

# Ver- gütungs- bericht 2022

# Inhalt

1	<b>I. Einleitung</b>
2	<b>II. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022</b>
2	1. Veränderte regulatorische Rahmenbedingungen in der Vergütungsberichtserstattung
2	2. Entwicklung des Vorstandsvergütungssystems
2	3. Überblick über das Vergütungssystem 2022
4	4. Die Anwendung der Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2022
10	5. Aktienhalteverpflichtung
10	6. Rückforderung (Clawback) und Reduzierung (Malus) erfolgsabhängiger Vergütung
11	7. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens
11	8. Arbeitsunfähigkeit, Hinterbliebenenversorgung
11	9. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot
12	10. Regelungen infolge eines Kontrollwechsels
12	11. Angaben zu Leistungen Dritter
12	12. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022
13	13. Einhaltung der Maximalvergütung
14	<b>III. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022</b>
14	1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats
15	2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
16	<b>IV. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>
18	<b>V. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers</b>

# I. Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Deutsche Wohnen SE. Er erläutert die Struktur sowie die Höhe der individuellen im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Der vorliegende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. Er entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022.

Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über seine formale und inhaltliche Prüfung durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind auf der [Investor-Relations-Webseite](#) der Deutsche Wohnen SE einsehbar.

# II. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Der folgende Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 erläutert den Hintergrund der getroffenen Vergütungsentscheidungen und ermöglicht deren umfassende Einordnung.

## 1. Veränderte regulatorische Rahmenbedingungen in der Vergütungsberichtserstattung

Infolge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) zum 1. Januar 2020 erfolgte die Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 erstmalig auf Basis der neuen regulatorischen Anforderungen des § 162 AktG. Die Hauptversammlung billigte den Vergütungsbericht 2021 am 2. Juni 2022 mit einer breiten Zustimmung von 92,9 %.

Angesichts des positiven Abstimmungsergebnisses und aus Gründen der Stetigkeit sehen Vorstand und Aufsichtsrat keine Notwendigkeit, die Berichtsweise anzupassen.

Der Vergütungsbericht 2022 wird der Hauptversammlung 2023 im Rahmen eines konsultativen Votums zur Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt.

## 2. Entwicklung des Vorstandsvergütungssystems

Bis zum Schluss der Hauptversammlung 2022 fand das von der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 gebilligte Vorstandsvergütungssystem (Vergütungssystem 2021) Anwendung. Am 2. Juni 2022 billigte die Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 96,9 % eine Überarbeitung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Wohnen SE (Vergütungssystem 2022). Das überarbeitete Vergütungssystem trägt der Zugehörigkeit der Gesellschaft zum Vonovia-Konzern und der zwischenzeitlich fortgeschrittenen Integration der Unternehmen Rechnung.

Die Vorstandsvergütung 2022 wurde im Sinne einer Übergangsregelung wie folgt festgelegt: Die kurzfristige variable Vergütung (STI) der Vorstandsmitglieder für das Geschäfts-

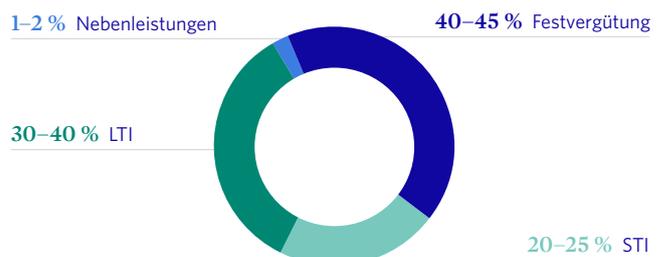
jahr 2022 richtet sich nach dem Vergütungssystem 2021. Die langfristige variable Vergütung (LTI) der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 richtet sich nach den Vorgaben des neuen Vergütungssystems 2022. Beide Vergütungssysteme waren bzw. sind auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Sie stehen im Einklang mit den Interessen der Aktionär:innen. Die Verträge aller Vorstandsmitglieder der Deutsche Wohnen SE wurden mit Wirkung zum 3. Juni 2022 an das Vergütungssystem 2022 angepasst.

## 3. Überblick über das Vergütungssystem 2022

Das Vergütungssystem bildet die Grundlage für die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Deutsche Wohnen SE. Das Vergütungssystem sieht für jedes Vorstandsmitglied fixe und variable Vergütungskomponenten vor. Ihre Summe bildet die Gesamtvergütung.

Die fixen Vergütungskomponenten werden unabhängig vom Erfolg des Unternehmens gezahlt. Sie bestehen aus der Festvergütung, Sachbezügen sowie sonstigen Nebenleistungen. Leistungen zur Altersvorsorge werden von der Deutsche Wohnen SE nicht zugesagt.

Zur Förderung der Leistungsorientierung (Pay-for-Performance) sind die variablen Vergütungskomponenten an das Erreichen kurz- und langfristiger Erfolgsziele



gekoppelt. Diese Ziele sind verknüpft mit einem kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil (STI) sowie einem langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (LTI). Erreicht ein Vorstandsmitglied sowohl im STI als auch im LTI einen Zielerreichungsgrad von 100 %, ergibt die Summe aus diesen variablen Auszahlungen und der Festvergütung sowie den Nebenleistungen die Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Mit der hohen Gewichtung des LTI unterstützt die Vergütungsstruktur die Ausrichtung der Vorstandsarbeit an einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Deutsche Wohnen SE. Zugleich gibt sie durch den STI angemessene Anreize für das Erreichen der operativen Jahresziele.

