

Vergütungs- bericht

2021

Inhalt

- 1 **I. Einleitung**
- 2 **II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht**
- 4 **III. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021**
 - 4 1. Grundsätze der Vorstandsvergütung
 - 7 2. Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder
 - 8 3. Die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021
 - 17 4. Aktienhalteverpflichtung
 - 18 5. Rückforderung (Clawback) und Reduzierung (Malus) erfolgsabhängiger Vergütung
 - 18 6. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens
 - 19 7. Angaben zu Leistungen von Dritten
 - 20 8. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021
- 22 **IV. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021**
 - 22 1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats
 - 23 2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
- 24 **V. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft**
- 26 **VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht**

I. Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze und die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Vonovia SE und erläutert die Struktur sowie die Höhe der individuellen im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Der vorliegende Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019. Zusätzlich wurden die Leitlinien des Arbeitskreises für eine nachhaltige Vorstandsvergütung in ihrer aktuellen Fassung berücksichtigt.

Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Aspekten durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind auf der Investor-Relations-Webseite der Vonovia SE (<https://investoren.vonovia.de/corporate-governance/hauptversammlung/>) zu finden.

II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht

Der folgende Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 erläutert den Kontext der getroffenen Vergütungsentscheidungen und ermöglicht deren umfassende Einordnung.

Billigung des neuen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2021

Der Aufsichtsrat der Vonovia SE hat ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, das die mit dem ARUG II eingeführten Vorgaben des AktG unter Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK umsetzt und das die Hauptversammlung am 16. April 2021 mit einer Zustimmung von 87,75 % gebilligt hat.

Das neue Vorstandsvergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder der Vonovia SE. Vergütungsansprüche, einschließlich solcher aus den zuvor einschlägigen Regelungen zur variablen Vergütung für Zeiten vor dem 1. Januar 2021 richten sich weiterhin nach den jeweils zugrunde liegenden vertraglichen Regelungen.

Veränderte regulatorische Rahmenbedingungen in der Vergütungsberichterstattung

Infolge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) zum 1. Januar 2020 erfolgt die Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 erstmalig auf Basis der neuen regulatorischen Anforderungen des § 162 AktG.

Die Vonovia SE zielt mit der nachfolgenden Darstellung auf eine klare, verständliche und nachvollziehbare Berichterstattung ab, die die Basis für eine breite Akzeptanz der Organvergütung durch alle Stakeholder legen soll. Bei der Erstellung des Vergütungsberichts hat sich die Vonovia SE daher an nationalen und internationalen Best-Practice-Maßstäben orientiert, um den Erwartungen des Kapitalmarkts an eine hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Vergütungsentscheidungen zu entsprechen.

Die Vergütungsberichterstattung der Vonovia SE geht daher deutlich über die neuen regulatorischen Anforderungen hinaus.

Der Vergütungsbericht 2021 wird der Hauptversammlung 2022 im Rahmen eines konsultativen Votums zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt.

Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021

Für den Aufsichtsrat der Vonovia SE ist die klare Verbindung zwischen übergeordneter Unternehmensstrategie sowie der Ausgestaltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder von elementarer Bedeutung. Nur bei einem entsprechend ausgestalteten Vergütungssystem kann sichergestellt werden, dass Strategie und Unternehmenserfolg sowie die Vergütung für die Leistungen des Vorstands klar miteinander verknüpft sind (Pay-for-Performance). Daher besteht die Vorstandsvergütung der Vonovia SE zu einem hohen Anteil aus erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Aufgrund dieser starken Erfolgsabhängigkeit sowie der Berücksichtigung strategisch relevanter Kennzahlen zur Unternehmenssteuerung als Leistungskriterien ist die Höhe der Vorstandsvergütung eng mit der Geschäftsentwicklung verknüpft.

In einem weiteren Jahr der Corona-Pandemie schloss Vonovia das Geschäftsjahr 2021 sowohl wirtschaftlich als auch operativ erfolgreich ab.

Einen Schwerpunkt der Vorstandsarbeit bildete der erfolgreiche Übernahmeprozess des Unternehmens Deutsche Wohnen SE und die damit verbundene Finanzierung. Durch die Mehrheitsbeteiligung in Höhe von 87,6 % an der Deutsche Wohnen konnte Vonovia seine Positionierung als führendes Immobilienunternehmen in Europa mit rund 565.334 Wohnungen und einem Verkehrswert von 97,8 Mrd. € weiter stärken.

Im Geschäftsjahr führte das Unternehmen erfolgreich (Brücken)Finanzierungen und Kapitalerhöhungen durch. Eine in der Größenordnung bedeutende war die Bezugs-

rechtskapitalerhöhung über rund 8,1 Mrd. € im Finanzierungskontext der Übernahme der Deutschen Wohnen. Die wesentlichen Finanzratings aus dem Dezember blieben stabil (Moody's) bzw. wurden angehoben (S&P).

Das Unternehmen investierte weiter intensiv in den eigenen Bestand: Für Neubau und Modernisierung (inkl. Deutsche Wohnen) gab das Unternehmen 1,4 Mrd. € aus (2020: 1,3 Mrd. €). In die Instandhaltung flossen 0,8 Mrd. € (2020: 0,6 Mrd. €). Dabei wurden 1.373 Wohnungen (2020: 1.442) durch Neubau fertiggestellt. Hinzu kamen 827 fertiggestellte Wohnungen für den Verkauf (2022:646).

Vonovia hat sich darauf verpflichtet, den Bestand bis 2045 nahezu klimaneutral zu stellen. Dazu hat das Unternehmen 2021 zahlreiche Projekte fortgesetzt bzw. auf den Weg gebracht. Der Nachhaltigkeits-Performance-Index SPI stieg zum Jahresende 2021 auf 109 % an. Dazu trugen insbesondere

die Reduzierung der CO₂-Intensität, die Entwicklung des durchschnittlichen Primärenergiebedarfs Neubau bei, aber auch die positive Entwicklung des Kundenzufriedenheitsindex.

Auch im sozialen Bereich setzte Vonovia zahlreiche Zeichen. Dazu zählt in Berlin der Verzicht auf mögliche Mietnachforderungen aus der Verfassungsgerichtsentscheidung zum Berliner Mietendeckel. Gemeinsam mit Deutsche Wohnen ging Vonovia mit dem „Zukunfts- und Sozialpakt Wohnen“ einen weiteren Schritt und verkaufte 14.750 Wohnungen an kommunale Wohnungsunternehmen. Vonovia verzichtet für die kommenden fünf Jahre freiwillig auf Mietsteigerungen in Berlin und wird 13.000 neue Wohnungen bauen, um ein deutliches Signal gegen die Wohnungsknappheit zu setzen.

Die zentralen Berichtskennzahlen entwickelten sich im Jahresvergleich wie folgt:

	Ist 2020	Prognose 2021 (März 2021)	Ist 2021 exkl. Deutsche Wohnen	Ist 2021
Segmenterlöse Total	4,4 Mrd. €	4,9-5,1 Mrd. €	4,9 Mrd. €	5,2 Mrd. €
Adjusted EBITDA Total	1.909,8 Mio. €	Im Bereich oberes Ende 2.055-2.105 Mio. €	2.098,5 Mio. €	2.269,3 Mio. €
Group FFO	1.348,2 Mio. €	1.520-1.540 Mio. €	1.534,5 Mio. €	1.672,0 Mio. €
Group FFO je Aktie*	2,23 €	ausgesetzt	1,98 €	2,15 €
EPRA NTA pro Aktie*	58,78 €	ausgesetzt	-	66,73 €
SPI	-		109 %	-

* Basierend auf den zum jeweiligen Stichtag dividendenberechtigten Aktien, Vorjahreswerte TERP-adjusted (1,067).

Im Geschäftsjahr 2021 stiegen die Segmenterlöse Total um 18,5 % auf 5.179 Mio. €. Maßgebliche Einflussfaktoren waren Erlöse aus der erfolgreichen Veräußerung von Immobilienvorräten (Development), die zusätzlichen Mieteinnahmen durch Deutsche Wohnen im 4. Quartal sowie das organische Wachstum durch Neubau und Modernisierung.

Das Adjusted EBITDA Total stieg um 18,8 % auf 2.269,3 Mio. €. Dabei stieg das Adjusted EBITDA Rental um 6,0 %. Das Adjusted EBITDA Value-add sank aufgrund einzelner Corona-bedingter Bauverzögerungen bei Modernisierungsmaßnahmen um 2,3 %. Das Adjusted EBITDA Recurring Sales stieg um 23,4 %. Und das Adjusted EBITDA Development stieg im Wesentlichen bedingt durch den Global Exit eines Projekts im Bereich to sell um 69,3 %.

Der Group FFO stieg um 24,0 % auf 1.672,0 Mio. €, bei einem Anteil der Deutsche Wohnen von 137,5 Mio. €.

Der EPRA NTA pro Aktie lag mit 66,73 € im Jahr 13,5 % über dem TERP-adjusted Vorjahreswert. Maßgeblich für den Anstieg der Nettovermögenskennzahl war das Ergebnis aus

der Bewertung von Investment Properties von 7.393,8 Mio. € (2020: 3.719,8 Mio. €).

Aufgrund der erfolgreichen Geschäftsentwicklung konnten Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2021 eine Erhöhung der Dividende auf 1,69 € vorschlagen (2020: 1,57 €).

III. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

1. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vonovia SE mit ihren Konzernunternehmen steht als Wohnungsunternehmen mitten in der Gesellschaft. Darum haben die Aktivitäten der Vonovia SE niemals nur eine wirtschaftliche, sondern immer auch eine gesellschaftliche Perspektive. Die Vonovia SE ist sich ihrer besonderen Rolle und Verantwortung bewusst: Als Dienstleister und Anbieter von Wohnungen für rund eine Million Menschen stellt sie ihre Kunden und deren Bedürfnisse in den Mittelpunkt. Deshalb pflegt sie die Gebäudesubstanz und gestaltet Quartiere aktiv mit. Die Vonovia SE bietet ihren Kunden zeitgemäße und bedarfsgerechte Wohnungen an und entwickelt Dienstleistungen für mehr Lebensqualität. Und aus diesem Grund beteiligt sie sich auch an einer besonders wichtigen gesellschaftlichen Aufgabe: dem Bau neuer Wohnungen. Die Vonovia SE fühlt sich den Grundsätzen der sozialen Marktwirtschaft und der Wirtschaftlichkeit verpflichtet und übernimmt Verantwortung für sicheres, gutes und bezahlbares Wohnen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Vonovia SE soll ein wirksames Instrument darstellen, um sicherzustellen, dass Vonovia dieser Rolle gerecht und zeitgleich die Unternehmensstrategie erfolgreich umgesetzt wird. Neben den wesentlichen finanziellen Konzernsteuerungsgrößen finden demnach auch die Aspekte Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social, Governance (ESG) bzw. Sustainability Performance) in besonderer Weise Berücksichtigung in der Vergütung des Vorstands.

