungssystems (§ 87a Absatz 2 Satz 1 AktG) bleibt unberührt.