

Zusätzliche Informationen zur Vorstandsvergütung

Einem konstruktiven Dialog mit unseren Aktionären bezüglich unseres langfristigen Bonussystems folgend, haben wir unser Vergütungssystem neu strukturiert und verbessert, um somit internationalen Standards noch stärker zu entsprechen. Das neue Vergütungssystem der Deutsche Wohnen AG erfüllt dabei in vollem Umfang die Vorgaben des deutschen Corporate Governance Kodex.

Grundgehalt: Nach dem erfolgreichen Erwerb der GSW in 2013 hat sich die Marktkapitalisierung von Ende 2012 bis 2013 nahezu verdoppelt (nachdem sie schon 2012 um das Doppelte zugenommen hatte). Um sicherzustellen, dass unser Vergütungssystem mit den Erwartungen unserer Aktionäre übereinstimmt und gleichermaßen die gestiegene Arbeitsbelastung des Vorstands berücksichtigt, hat unser unabhängiger Aufsichtsrat eine vergleichende Analyse (Peer Review) mit lokalen (Deutsche Annington und Gagfah) sowie mit internationalen Wettbewerbern (Unibail-Rodamco, Great Portland, Segro, Capital & County und Derwent London) in Auftrag gegeben. Der Vergleich hat gezeigt, dass die fixen Grundgehälter bei der Deutsche Wohnen deutlich unter dem Durchschnitt von deutschen als auch internationalen Wettbewerbern lagen. Vor diesem Hintergrund wurden die Festgehälter an das deutsche Marktniveau angepasst (dieses liegt immer noch unter dem Durchschnitt vergleichbarer internationaler Wettbewerber).

Langfristiges Bonussystem:

Den Anregungen unserer Aktionäre folgend, haben wir unseren „Performance Share Unit Plan“ durch ein Aktienoptionsprogramm „AOP 2014“ ersetzt, um unser Vergütungssystem noch stärker an den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu koppeln, insbesondere mit folgenden Punkten:

- » Die Leistung wird über einen Zeitraum von 4 Jahren gemessen.
- » Die Verwässerung aus dem „AOP 2014“ ist auf 5 % des ausstehenden Aktienkapitals begrenzt (einschließlich Zuschüssen an den Vorstand und weitere Führungskräfte).
- » Die wesentlichen Performance-Kriterien NAV und FFO werden nicht mehr absolut, sondern je Aktie ermittelt.
- » Die Kriterien, Gewichtungen, Leistungsschwellen und Obergrenzen sind in der Einladung zu unserer Hauptversammlung veröffentlicht.
- » Auf den Aktienkurs zum Tag der Gewährung wird kein Nachlass eingeräumt.

Kurzfristige Boni:

- » Wie von unseren Aktionären vorgeschlagen, haben wir die jährlichen Bonuszahlungen auf unter 50 % der gesamten variablen Vergütung begrenzt, um langfristig unsere Vergütungspolitik neu zu strukturieren.
- » Die Leistungskriterien beinhalten sowohl finanzielle Kennzahlen (EBITDA, FFO) als auch individuelle Ziele (Aufteilung etwa 50:50).
- » Es gibt keine garantierten Bonuszahlungen: bei weniger als 75 % der Soll-Leistung über alle Zielvorgaben werden keine Bonuszahlungen gewährt.
- » Die Bonuszahlungen werden auf 125 % der Zielvergütung begrenzt.
- » Die Deutsche Wohnen kann an dieser Stelle keine individuellen Leistungsziele benennen, da diese in Bezug auf unsere Wettbewerber sensible Informationen darstellen. Die Leistungskriterien werden regelmäßig durch unseren unabhängigen Vergütungsausschuss auf ihre Angemessenheit hin geprüft und beurteilt.

Die Struktur der Abfindungszahlungen erfüllt die Vorgaben des deutschen Corporate Governance Kodex.

Aufgrund der erfolgreichen Übernahme der GSW im Jahr 2013, wurde ein Sonderbonus an Michael Zahn und Lars Wittan gezahlt. Dieser Bonus wurde auf der Basis vordefinierter Erfolgsbedingungen durch den Aufsichtsrat gewährt und wird nur dann in voller Höhe gezahlt, wenn die Synergieziele realisiert werden konnten. Darüber hinaus erfordert dieser Bonus eine Investition in eigene Aktien, bevor er tatsächlich ausgezahlt wird.