Die Leistungskriterien, anhand derer sich die Vorstandsvergütung bemisst, spiegeln die Unternehmensstrategie wider und setzen insbesondere Anreize für ein langfristiges und nachhaltiges Unternehmenswachstum. Im Vergütungssystem des Vorstands finden sich die wichtigsten Kennzahlen zur Unternehmenssteuerung im Sinne der Unternehmensstrategie wieder. Durch sie werden Anreize gesetzt, um die Interessen des Vorstands an die der Aktionäre und weiterer Stakeholder wie Kunden und Mitarbeiter anzugleichen. Hierzu trägt neben der Berücksichtigung von Sustainability Performance-Zielen auch der relative Vergleich mit relevanten Marktteilnehmern bei.

Ziel des Vergütungssystems ist es, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Leistung und ihres jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten und sie im Interesse einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung am Erfolg von Vonovia partizipieren zu lassen.

Das Vergütungssystem bildet die Grundlage für die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vonovia SE. Der Aufsichtsrat orientiert sich an den folgenden Grundsätzen:

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem trägt wesentlich zum Unternehmenserfolg bei, indem es die **Umsetzung der Unternehmensstrategie durch auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien fördert** und anspruchsvolle jährliche und mehrjährige Ziele setzt.

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zum **Angleich der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre**. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung des Vorstands wird aktienbasiert gewährt. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder durch Aktienhaltevorschriften verpflichtet, Vonovia-Aktien zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zu halten.

Der überwiegende Teil der variablen Vergütung basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Zudem werden nicht-finanzielle Ziele und die Nachhaltigkeitsstrategie von Vonovia in der Vergütung des Vorstands berücksichtigt. Somit wird eine **langfristige und nachhaltige Entwicklung von Vonovia** durch das Vergütungssystem gefördert.

Die **Leistung der Vorstandsmitglieder wird** in der variablen Vergütung durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien **angemessen berücksichtigt** (Pay-for-Performance). Im Short-Term-Incentive (STI) umfasst dies auch individuelle Leistungskriterien. Die variable Vergütung ist betragsmäßig begrenzt (Cap) und kann vollständig ausfallen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem **angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen** sowie zur **Lage des Unternehmens**. Zusätzlich wird auf die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen sowie auf die vertikale Angemessenheit im Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft geachtet.

Der Aufsichtsrat achtet auf die Durchgängigkeit der Vergütungssysteme des Vorstands und des oberen Führungskreises. Die gemeinsame Verfolgung der langfristigen Konzernstrategie wird durch **gleichgerichtete Anreize und einheitliche Ziele** sichergestellt.

Es werden Anreize zur langfristigen Outperformance am Kapitalmarkt gesetzt, indem bei der langfristigen variablen Vergütung eine **relative Erfolgsmessung gegenüber relevanten Marktteilnehmern** vorgenommen wird.

1.1. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Den Vorgaben der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG entsprechend beschließt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Vonovia SE. Dabei wird der Aufsichtsrat durch den Präsidial- und Nominierungsausschuss („Präsidialausschuss“) unterstützt, welcher Empfehlungen zum Vorstandsvergütungssystem entwickelt. Über diese Empfehlungen berät und beschließt der Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Die regelmäßige Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems durch den Aufsichtsrat wird ebenfalls durch den Präsidialausschuss vorbereitet. Dieser empfiehlt dem Aufsichtsrat Änderungen des Systems, sofern dies erforderlich erscheint. Sollten wesentliche Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, so wird dieses der Hauptversammlung zur erneuten Billigung vorgelegt. Gleiches erfolgt auch ohne wesentliche Änderungen mindestens alle vier Jahre.

1.2. Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

Den Vorgaben von AktG und DCGK folgend achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht,

auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia SE ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhen finden das Vergleichsumfeld der Vonovia SE (horizontaler Vergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung.

Im horizontalen – externen – Vergleich wird zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Höhe und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung eine im Hinblick auf die Marktstellung der Vonovia SE (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Gruppe von Unternehmen herangezogen (Peer Group). Hierbei handelt es sich um die Unternehmen des DAX, um die Kriterien Land und Größe abzubilden, sowie eine Vergleichsgruppe bestehend aus börsennotierten nationalen und internationalen Unternehmen aus der Immobilienbranche und aus Industrien mit vergleichbaren Geschäftsmodellen, um insbesondere dem Kriterium Branche gerecht zu werden.

Neben dem horizontalen Vergleich erfolgt zudem auch ein vertikaler – interner – Vergleich der Vergütung des Vorstands. Hierbei wird gemäß der Empfehlung des DCGK die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises, im Sinne der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands, der weiteren Führungskräfte sowie zur

Berücksichtigung der Gesamtbelegschaft der übrigen Vonovia-Mitarbeiter der Immobilienwirtschaft (konzernweit) betrachtet. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei neben den aktuellen Relationen der Vergütung der unterschiedlichen Ebenen zueinander insbesondere auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

Die Ergebnisse der beschriebenen Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher. Die letztmalige Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit erfolgte zum Ende des Geschäftsjahres 2021 im Vergleich mit den Unternehmen des DAX. Hierbei wurde der Aufsichtsrat durch einen externen unabhängigen Berater unterstützt und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bestätigt.

1.3. Zielvergütung

Das Vergütungssystem der Vonovia SE erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionsspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

Die Ziel-Gesamtvergütungen der im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2021 wie folgt festgelegt:

Zielvergütung

in Tsd. €	Rolf Buch (CEO) seit 1. April 2013		Arnd Fittkau (CRO) seit 16. Mai 2019	
	2020	2021	2020	2021
Grundvergütung	1.200,0	1.250,0	700,0	750,0
Nebenleistungen	30,3	31,1	30,8	31,6
Versorgungsentgelt	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	794,0	700,0	440,0	374,0
STI 2020	794,0	-	440,0	-
STI 2021	-	700,0	-	374,0
Langfristige variable Vergütung	2.175,0	2.375,0	800,0	900,0
LTI 2020-2023	2.175,0	-	800,0	-
LTI 2021-2024	-	2.375,0	-	900,0
bAV Dienstzeitaufwand	1.052,2	1.205,0	597,0	675,0
Summe	5.251,5	5.561,1	2.567,8	2.730,6

Zielvergütung

in Tsd. €	Daniel Riedl (CDO) seit 9. Mai 2018		Helene von Roeder (CFO) seit 9. Mai 2018	
	2020	2021	2020	2021
Grundvergütung	700,0	750,0	700,0	750,0
Nebenleistungen	16,0	27,4	25,0	29,4
Versorgungsentgelt	500,0	500,0	-	-
Einjährige variable Vergütung	440,0	374,0	440,0	374,0
STI 2020	440,0	-	440,0	-
STI 2021	-	374,0	-	374,0
Mehrfürige variable Vergütung	800,0	900,0	800,0	900,0
LTI 2020-2023	800,0	-	800,0	-
LTI 2021-2024	-	900,0	-	900,0
bAV Dienstzeitaufwand	-	-	542,5	564,0
Summe	2.456,0	2.551,4	2.507,5	2.617,4

1.4. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr, d. h. Festvergütung, Nebenleistungen, dem jährlichen Versorgungsaufwand nach IAS 19 (bzw. dem jährlichen Versorgungsentgelt), 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 Vorstandsvorsitzenden 11 Mio. € brutto p. a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 5,5 Mio. € brutto p. a. (einschließlich der Vergütung für weitere Mandate in Konzerngesellschaften).

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 LTIP werden dabei dem Jahr der Zusage der zugrunde liegenden LTIP-Tranche zugerechnet.

Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 kann somit erst nach Auszahlung der in 2021 zugesagten Tranche des LTIP Bericht erstattet werden. Sollte die Summe der Leistungen für ein Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird die festgestellte Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr zugesagten LTIP um den übersteigenden Betrag gekürzt. Unter Berücksichtigung der bereits gewährten/geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (d. h. Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt und STI 2021, siehe Tabelle unter Ziffer 8.1) und des Dienstzeitaufwands für 2021

für Versorgungsansprüche (siehe ergänzende Ausweisung in Tabelle unter Ziffer 8.1) sowie der Auszahlungsbegrenzung für den LTIP 2021 (LTI-Cap, siehe unter 3.2.2 a.) kann die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 die festgelegte Maximalvergütung nicht übersteigen.

2. Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem setzt sich aus fixen und variablen Komponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die fixen Vergütungskomponenten werden unabhängig vom Erfolg des Unternehmens gezahlt und bestehen aus der Festvergütung, Sachbezügen, sonstigen Nebenleistungen

sowie einem jährlichen Versorgungsentgelt bzw. Versorgungsbeitrag.

Zur Sicherstellung der Leistungsorientierung (Pay-for-Performance) der Vorstandsvergütung sind die variablen Vergütungskomponenten an das Erreichen vorab definierter Leistungskriterien gekoppelt und bestehen aus einem kurzfristigen variablen Bestandteil in Form eines Short-Term-Incentive (STI) sowie einem langfristigen variablen Bestandteil, dem sogenannten Long-Term-Incentive nach näherer Maßgabe eines Long-Term-Incentive-Plans (LTIP).

Zusätzlich gelten Aktienhaltevorschriften (sogenannte Share Ownership Guidelines), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, eine bestimmte Anzahl an Aktien der Vonovia SE zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zu halten.

Das Vergütungssystem im Überblick

Bemessungsgrundlage/Parameter			
Fixe Vergütung	Grundgehalt („Festvergütung“)	> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird	
	Versorgungsbeitrag/ Versorgungsentgelt		<ul style="list-style-type: none"> > Möglichkeit der Einbringung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten jährlichen Versorgungsbeitrags in bestehendes Entgeltumwandlungsmodell mit Garantieverzinsung, das auch anderen Mitarbeitern zur Verfügung steht alternativ Auszahlung eines bestimmten Fixbetrags als zusätzliche Barvergütung (Versorgungsentgelt) > Möglichkeit auf Regelung für Neuvorstände umzustellen (einmaliges Wahlrecht) > Für ein Vorstandsmitglied mit zusätzlichem Dienstverhältnis bei ausländischer Konzerntochtergesellschaft Versorgungszusage (Beitragszahlungen in eine Pensionskasse) zzgl. Versorgungsentgelt) durch Konzerntochtergesellschaft
		Vor 2021 erstmals bestellte Vorstände	<ul style="list-style-type: none"> > Keine Teilnahmemöglichkeit an bisherigen Entgeltumwandlungsmodell > Gewährung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten jährlichen Versorgungsentgelts in bar > Möglichkeit der Einbringung des Versorgungsentgelts in Anlagefonds bei externem Dienstleister (keine betriebliche Altersversorgung) > Im Versorgungsfall Auszahlung des angesammelten Kapitals nebst Erträgen
		Ab 2021 erstmals bestellte Vorstände	
	Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> > Gewährung der privaten Inanspruchnahme eines Dienstwagens respektive einer Dienstwagenpauschale sowie Stellung von Sachmitteln (insb. Kommunikationsmittel) > 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung > D&O-Versicherung nebst Strafrechtsschutz > In Einzelfällen Risikolebensversicherung 	
Variable Vergütung	Short-Term-Incentive (STI)	Typ	> Ziel-STI
		Begrenzung I Cap	> 125 % des Ziel-STI
		Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> > Group FFO > Adjusted EBITDA > Persönlicher Leistungsfaktor (0,8-1,2)
		Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> > Fälligkeit einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft > Auszahlung in bar
	Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	Plantyp	> Performance Share Plan
		Begrenzung I Cap	> 250 % des Zuteilungswerts
		Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> > Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) > NTA pro Aktie > Group FFO pro Aktie > Sustainability Performance Index (SPI)
		Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> > Mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der vierjährigen Performance-Periode folgt > Auszahlung in bar

Das Vergütungssystem im Überblick

	Bemessungsgrundlage/Parameter	
Weitere Vergütungsregelungen	Maximale Gesamtvergütung	> Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 11 Mio. € brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 5.5 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 fehlerhafter Datengrundlage > Clawback-Frist von einem Jahr nach Auszahlung
	Change of Control	> Sonderkündigungsrecht des Vorstandsmitglieds im Falle des Kontrollwechsels und Entschädigung i. H. v. grundsätzlich zwei (im Einzelfall drei) Jahresgesamtvergütungen berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres, ggf. des laufenden Geschäftsjahres) abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, bei Ausübung, nicht jedoch höher als Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags
	Aktienhaltevorschrift	> Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Vonovia SE im Wert von 100 % des Grundgehalts, bzw. 150 % des Grundgehalts im Falle des Vorstandsvorsitzenden (Aufbau innerhalb der ersten vier Geschäftsjahre nach Bestellung); bei Wiederbestellung erhöht sich die zu haltende Aktienanzahl auf einen Wert von 150 % bzw. 200 % des Grundgehalts > Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit
	Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung	> Abfindung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen bei Widerruf der Bestellung berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres, ggf. des laufenden Geschäftsjahres) abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, jedoch nicht höher als die Vergütung für die 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 pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats

3. Die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

Das der Hauptversammlung in 2021 vorgelegte Vorstandver­gütungssystem fand im Geschäftsjahr 2021 auf die Vergü­tung aller im Berichtsjahr amtierender Vorstandsmitglieder Anwendung. Im Geschäftsjahr 2021 erfolgte keine Abwei­chung vom Vorstandsvergütungssystem.

3.1. Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

3.1.1. Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Vorstandstätigkeit ein jährliches Grundgehalt („Festvergütung“), das auch grundsätzlich alle Tätigkeiten bei Vonovia Konzern-, Tochter- und Beteiligungsgesellschaften abgilt und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Im Regelfall sind mit der Festvergütung auch etwaige sonstige Tätigkeiten im Konzern abgegolten. Abweichend hiervon erhält erhält Daniel Riedl – im Einklang mit dem zuletzt vorgelegten Vergütungssystem – aufgrund eines zusätzlichen Anstellungsverhältnisses für seine Geschäftsführungstätigkeit bei der BUWOG – Bau- und Wohnen GmbH (im Folgenden „BUWOG“), einer Konzerntochtergesellschaft der Vonovia SE, Vergütungsleistungen von der BUWOG, die in der Ziel-Gesamtvergütung sowie der Maximal-Gesamtvergütung gemäß dem Vergütungssystem erfasst sind.

3.1.2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Sach- und Nebenleis­tungen, die je nach der persönlichen Situation und Inan­spruchnahme variieren können und im Falle von Daniel Riedl teilweise von der BUWOG geleistet werden.

Zu den regelmäßigen Sach- und Nebenleistungen gehören die private Inanspruchnahme des Dienstwagens oder nach Wahl des Vorstandsmitglieds einer Dienstwagenpauschale sowie die Zurverfügungstellung von Kommunikationsmitteln für die Aufgabenerfüllung. Die Privatnutzung des Dienstwa­gens wird als geldwerter Vorteil versteuert, die Steuer trägt das Vorstandsmitglied. Die mit dem Betrieb des Dienstwa­gens verbundenen Kosten werden von der Vonovia SE getragen. Die Vonovia SE übernimmt zudem 50 % der Beiträge einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Zugunsten von zwei Vorstandsmitgliedern wurden darüber hinaus Risikolebensversicherungen abgeschlossen. Geschäfts- und Reisekosten werden nach den jeweils geltenden Kosten­erstattungsrichtlinien erstattet. Der Aufsichtsrat kann auch andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen gewähren.

Zugunsten der Vorstandsmitglieder besteht eine marktübliche D&O-Versicherung nebst Strafrechtsschutz. Der Selbst­behalt der Vorstandsmitglieder unter der D&O-Schadens­haftpflichtversicherung beläuft sich im Einklang mit § 93

Abs. 2 S. 3 AktG auf 10 % des Schadens bzw. das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

3.1.3. Alters- und Risikoabsicherung

Altersversorgung (Altregelung für Erstbestellungen vor dem 1. Januar 2021)

Vorstandsmitglieder, die erstmals vor dem 1. Januar 2021 bestellt wurden, können an einem System der betrieblichen Altersversorgung der Vonovia teilnehmen, sofern keine Versorgungszusage aufgrund eines weiteren Anstellungsverhältnisses im Konzern besteht. Das Altersversorgungssystem beinhaltet die Möglichkeit, einen jährlichen Versorgungsbeitrag in das Entgeltumwandlungsmodell „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen“ in der jeweils geltenden Fassung einzubringen. An diesem Altersversorgungssystem nehmen auch andere Mitarbeiter des Unternehmens teil. Den Versorgungsbeitrag erhalten die Vorstandsmitglieder von der Gesellschaft zusätzlich zum jeweiligen Grundgehalt. Die eingebrachten Versorgungsbeiträge werden in eine Versorgungsanwartschaft mit einer festen Verzinsung umgewandelt und in Abhängigkeit vom jeweils erreichten Alter nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrentet. Ab dem Zeitpunkt, in dem die Summe der durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgungsbausteine die jeweils geltenden Einstandsgrenzen des Pensionssicherungsvereins gemäß § 7 Abs. 3 BetrAVG übersteigt, erfolgt eine zusätzliche Insolvenzversicherung. Alternativ zur Einbringung des Versorgungsbeitrags in das Entgeltumwandlungsmodell können die Vorstandsmitglieder sich einen bestimmten Fixbetrag als zusätzliche Barvergütung auszahlen lassen. Das zuletzt vorgelegte, aktuelle Vergütungssystem eröffnet den Vorstandsmitgliedern die Möglichkeit, entsprechend der nachfolgend dargestellten Regelung für ab dem 1. Januar 2021 neu bestellte Vorstandsmitglieder anstelle des Versorgungsbeitrags ein höheres Versorgungsentgelt in Anspruch zu nehmen. Mit der Inanspruchnahme des Versorgungsentgelts entfällt die Möglichkeit der Teilnahme an dem bestehenden Entgeltumwandlungsmodell mit Wirkung für die Zukunft (einmaliges Wahlrecht).

Versorgungsentgelt (Regelung für Erstbestellungen nach dem 1. Januar 2021)

Ab dem 1. Januar 2021 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder können nicht mehr an dem Entgeltumwandlungssystem „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen“ teilnehmen. Sie erhalten zusätzlich zum Grundgehalt einen erfolgsunabhängigen Fixbetrag (Versorgungsentgelt) in bar. Sie haben die Möglichkeit, dieses Versorgungsentgelt in ausgewählte Anlagefonds über einen externen Dienstleister einzubringen und sich im Versorgungsfall das angesparte Kapital nebst Erträgen als Einmalzahlung auszahlen zu lassen. Die Leistungen unter dem neuen Versorgungssystem stellen keine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrenten-

gesetzes dar und werden dementsprechend bilanziell nicht als solche erfasst.

Altersversorgung für die im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder

In 2021 machten Rolf Buch, Arnd Fittkau und Helene von Roeder von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen“ weiterhin Gebrauch. Daniel Riedl erhält seine Altersversorgung von einer Konzerntochtergesellschaft aufgrund eines zusätzlichen Dienstverhältnisses für die Geschäftsführungstätigkeit bei der BUWOG in Form von Beitragszahlungen zu einer ausländischen Pensionskasse und eines Versorgungsentgelts als zusätzliche Fixvergütung; das Versorgungsentgelt kann unter bestimmten Umständen nach Wahl des Vorstandsmitglieds ebenfalls in die Pensionskasse eingezahlt werden. In 2021 erhielt Herr Riedl entsprechend dieser Vereinbarung von der BUWOG 200.000 € als jährlichen Versorgungsbeitrag, welcher in eine externe Pensionskasse eingezahlt wurde, sowie zusätzlich ein Versorgungsentgelt in Höhe von 300.000 €, welches ebenfalls in die externe Pensionskasse eingebracht wurde.

Pensionsanwartschaften

in Tsd. €	IAS 19			
	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtungen	
	2020	2021	2020	2021
Rolf Buch	1.052,2	1.204,8	7.378,8	7.874,5
Arnd Fittkau	597,0	675,2	1.123,1	1.765,4
Helene von Roeder	542,5	563,9	1.580,2	2.044,3
Summe	2.191,7	2.443,9	10.082,1	11.684,2

3.2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungskomponenten stellen den überwiegenden Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder dar und sind sowohl auf das Erreichen operativer jährlicher Ziele als auch auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia SE ausgerichtet.

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung gliedert sich eine kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) sowie eine langfristige Vergütungskomponente (LTIP). Der LTIP ist aktienbasiert ausgestaltet, wodurch eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erfolgt. Der STI ist das einzige kurzfristige Element der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung.

Die beiden Komponenten incentivieren die Leistung der Vorstandsmitglieder aus unterschiedlichen Perspektiven und

über unterschiedlich lange Zeiträume (Performance-Perioden). Insbesondere unterscheiden sie sich in den zur Bemessung der Auszahlung herangezogenen Leistungskriterien. Bei der Auswahl der Leistungskriterien steht die Umsetzung der Strategie im Vordergrund, d. h. die Leistungskriterien unterstützen insbesondere die Wachstumsstrategie der Vonovia SE, während zeitgleich eine Erhöhung der Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit incentiviert wird. Die Berücksichtigung unterschiedlicher transparenter Leistungskriterien ermöglicht es, den Erfolg der Vonovia SE ganzheitlich und mehrdimensional abzubilden.

Die Leistungskriterien sind sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Natur. Zur konsequenten Verfolgung des Pay-for-Performance-Gedankens werden die Leistungskriterien ambitioniert gesetzt.

3.2.1. Short-Term-Incentive Plan (STI)

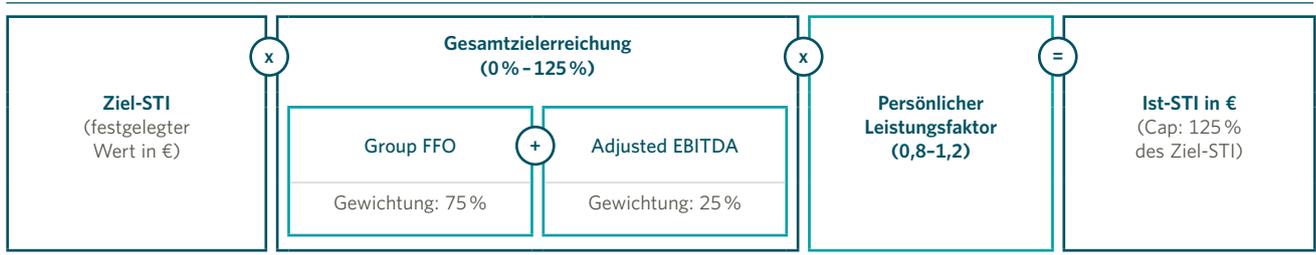
a. Grundlagen des STI für das Geschäftsjahr 2021

Die Vorstandsmitglieder haben einen jährlichen Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines STI. Die Höhe des STI ist abhängig von der Erreichung bestimmter Unternehmensziele. Daneben kann der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs mit einzelnen oder allen Vorstandsmitgliedern individuelle Leistungsziele festlegen, die

in Form eines persönlichen Leistungsfaktors (PLF) als Multiplikator mit einem Wert von 0,8 bis 1,2 in die Zielerreichung einfließen. Die Zielerreichung für die Auszahlung des STI bestimmt sich anhand der folgenden Leistungskriterien:

- > Group Funds from Operations (Group FFO) mit einer Gewichtung von 75 %
- > Adjusted Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (Adjusted EBITDA) mit einer Gewichtung von 25 %
- > Ggf. Individuelle Leistungsziele (zur Bestimmung des PLF)

Der STI ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Der Ziel-STI wird für das Vorstandsmitglied jeweils im Anstellungsvertrag festgelegt. Abhängig von der Erreichung der nachfolgend detailliert beschriebenen finanziellen Leistungskriterien, welche additiv miteinander verknüpft sind, und der ggf. festgelegten individuellen Leistungsziele ergibt sich zum Ende des Geschäftsjahrs ein individueller Ist-STI. Dieser kann zwischen 0 % und 125 % des Ziel-STI betragen. Somit ist auch ein kompletter Ausfall des STI möglich und der Auszahlungsbetrag ist auf 125 % des ursprünglichen Ziel-STI begrenzt. 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.



Vorstandsmitglieder können im Einzelfall aufgrund eines weiteren Anstellungsverhältnisses mit einer Konzerntochtergesellschaft variable Vergütungsleistungen von der Konzerntochtergesellschaft in Form eines Jahresbonus erhalten, dessen Höhe abhängig ist von der Erreichung bestimmter qualitativer und quantitativer Ziele für das Geschäft der Tochtergesellschaft. Solche variablen Vergütungsleistungen einer Konzerntochtergesellschaft werden in der Ziel-Gesamtvergütung sowie der Maximalvergütung gemäß dem Vergütungssystem mitberücksichtigt. Dies ist im Berichtsjahr im Falle von Herrn Riedl entsprechend umgesetzt worden, indem sein Jahresbonus zu einem Drittel von den beschriebenen Leistungskriterien der Vonovia SE und zu zwei Dritteln von finanziellen Leistungskriterien der BUWOG (75 % EBITDA Rental und 25 % EBITDA Development) abhängt.

b. Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2021

Bei den beiden finanziellen Leistungskriterien Group FFO und Adjusted EBITDA handelt es sich um wesentliche operative Unternehmensziele, die den finanziellen Unternehmenserfolg von Vonovia abbilden. Der Group FFO berücksichtigt die Ergebnisbeiträge aller vier Segmente (Rental, Value-add, Recurring Sales und Development) und zählt zusammen mit dem Adjusted EBITDA zu den bedeutendsten Steuerungsgrößen auf Gesamtkonzernebene. Im STI bildet der Group FFO das Leistungskriterium für die Dividendenfähigkeit ab. Der Adjusted EBITDA setzt sich zusammen aus dem um periodenfremde, unregelmäßig wiederkehrende oder betriebsatypische Sachverhalte bereinigten EBITDA. Hierbei wird unterschieden zwischen dem Adjusted EBITDA der vier Segmente und dem Adjusted EBITDA Total, welcher sich aus der Summe der Adjusted EBITDA der vier Segmente ergibt. Durch den Adjusted EBITDA wird die gesamte Leistung des nachhaltigen operati-

ven Geschäfts der Vonovia SE vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen ausgedrückt. Für die Berechnung der Gesamtzielerreichung des STI wird entweder auf den Adjusted EBITDA Total oder auf die Adjusted EBITDA der von den Vorstandsmitgliedern jeweils verantworteten Segmente abgestellt.

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

Neben den beiden finanziellen Leistungszielen Group FFO und Adjusted EBITDA (und EBITDA Rental und EBITDA Development bezogen auf die BUWOG für Daniel Riedl) wurden in 2021 keine individuellen Leistungsziele und/oder Erwartungen an die Vorstandsmitglieder als zusätzliche Leistungskriterien eingesetzt.

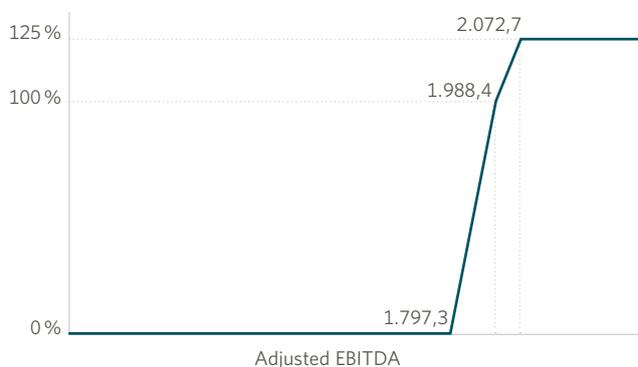
Zielerreichung Group FFO und Adjusted EBITDA

Den beiden finanziellen Leistungskriterien Adjusted EBITDA und Group FFO ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Für beide Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat basierend auf der Jahresplanung jährlich einen Zielwert sowie einen Minimal- und Maximalwert fest. Erreicht das Leistungskriterium exakt den vorgegebenen Zielwert, entspricht dies einer Zielerreichung von 100%. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Minimalwert oder liegt er darunter, beträgt die Zielerreichung 0%. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Maximalwert oder liegt er darüber, beträgt die Zielerreichung 125%. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

Zielerreichungskurve Group FFO



Zielerreichungskurve Adjusted EBITDA



Die Zielerreichungskurve spiegelt den strikten Pay-for-Performance-Gedanken des Vorstandsvergütungssystems der Vonovia SE wider.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Minimal- (Untergrenze), Ziel-, Maximal- (Obergrenze) sowie die im Berichtsjahr 2021 erreichten Istwerte der Leistungskriterien sowie die sich daraus ergebenden Zielerreichungsgrade des STI für das Geschäftsjahr 2021. Die angegebenen Werte bezogen auf Vonovia gelten für alle im Berichtsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder gleichermaßen, während die Werte der BUWOG nur die Anwendung der Leistungskriterien für Herrn Riedl abbilden.

STI 2021 Zielerreichung – Vonovia

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in %
Group FFO	1.302,9	1.441,5	1.502,6	1.537,0	125,0
Adjusted EBITDA	1.797,3	1.988,4	2.072,7	2.100,9	125,0

STI 2021 Zielerreichung – BUWOG

	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Istwert	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in %
EBITDA Rental	68,0	75,2	78,4	77,7	119,4
EBITDA Development	71,8	79,5	82,8	89,7	125,0

Zielerreichung individuelle Ziele

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

c. Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2021

Der sich aus der Gesamtzielerreichung des STI ergebene Betrag wird in bar ausgezahlt.

Die folgenden Tabellen fassen die Zielerreichungen sowie Auszahlungsbeträge pro Vorstandsmitglied zusammen:

STI 2021 Zusammenfassung – Vonovia

	Zielbetrag	Minimalbetrag	Maximalbetrag (Cap)	Zielerreichung Group FFO (75 % Gewichtung)	Zielerreichung Adjusted EBITDA (25 % Gewichtung)	Persönlicher Leistungsfaktor	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %		in %	in Tsd. €
Rolf Buch	700,0	0,0	875,0	125,0	125,0	1,0	125,0	875,0
Arnd Fittkau	374,0	0,0	467,5	125,0	125,0	1,0	125,0	467,5
Daniel Riedl	124,0	0,0	155,0	125,0	125,0	1,0	125,0	155,0
Helene von Roeder	374,0	0,0	467,5	125,0	125,0	1,0	125,0	467,5

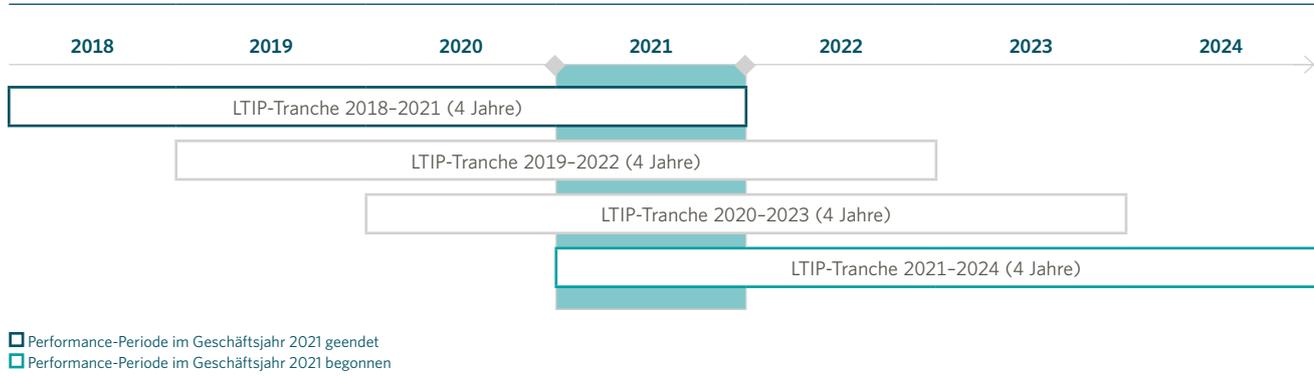
STI 2021 Zusammenfassung – BUWOG

	Zielbetrag	Minimalbetrag	Maximalbetrag (Cap)	Zielerreichung Group FFO (75 % Gewichtung)	Zielerreichung Adjusted EBITDA (25 % Gewichtung)	Persönlicher Leistungsfaktor	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %		in %	in Tsd. €
Daniel Riedl	250,0	0,0	312,5	119,4	125,0	1,0	120,8	302,0

3.2.2. Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)

Neben dem STI wird den Mitgliedern des Vorstands jährlich ein Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung und ausgewogenem Chancen-Risiko-Profil in Form von virtuellen Aktien („Performance Shares“) gemäß den

Maßgaben des jeweils anwendbaren LTIP gewährt. Das aktienbasierte Modell gewährleistet, dass die Performance Shares der Vorstandsmitglieder über die Performance-Periode von vier Jahren der Entwicklung des Aktienkurses unterliegen und damit davon abhängig sind.

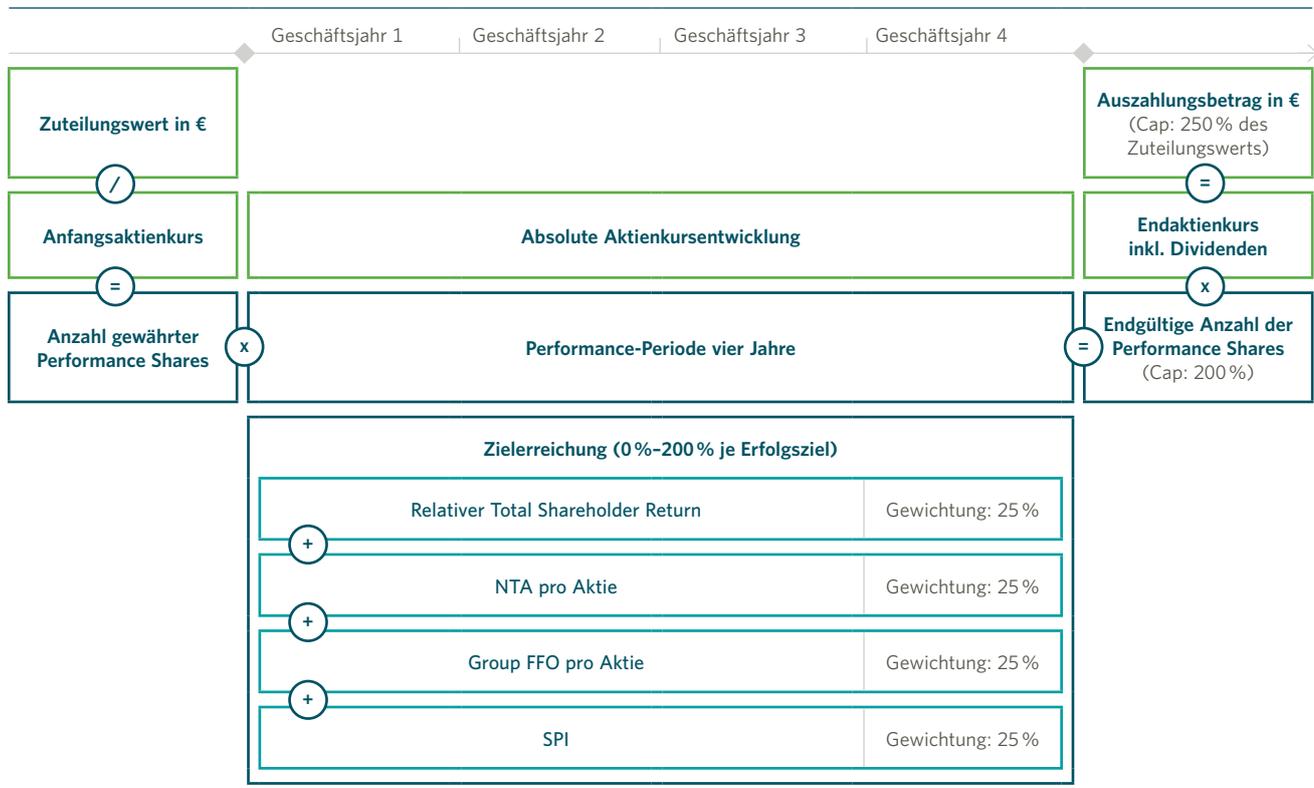


Das Geschäftsjahr 2021 fließt damit in die Performance-Messung von vier LTIP-Tranchen ein.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde den Mitgliedern des Vorstands die LTIP-Tranche 2021 neu zugeteilt. Außerdem endete zum 31. Dezember 2021 die vierjährige Performance-Periode der LTIP-Tranche 2018.

a. Grundlagen der LTIP-Tranche 2021

Um einem rein aktienbasierten System möglichst nahe zu kommen, wird ein vertraglich vereinbarter Zuteilungswert am Beginn eines jeden Jahres auf Basis des aktuellen Aktienkurses umgerechnet und in eine anfängliche Zahl virtueller Aktien („Performance Shares“) umgerechnet.



Die anfängliche Zahl der Performance Shares entspricht dem Zuteilungswert dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor

Beginn der Performance-Periode („Anfangsaktienkurs“), auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Die endgültige Anzahl an Performance Shares wird zum Ende des Geschäftsjahres

2024 festgestellt. Sie ist abhängig von der Erreichung der im Folgenden beschriebenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien.

Die Zuteilungswerte, der Anfangsaktienkurs, die Anzahl der zugeteilten Performance Shares sowie die maximal mögliche Anzahl an Performance Shares bei maximaler Zielerreichung sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

LTIP Tranche 2021 – Zuteilung

	Zuteilungswert	Minimalwert	Maximalwert (Cap)	Anfangsaktienkurs	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Anzahl minimal möglicher Performance Shares (0% Zielerreichung)	Anzahl maximal möglicher Performance Shares (200% Zielerreichung)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in €			
Rolf Buch	2.375	0	5.938	57,33	41.427	0	82.854
Arnd Fittkau	900	0	2.250	57,33	15.699	0	31.398
Daniel Riedl	900	0	2.250	57,33	15.699	0	31.398
Helene von Roeder	900	0	2.250	57,33	15.699	0	31.398

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag, der zum Ende des Geschäftsjahres 2024 festgestellt wird, errechnet sich aus der Anzahl anfänglich zugeteilter Performance Shares, der Zielerreichung während der Performance-Periode und der Entwicklung des Aktienkurses der Vonovia SE einschließlich während der Performance-Periode gezahlter Dividenden. Die Zielerreichung wird anhand der folgenden Leistungskriterien ermittelt:

- > Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR)
- > NTA (Net Tangible Assets) pro Aktie
- > Group FFO (Funds from Operations) pro Aktie
- > Sustainability Performance Index (SPI)

Diese Leistungskriterien sind additiv verknüpft und mit jeweils 25% gewichtet. Allen vier Leistungskriterien sind gleichermaßen ambitionierte Zielerreichungskurven hinterlegt, deren mögliche Zielerreichungen eine Bandbreite von 0% bis 200% umfassen. Der Aufsichtsrat definierte zu Beginn der Performance-Periode für jedes Leistungskriterium einen Zielwert, bei dem die Zielerreichung 100% beträgt. Zudem wurde ein Minimal- und Maximalwert definiert. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 50%, liegt er darunter, beträgt die Zielerreichung 0%. Ab einem Wert, der dem Maximalwert entspricht, ist die Zielerreichung auf 200% begrenzt. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Nach Ablauf der Performance-Periode wird die anfängliche Zahl der Performance Shares mit dem Gesamt-Zielerreichungsgrad multipliziert und auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Diese Multiplikation ergibt die endgültige Zahl der Performance Shares.

Die endgültige Zahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Handelstagen vor dem 31. Dezember 2024 (Ende der Performance-Periode, „Endaktienkurs“) einschließlich der Summe der während der Performance-Periode bezogen auf die endgültige Zahl der Performance Shares pro Aktie gezahlten Dividenden multipliziert. Diese Multiplikation ergibt den Brutto-Auszahlungsbetrag in bar.

Der Auszahlungsbetrag für jede Tranche von Performance Shares nach dem LTIP kann nicht mehr als 250% des Zuteilungswerts der betreffenden LTIP-Tranche bei Beginn des für die LTIP-Tranche maßgeblichen Performance-Periode betragen (Cap).

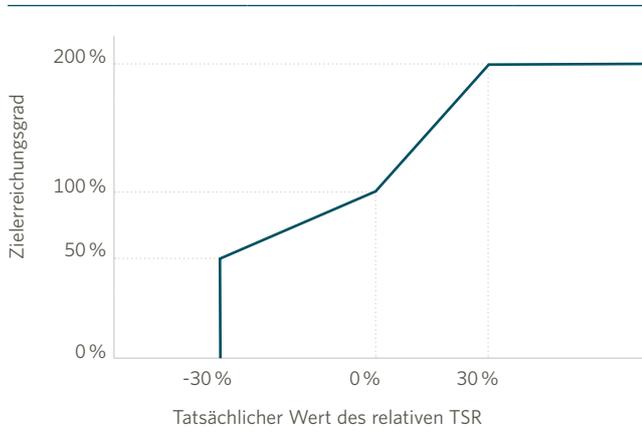
Endet ein Vorstandsstellungsvertrag durch Zeitablauf, Tod oder Widerruf der Bestellung, wird die anfängliche Zahl der Performance Shares der Tranche, die für das Jahr, in dem der Vorstandsstellungsvertrag endet, zugeteilt wurden, zeitanteilig um 1/12 für jeden Monat, den das Dienstverhältnis vor dem Ende des betreffenden Kalenderjahrs endet, gekürzt. Eine Kürzung der übrigen Tranchen findet nicht statt.

b. Leistungskriterien der LTIP-Tranche 2021

Relativer Total Shareholder Return

Der Total Shareholder Return (TSR) beschreibt die Aktienkursentwicklung der Vonovia SE innerhalb der Performance-Periode zuzüglich der in diesem Zeitraum ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Bruttodividenden pro Aktie. Um stichtagsbezogene Effekte zu verringern, wird zur Berechnung des TSR der Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandeltagen vor Beginn und Ende der Performance-Periode herangezogen. Durch die Berücksichtigung des Aktienkurses und der Dividende wird die Wertsteigerung des Unternehmens am Kapitalmarkt bestmöglich abgebildet. Um zusätzlich Anreize zur Outperformance relevanter Marktteilnehmer zu setzen, beinhaltet der LTIP als Leistungskriterium den relativen TSR mit einer Gewichtung von 25%. Hierbei wird der TSR der Vonovia SE mit dem von relevanten Marktteilnehmern verglichen. Der Vergleich erfolgt mit Hilfe der Outperformance-Methode. Demnach errechnet sich der relative TSR aus der Differenz zwischen dem TSR der Vonovia SE und dem TSR des Vergleichsindex in Prozentpunkten. Aufgrund der Größe, der Branche und des Portfolios der Vonovia SE besteht die Vergleichsgruppe aus den Unternehmen des FTSE EPRA/NAREIT Germany Index.

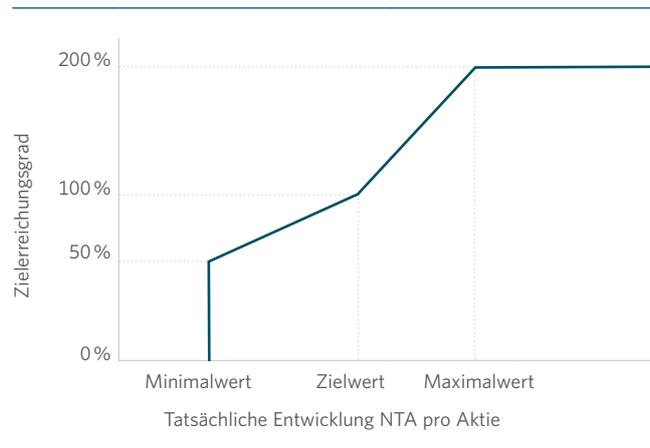
Die Zielerreichungskurve des relativen TSR für den LTIP 2021 stellt sich wie folgt dar:



NTA pro Aktie

Das zweite finanzielle Leistungskriterium NTA pro Aktie zählt ebenfalls zu den wichtigsten Steuerungskennzahlen der Vonovia SE und geht zu 25% in die Gesamt-Zielerreichung ein. Es spiegelt den Wert des Immobilienvermögens sowie der Modernisierungs- und Neubauleistungen wider und ist somit maßgeblich für die Wertentwicklung des Unternehmens. Zur Berechnung des NTA pro Aktie wird grundsätzlich auf die Ableitung des NTA gemäß der Best Practice Recommendations der EPRA abgestellt. Der nach diesen Kriterien berechnete NTA wird durch die Anzahl der Aktien zum Stichtag geteilt (Stichtagswert NTA zu Stichtagswert Aktien - non-diluted).

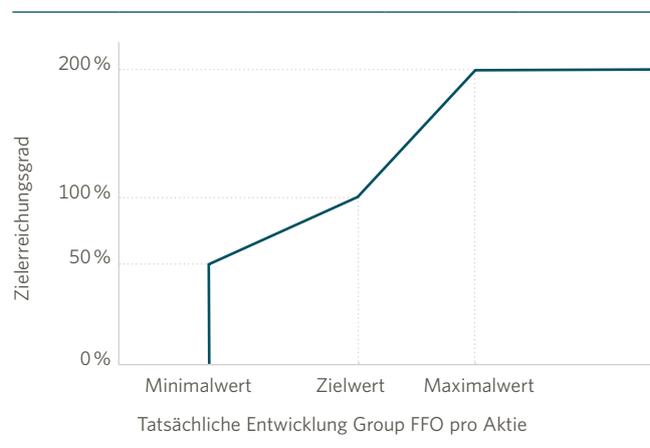
Die Entwicklung des NTA pro Aktie wird auf Basis der jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) bemessen. Die Zielerreichungskurve der Entwicklung des NTA pro Aktie für den LTIP 2021 stellt sich wie folgt dar:



Group FFO pro Aktie

Wie die anderen Leistungskriterien hat das Group FFO ebenfalls eine hohe Relevanz für die Steuerung der Vonovia SE (vgl. 3.2.1.b.) Neben der Wichtigkeit einer starken jährlichen operativen Ertragskraft ist besonders die Incentivierung einer nachhaltigen und langfristigen Steigerung des Ertrags von Bedeutung. Aus diesem Grund wurde das Leistungskriterium Group FFO pro Aktie auch in den LTIP aufgenommen. In der vierjährigen Performancebetrachtung wird die langfristige Entwicklung des Group FFO in den Fokus genommen.

Die Entwicklung des Group FFO pro Aktie wird auf Basis der jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) bemessen und geht zu 25% in die Gesamt-Zielerreichung ein. Die Zielerreichungskurve der Entwicklung des Group FFO pro Aktie für den LTIP 2021 stellt sich wie folgt dar:



Sustainability Performance Index (SPI)

Neben den drei finanziellen Zielen fließen zudem zu 25 % nichtfinanzielle Leistungskriterien in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTIP ein. Das unter dem vorherigen Vergütungssystem im Rahmen des LTI geltende Leistungskriterium „Kundenzufriedenheit“ wird seit dem Jahr 2021, den Anforderungen der Shareholder und Stakeholder der Vonovia SE Rechnung tragend, durch die Einführung des Sustainability Performance Index (SPI) als wesentliche Steuerungsgröße ersetzt. Der SPI beinhaltet die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Environmental, Social, Governance (ESG). Hierzu gehören die CO₂-Intensität des Bestandsportfolios, barrierearme (Teil-)Modernisierungen, die Energieeffizienz von Neubauten, die Steigerung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Diversität bei Führungskräften. Zu Beginn der Performance-Periode 2021 wurden die Ziele, welche in die Berechnung des SPI einfließen, durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf die Strategierelevanz, Transparenz und Messbarkeit der Ziele gelegt. Hierbei handelt es sich um:

- > den Customer-Satisfaction-Index (CSI) (AktivBo),
- > die CO₂-Intensität des Bestands,
- > den durchschnittlichen Primärenergiebedarf der Neubauten,
- > Barrierearme (Teil-)Modernisierungen,
- > die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie
- > den Anteil weiblicher Führungskräfte.

Die einzelnen Zielerreichungskurven, Ist-Werte und resultierenden Zielerreichungen werden nach Ablauf der Performance-Periode der LTIP-Tranche 2021 zum 31. Dezember 2024 im Vergütungsbericht für das Jahr 2024 veröffentlicht.

c. Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der LTIP-Tranche 2018

Mit Ablauf des 31. Dezember 2021 endete die Performance-Periode der im Jahr 2018 an gegenwärtige und frühere Vorstandsmitglieder zugeteilte LTIP-Tranche 2018. Die Zielerreichung für die LTIP-Tranche 2018 wurde daher nach Ende des Berichtsjahres festgestellt. Die Ziele, Zielerreichungskurven und Zielerreichungen der vier Leistungskriterien der Tranche 2018 stellen sich wie folgt dar:

LTIP Tranche 2018 – Zielerreichung

	Untergrenze (50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Obergrenze (200 % Zielerreichung)	Istwert	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return ¹ (25 % Gewichtung)	-30 %	0 %	+30 %	12,93 %	143,10 %
Entwicklung des NAV pro Aktie ² (25 % Gewichtung)	0 % Wachstum p. a.	3 % Wachstum p. a.	5 % Wachstum p. a.	13,70 %	200,00 %
Entwicklung des FFO 1 je Aktie ³ (25 % Gewichtung)	0,5 % Wachstum p. a.	4,5 % Wachstum p. a.	6,5 % Wachstum p. a.	9,44 %	200,00 %
Kundenzufriedenheit (CSI) ⁴ (25 % Gewichtung)	+2 Punkte	+4 Punkte	+6 Punkte	+1,07	0,00 %
Gesamtzielerreichung					135,775 %

¹ Differenz zwischen dem TSR von Vonovia und der Entwicklung des FTSE EPRA/NAREIT Germany Index.

² Relative Veränderung des Quotienten aus NAV zum Ende der Performance Periode durch Anzahl der Stammaktien und desselben Quotienten vor Beginn der Performance Periode.

³ Relative Veränderung des Quotienten aus FFO1 zum Ende der Performance Periode durch die durchschnittliche Anzahl der Stammaktien und desselben Quotienten zum letzten Tag vor Beginn der Performance Periode.

⁴ Differenz des CSI („Customer Satisfaction Index“) zum Ende der Performance Periode zum CSI am Anfang der Performance Periode.

Für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird die anfängliche Zahl der Performance Shares mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert und auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Die endgültige Zahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Handelstagen vor dem 1. Januar 2022 („Endaktienkurs“)

einschließlich der Summe der während der Performance-Periode bezogen auf die endgültige Zahl der Performance Shares pro Aktie gezahlten Dividenden multipliziert. Damit ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge, die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt werden.

LTI Tranche 2018 – Zusammenfassung

	Zuteilungs- wert	Mini- malwert	Maximal- wert (Cap)	Zutei- lungs- kurs*	Anzahl zugeteilter Perfor- mance Shares*	Gesamt- zieleerrei- chung	Finale Anzahl Perfor- mance Shares	Endkurs	Kumu- lierte Divi- dende	Auszah- lungs- betrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in €		in %		in €	in €	in €
Rolf Buch	1.900.000	0	4.750.000	36,59	51.927	135,78	70.504	49,68	5,64	3.900.281
Daniel Riedl (seit 09.05.2018)	515.942	0	1.289.855	36,59	14.101	135,78	19.146	49,68	5,64	1.059.157
Helene von Roeder (seit 09.05.2018)	515.942	0	1.289.855	36,59	14.101	135,78	19.146	49,68	5,64	1.059.157
Summe	2.931.884	0	7.329.710	36,59	80.129		108.796			6.018.595

* Adjustiert um TERP-Faktor von 1,067 (Division).

4. Aktienhalteverpflichtung

Zum weiteren Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung sieht das Vergütungssystem Aktienkauf- und Halteverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder vor. Hiernach ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, bis zum Ablauf der ersten vier Jahre der Vorstandstätigkeit Aktien der Vonovia SE zu erwerben und bis zum Ende der Bestellung zu halten. Die zu haltende Zahl an Aktien ergibt sich grundsätzlich aus dem Betrag der jährlichen Bruttofestvergütung dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Tag der Bestellung zum Mitglied des Vorstands. Bereits vorhandene Bestände von Aktien der Vonovia SE werden bei der Berechnung der Zahl der zu haltenden Aktien berücksichtigt. Im Fall einer Änderung der jährlichen Festvergütung und im

Fall eines Aktiensplits ist die Zahl der Aktien, die der Haltepflicht unterliegen, verhältnismäßig neu zu bestimmen.

Mit der ersten Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds erhöht sich der Mindestbestand der zu haltenden Aktien auf 150 % der jährlichen Festvergütung. Die erhöhte Anzahl an Aktien muss spätestens nach insgesamt acht Dienstjahren gehalten werden.

Der Vorstandsvorsitzende ist verpflichtet, Aktien im Gegenwert von 200 % der jährlichen Bruttofestvergütung nach vorstehender Formel zu erwerben.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die erforderliche Höhe der Aktienhalteverpflichtung für alle Vorstandsmitglieder, den derzeitigen Erfüllungsgrad (Status quo) sowie das Ende der jeweiligen Aufbauphase.

Aktienhalteverpflichtung

	Erforderlich			Status quo		Ende der Aufbauphase
	in % der Grund- vergütung	in Tsd. € ⁴	Stück ⁵	in Tsd. € ⁶	Stück ⁷	Datum
Rolf Buch	200	2.600	52.335	13.277	267.250	. / .
Arnd Fittkau ¹	100	775	15.600	516	10.395	16.05.23
Daniel Riedl ²	100	775	15.600	1.241	24.975	09.05.22
Helene von Roeder ³	100	1.031	20.753	1.027	20.669	09.05.22

¹ Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 31. Mai 2027.

² Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 31. Mai 2026.

³ Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 9. Mai 2026.

⁴ Auf Basis der jeweils letzten Erhöhung der Festvergütung zum 1. Januar 2022.

⁵ Auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem 1. Januar 2022 (EUR 49,68); vorbehaltlich etwaiger zukünftiger Anpassungen der Festvergütung oder eines etwaigen Aktiensplits.

⁶ Auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem 1. Januar 2022 (EUR 49,68) und Aktienstückzahl Stand vom 31. Dezember 2021.

⁷ Stand 31. Dezember 2021.

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

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der Vonovia SE enthalten Malus- und Clawback-Regelungen, die in bestimmten Fällen eine Herabsetzung (Malus) bzw. Rückforderung (Clawback) 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 (Compliance Malus bzw. Compliance Clawback).

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 (Performance Clawback).

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

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

Entsprechende Malus- und Clawback-Regelungen gelten auch für variable Vergütungsleistungen der BUWOG für die von dieser separat vergütete Geschäftsführungstätigkeit von Herrn Riedl bei der BUWOG.

Im Geschäftsjahr 2021 haben weder Aufsichtsrat noch die BUWOG Hinweise oder Anhaltspunkte festgestellt, die zu einer Anwendung der Malus- und Clawback-Regelungen führen können. Daher erfolgte im Geschäftsjahr 2021 keine Rückforderung oder Reduzierung erfolgsabhängiger Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder seitens des Aufsichtsrats bzw. der BUWOG; mit den früheren Vorstandsmitgliedern, denen im Berichtsjahr noch Vergütungsansprüche zustanden, waren keine Malus- und Clawback-Regelungen vertraglich vereinbart.

6. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

6.1. Arbeitsunfähigkeit/Hinterbliebenenversorgung

Im Fall einer vorübergehenden oder dauerhaften Arbeitsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds wegen Krankheit zahlt die Gesellschaft die Festvergütung bis zu zwölf Monate nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit fort; längstens jedoch bis zum Ende des Dienstverhältnisses. Der STI kann durch den Aufsichtsrat pro rata temporis gekürzt werden, wenn das Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr insgesamt, nicht notwendigerweise zusammenhängend, länger als sechs Monate arbeitsunfähig ist.

Verstirbt das Vorstandsmitglied, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung für den Sterbemonat und für die sechs auf den Sterbemonat folgenden Kalendermonate. Der STI ist pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats zu zahlen, wobei die voraussichtliche Erreichung der unternehmensbezogenen Ziele durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung des bisherigen und des voraussichtlichen Geschäftsverlaufs in dem betreffenden Kalenderjahr festzusetzen ist.

6.2. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit ohne wichtigen Grund

Im Fall eines Widerrufs der Bestellung und einer dadurch bedingten vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags sehen die Vorstandsstellungsverträge einen Anspruch der Vorstandsmitglieder auf eine Abfindungszahlung vor. Den Empfehlungen des DCGK folgend ist diese der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen (d.h. Festvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsbeitrag/-entgelt, STI und LTIP) begrenzt (Abfindungs-Cap), abzüglich der Zahlungen für eine Kündigungsfrist 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.

Im Fall von Daniel Riedl wird auch in seinem zusätzlichen Dienstvertrag mit der BUWOG betreffend eine von dieser separat vergüteten Geschäftsführungstätigkeit eine Abfindungszahlung für den Fall der vorzeitigen Abberufung aus dem Geschäftsführeramt (ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes) vorgesehen. Den Empfehlungen des DCGK folgend ist auch eine solche Abfindung im Dienstvertrag mit der Konzerntochtergesellschaft der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap), abzüglich

der Zahlungen für eine Kündigungsfrist und übersteigt in keinem Fall die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Ein Anspruch auf eine etwaige Abfindung besteht jedoch dann nicht, wenn der Dienstvertrag mit Vonovia (angepasst) fortbesteht.

6.3. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigem Grund

Im Falle einer Kündigung des Vorstandsdienstvertrags seitens der Vonovia SE aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gezahlt. Ebenso zahlt die BUWOG keine Abfindung im Falle einer Abberufung aus dem Geschäftsführeramt bei Vorliegen eines wichtigen Grundes.

Wird der Vorstandsanstellungsvertrag vor Ende der Performance-Periode durch die Vonovia 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 LTIP mit sofortiger Wirkung und ohne Entschädigung. Hiervon ausgenommen sind die Ansprüche aus Performance Shares, die sich in dem Zeitpunkt, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, nicht mehr in der Performance-Periode befinden.

6.4. Regelungen infolge eines Kontrollwechsels

Im Fall des Kontrollwechsels (Change of Control) und bestimmten hiermit einhergehenden Eingriffen in die Unabhängigkeit des Vorstands oder wesentlicher Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands oder Aufsichtsrats steht den Vorstandsmitgliedern ein Recht zur Amtsniederlegung und Kündigung ihres Anstellungsvertrags zu. Macht ein Vorstandsmitglied von diesem Gebrauch, hat es grundsätzlich einen dienstvertraglichen Abfindungsanspruch in Höhe des in 6.1 dargestellten Abfindungs-Caps, wobei die Abfindung in keinem Fall mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten darf; für ein Vorstandsmitglied gilt letztmalig im Geschäftsjahr 2021 entsprechend der vormals geltenden Empfehlung in Ziff. 4.2.3 Abs. 5 DCGK 2017 eine Abfindung in Höhe von 150 % des vorerwähnten Abfindungs-Caps (also von bis zu drei Jahresgesamtvergütungen), die jedoch ebenfalls in keinem Fall mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten darf.

Wird der Anstellungsvertrag im Fall eines Kontrollwechsels fortgesetzt, wird der LTIP unter Wahrung der zum Kontrollwechsel bestehenden Wertverhältnisse angepasst bzw. durch eine wertmäßig und wirtschaftlich vergleichbare neue Form der langfristig orientierten variablen Vergütung ersetzt. Endet der Vorstandsanstellungsvertrag im Fall des Kontrollwechsels, enden sämtliche laufenden Performance-Perioden mit dem Tag der Beendigung des Vorstandsanstellungsver-

trags. Für sämtliche Erfolgsziele wird ein Zielerreichungsgrad von 100 % unterstellt und der letzte Angebotskurs zum Kontrollwechsel wird als Endaktienkurs zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags herangezogen. Die Auszahlung erfolgt innerhalb eines Monats nach dem Ende des Anstellungsvertrages.

6.5. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu 24 Monaten vorsehen. 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. Über die Anrechnung etwaiger Abfindungszahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit auf die Karenzentschädigung entscheidet der Aufsichtsrat bei Abschluss des Wettbewerbsverbots von Fall zu Fall.

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 waren mit Rolf Buch, Arnd Fittkau und Daniel Riedl nachvertragliche Wettbewerbsverbote für einen Zeitraum von zwölf Monaten nach Beendigung ihrer jeweiligen Dienstverträge vereinbart. Die vertragliche vorgesehene Karenzentschädigung beträgt für Rolf Buch 75 % und für Arnd Fittkau 50 % der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen (inkl. STIP und LTIP) sowie für Daniel Riedl insgesamt 2.000.000 € brutto.

Mit Helene von Roeder wurde kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

7. Angaben zu Leistungen von Dritten

Mit der Festvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und ihre verbundenen Unternehmen abgegolten. Dies beinhaltet insbesondere konzerninterne Aufsichtsratsmandate. Sofern Vergütungsansprüche gegen verbundene Unternehmen entstehen, werden diese grundsätzlich auf die Festvergütung angerechnet; im Falle von Daniel Riedl werden jedoch aus seinem zusätzlich bestehenden Anstellungsverhältnis mit der BUWOG Vergütungsleistungen für seine Geschäftsführertätigkeit bei der BUWOG gewährt, die nicht auf seine Vergütung der Vonovia SE angerechnet werden und in der Tabelle der gewährten und geschuldeten Vergütung (unter Ziffer 8.1) mit enthalten sind.

Dienstvertraglich kann vorgesehen werden, dass Einkünfte, die Vorstandsmitglieder aus sonstigen Tätigkeiten erzielen, die sie im Interesse der Gesellschaft wahrnehmen (z. B.

Einkünfte aus Funktionen in Verbänden), von den Vorstandsmitgliedern der Vonovia Stiftung zu spenden sind (vorbehaltlich einer anderweitigen Bestimmung durch den Aufsichtsrat der Vonovia Stiftung).

Für das Geschäftsjahr 2021 haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit erhalten.

8. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

8.1. 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 2021 setzt sich dabei zusammen aus:

- > Die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Grundvergütung
- > Die im Geschäftsjahr 2021 angefallenen Nebenleistungen und im Falle von Herrn Riedl das im Geschäftsjahr angefallene Versorgungsentgelt
- > Den für das Geschäftsjahr 2021 festgestellten STI
- > Den Zufluss der im Geschäftsjahr 2018 zugeteilten LTIP-Tranche, deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 endete.

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird der STI für das Geschäftsjahr 2021 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 vollständig erbracht war. Entsprechendes gilt für die im Geschäftsjahr 2018 zugeteilte LTIP-Tranche, da deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 endete und die für die Bemessung maßgebliche Leistung vollständig erbracht wurde.

Darüber hinaus wird ergänzend der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 der Altersversorgungszusagen im Geschäftsjahr 2021 dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Rolf Buch (CEO) seit 1. März 2013				Arnd Fittkau (CRO) seit 16. Mai 2019			
	2020		2021		2020		2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.200,0	18	1.250,0	21	700,0	61	750,0	60
Nebenleistungen	30,3	0	31,1	1	30,8	3	31,6	3
Versorgungsentgelt		0	0,0	0		0	0,0	0
Summe feste Vergütung	1.230,3	18	1.281,1	21	730,8	63	781,6	63
Kurzfristige variable Vergütung	767,1	-	875,0	-	425,1	-	467,5	-
STI 2020	767,1	11	-	-	425,1	37	-	-
STI 2021	-	-	875,0	14	-	-	467,5	37
Langfristige variable Vergütung	4.750,0	-	3.900,3	-	0,0	-	0,0	-
LTI 2017-2020	4.750,0	70		0	-	-		0
LTI 2018-2021	-	-	3.900,3	64	-	-		0
Summe variable Vergütung	5.517,1	82	4.775,3	79	425,1	37	467,5	37
Summe feste und variable Vergütung (nach § 162 AktG)	6.747,4	100	6.056,4	100	1.155,9	100	1.249,1	100
bAV Dienstzeitaufwand	1.052,0		1.205,0		597,0		675,0	
Summe	7.799,4		7.261,4		1.752,9		1.924,1	

* Inkl. Vergütungsleistungen für seine Geschäftsführertätigkeit bei der BUWOG, davon Grundvergütung 550,0 T€ (2020: 500,0 T€), Nebenleistungen 11,7 T€ (2020: 11,5 T€), Versorgungsentgelt 500,0 T€ (2020: 500,0 T€), STI 302,0 T€ (2020: 295,5 T€) und LTI - T€ (2020: - T€), LTI-Ansprüche bestehen komplett gegenüber der Vonovia SE.

8.2. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Daneben stehen folgenden ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 Zahlungen aus der LTIP-Tranche 2018 zu, deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 endete: Klaus Freiberg steht ein Auszahlungsbetrag in Höhe von 1.642.229,52 € zu und Dr. A. Stefan Kirsten sowie Gerald Klinck stehen jeweils Auszahlungsbeträge in Höhe von 684.308,40 € zu. Die Anwendung der zugrunde liegenden Leistungskriterien für die LTIP-Tranche 2018 sowie der Zielerreichungsgrad entsprechen den unter 3.2.2.c aufgeführten Angaben für die amtierenden Vorstandsmitglieder. Des Weiteren erhielt Klaus Freiberg für das Jahr 2021 eine Karenzentschädigung in Höhe von 567.549,02 €.

Im Geschäftsjahr 2021 sind im Rahmen von Pensionszusagen an zwei vor 2012 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder und eine Ausgleichsberechtigte Zahlungen in Höhe von 0,4 T€ geleistet worden.

Daniel Riedl* (CDO) seit 9. Mai 2018				Helene von Roeder (CFO) seit 9. Mai 2018			
2020		2021		2020		2021	
in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
700,0	43	750,0	27	700,0	61	750,0	33
16,0	1	27,4	1	25,0	2	29,4	1
500,0	30	500,0	18		0	0,0	0
1.216,0	74	1.277,4	46	725,0	63	779,4	34
430,8	-	457,0	-	425,1	-	467,5	-
430,8	6	-	-	425,1	37	-	-
-	-	457,0	8	-	-	467,5	37
0,0	-	1.059,2	-	0,0	-	1.059,2	-
-	-		0	-	-		0
-	-	1.059,2	17	-	-	1.059,2	85
430,8	26	1.516,2	54	425,1	37	1.526,7	66
1.646,8	100	2.793,6	100	1.150,1	100	2.306,1	100
		0,0		542,5		564,0	
1.646,8		2.793,6		1.692,6		2.870,1	

IV. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Vonovia SE ist in § 13 der Satzung geregelt und seit dem 9. Juni 2013 in Kraft. Es wurde gemäß § 113 Abs. 3 AktG von der Hauptversammlung 2021 mit 99,34 % bestätigt.

Demnach bestehen die folgenden Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats:

- > Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche feste Grundvergütung von 100.000 €.
- > Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, ein stellvertretender Vorsitzender erhält das Eineinhalbfache dieses Betrags.
- > Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 40.000 €; der Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte.
- > Aufsichtsratsmitglieder, die einem oder mehreren anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats angehören, die mindestens einmal im Jahr tätig geworden sind, erhalten für die Mitgliedschaft in jedem Ausschuss eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 20.000 €, im Falle des Ausschussvorsitzenden 40.000 €.
- > Die Summe sämtlicher Vergütungen zuzüglich Vergütungen 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 300.000 € je Kalenderjahr nicht übersteigen.

Sämtliche vorgenannten Vergütungen sind jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine entsprechende, auf ganze Monate aufgerundete, zeitanteilige Vergütung.

Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden angemessenen Auslagen. Die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen, und sie dieses Recht ausüben. Die Gesellschaft schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Haftpflichtversicherung (sogenannte „D&O-Versicherung“) mit einer angemessenen Versicherungssumme ab.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird gemäß der gesetzlichen Vorgabe aus § 113 Abs. 3 S. 1 AktG spätestens alle vier Jahre überprüft und ein Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütung herbeigeführt, wobei gemäß § 113 Abs. 3 S. 2 Hs. 1 AktG auch ein bestätigender Beschluss möglich ist.

2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar, wobei wiederum die Vergütungsleistungen für das Geschäftsjahr 2021 erfasst sind, obwohl sie erst im nächsten Geschäftsjahr fällig werden:

Aufsichtsratsvergütung

	2020					2021				
	Fest- vergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- vergütung	Fest- vergütung		Ausschuss- vergütung		Gesamt- vergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %		in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
Jürgen Fitschen (Vorsitzender) seit Mai 2018	200	77	60	23	260	200	77	60	23	260
Prof. Dr. Edgar Ernst (Stellv. Vorsitzender) seit Juni 2013	150	65	80	35	230	150	65	80	35	230
Burkhard Ulrich Drescher seit Dezember 2014	100	71	40	29	140	100	71	40	29	140
Vitus Eckert seit Mai 2018	100	71	40	29	140	100	71	40	29	140
Dr. Florian Funck seit August 2014	100	71	40	29	140	100	71	40	29	140
Dr. Ute Geipel-Faber seit November 2015	100	83	20	17	120	100	83	20	17	120
Daniel Just seit Mai 2015	100	83	20	17	120	100	83	20	17	120
Hildegard Müller seit Juni 2013	100	83	20	17	120	100	83	20	17	120
Prof. Dr. Klaus Rauscher seit August 2008	100	83	20	17	120	100	83	20	17	120
Dr. Ariane Reinhart seit Mai 2016	100	83	20	17	120	100	83	20	17	120
Clara-Christina Streit seit Juni 2013	100	63	60	38	160	100	63	60	38	160
Christian Ulbrich seit August 2014	100	83	20	17	120	100	83	20	17	120

V. 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 ebenso wie die Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar. Bei der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat handelt es sich hierbei um die gemäß § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung. Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und ihrer Veränderung sind die durchschnittlichen Vergütungen der Mitarbeiter der Immobilienwirtschaft (konzernweit) auf Vollzeitäquivalenzbasis eingeflossen. Analog zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat bezieht sich die dargestellte durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft auf deren Gesamtvergütung.

Vergleichende Darstellung

in Tsd. €	2020	2021	Veränderung in %
Vorstandsmitglieder			
Rolf Buch	6.747,4	6.056,4	-10
Arnd Fittkau	1.155,9	1.249,1	8
Daniel Riedl	1.646,8	2.793,6	70
Helene von Roeder	1.150,1	2.306,1	101
Durchschnitt	2.675,0	3.101,3	16
Ehemalige Vorstandsmitglieder			
Klaus Freiberg (bis 16.05.2019)	3.362,1	2.209,8	-34
Dr. A Stefan Kirsten (bis 09.05.2018)	2.000,0	684,3	-66
Gerald Klinck (bis 09.05.2018)	2.000,0	684,3	-66
weitere ehemalige Vorstandsmitglieder	296,9	400,0	35
Aufsichtsratsmitglieder			
Jürgen Fitschen (Vorsitzender)	260,0	260,0	0
Prof. Dr. Edgar Ernst (Stellvertretender Vorsitzender)	230,0	230,0	0
Burkhard Ulrich Drescher	140,0	140,0	0
Vitus Eckert	140,0	140,0	0
Dr. Florian Funck	140,0	140,0	0
Dr. Ute Geipel-Faber	120,0	120,0	0
Daniel Just	120,0	120,0	0
Hildegard Müller	120,0	120,0	0
Prof. Dr. Klaus Rauscher	120,0	120,0	0
Dr. Ariane Reinhart	120,0	120,0	0
Clara-Christina Streit	160,0	160,0	0
Christian Ulbrich	120,0	120,0	0
Durchschnitt	149,2	149,2	0
Arbeitnehmer			
Gesamtbelegschaft	64,7	65,1	1
Ertragsentwicklung			
EBITDA in Mio. €	1.909,8	2.269,3	19
EPS in €	5,50	4,22	-23
Jahresüberschuss der Vonovia SE gemäß HGB in Mio. €	-53,5	-544,8	n/a

VI. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

Nachdem das Vergütungssystem für den Vorstand der Vonovia SE von der Hauptversammlung 2021 mit großer Mehrheit gebilligt wurde, ist eine weitere Anpassung derzeit nicht vorgesehen. Dieses positive Votum unserer Aktionäre sieht der Aufsichtsrat der Vonovia SE als klare Empfehlung, das Vergütungssystem in seiner derzeitigen Form unverändert anzuwenden.

Sollten sich aus der Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand Kritikpunkte seitens der Aktionäre ergeben, werden diese vom Aufsichtsrat aufgenommen und in seiner Arbeit im Geschäftsjahr 2022 thematisiert. Der Vergütungsbericht 2022 wird entsprechend den regulatorischen Anforderungen des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG auch eine Erläuterung erhalten, wie das Hauptversammlungsvotum zum Vergütungsbericht 2021 berücksichtigt wurde.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist seit dem Beschluss der Hauptversammlung vom 9. Juni 2013 unverändert. Sowohl die Verantwortung als auch der individuelle Tätigkeitsumfang seiner Mitglieder nimmt stetig zu. Um weiterhin den Aufgaben seiner Mitglieder und der Lage der

Gesellschaft angemessen zu vergüten, wettbewerbsfähig zu bleiben und geeignete Aufsichtsratskandidaten zu gewinnen, ist es geplant, der Hauptversammlung 2022 folgende Anpassungen am Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zur Billigung vorzulegen:

- > Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält zukünftig eine Grundvergütung in Höhe von 110.000 € für die Aufsichtsrats-tätigkeit.
- > Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt die Grundvergütung zukünftig das Zweieinhalbfache und für seinen Stellvertreter weiterhin das Eineinhalbfache dieses Betrags.
- > Für die Mitgliedschaften im Präsidial- und Nominierungsausschuss bzw. Finanzausschuss werden zukünftig 30.000 € und für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss 45.000 € gezahlt. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten weiterhin das Doppelte der jeweiligen Ausschussvergütung.
- > Die Summe sämtlicher Vergütungen darf je Aufsichtsratsmitglied einen Betrag in Höhe von 400.000 € je Kalenderjahr nicht übersteigen.

Impressum

Herausgeber:

Der Vorstand/Aufsichtsrat der Vonovia SE

Stand: März 2022

© Vonovia SE, Bochum