Der Aufsichtsrat hat bei der Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems nicht nur die Interessen der Aktionär:innen berücksichtigt, sondern auch die Verantwortung des Unternehmens gegenüber Kund:innen sowie Mitarbeiter:innen und die Bedeutung des Engagements des Unternehmens für das Gemeinwohl. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens bei und bezieht insbesondere nichtfinanzielle Faktoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance – ESG) mit ein.

Das seit dem Geschäftsjahr 2022 grundsätzlich zur Anwendung kommende Vergütungssystem der Deutsche Wohnen SE lässt sich wie folgt zusammenfassen:

## Das Vergütungssystem im Überblick

Bemessungsgrundlage/Parameter			
<b>Fixe Vergütung</b>	<b>Grundgehalt (Festvergütung)</b>	> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird	
	<b>Mögliche Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen</b>	> 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	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Short-Term-Incentive (STI)</b>	Typ	> Ziel-STI
		Begrenzung I Cap	> 125 % des Ziel-STI
		Leistungskriterien	> Group FFO > Adjusted EBITDA > Persönlicher Leistungsfaktor (0,8-1,2)
	Auszahlung	> Fälligkeit einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft > Auszahlung in bar	
	<b>Long-Term-Incentive (LTI)</b>	Typ	> Ziel-LTI
		Begrenzung I Cap	> 250 % des Zielwerts
		Leistungskriterien	> NAV pro Aktie > Group FFO pro Aktie > Grundsätzlich ESG Ziele
		Auszahlung	> Mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der vierjährigen Performance-Periode folgt > Auszahlung in bar
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>		<b>Maximale Gesamtvergütung</b>	> Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 5,5 Mio. € brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 3,5 Mio. € brutto p. a.
<b>Malus/Clawback</b>	> 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		
<b>Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung</b>	> Abfindung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung aufgrund Widerrufs der Bestellung, jedoch nicht höher als die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags; keine Abfindung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft > Fortzahlung der Festvergütung an Hinterbliebene im Todesfall für den Sterbemonat und die sechs darauffolgenden Monate sowie des STI und LTI pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats		

## 4. Die Anwendung der Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2022

Die Vergütungssysteme 2021 und 2022 fanden im Geschäftsjahr 2022 wie folgt Anwendung: Grundsätzlich galten für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 2. Juni 2022 das Vergütungssystem 2021 und ab dem 3. Juni 2022 das Vergütungssystem 2022. Im Sinne einer Übergangsregelung richtete sich die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term-Incentive – STI) der Vorstandsmitglieder für das ganze Geschäftsjahr 2022 noch nach dem Vergütungssystem 2021.

Wie bereits im Vergütungsbericht 2021 erläutert, orientierte sich die langfristige Vergütungskomponente (Long-Term-Incentive – LTI) im Vergütungssystem 2021 konzeptionell an der relativen Performance der Aktienrendite und der Entwicklung der Immobilienrendite als wesentlichen Gradmesser für die nachhaltige Rentabilität des Unternehmens. Durch den Zusammenschluss der Gesellschaft mit der Vonovia SE konnte diese Konzeption des LTI ihre incentivierende Wirkung nicht mehr in der ursprünglich intendierten Weise entfalten. Daher genehmigte der Aufsichtsrat die Bestimmungen des Business Combination Agreement vom 1. August 2021 zwischen der Vonovia SE und der Gesellschaft. Dieses sah eine vorzeitige und vollständige Auszahlung der zugeteilten LTI-Tranchen des Vorstands und aller weiteren Führungskräfte vor. Aus diesem Grund richtet sich der LTI der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 nach den Vorgaben des Vergütungssystems 2022. In der Folge sind für diese und die künftige Berichterstattung lediglich LTI-Tranchen zu berücksichtigen, die den Mitgliedern des Vorstands der Deutsche Wohnen SE seit dem Geschäftsjahr 2022 zugeteilt wurden.

### 4.1 Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

#### 4.1.1 Festvergütung

Nach beiden Vergütungssystemen stand bzw. steht jedem Vorstandsmitglied für seine Vorstandstätigkeit ein jährliches Grundgehalt (Festvergütung) zu, das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Mit der Festvergütung sind auch Tätigkeiten auf der Ebene von Tochtergesellschaften abgegolten. Die Höhe der Festvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds, den zeitlichen Umfang der Tätigkeit sowie die Marktverhältnisse wider.

#### 4.1.2 Nebenleistungen

Beide Vergütungssysteme sehen zudem Sach- und Nebenleistungen vor. Hierzu kann unter dem Vergütungssystem 2022 u.a. die Gewährung der privaten Inanspruchnahme des Dienstwagens oder nach Wahl des Vorstandsmitglieds einer Dienstwagenpauschale sowie die Zurverfügungstellung erforderlicher Sachmittel (z. B. Kommunikationsmittel) für die Aufgabenerfüllung gehören. Eine etwaige Privatnutzung eines Dienstwagens wird als geldwerter Vorteil versteuert. Die auf den geldwerten Vorteil der Privatnutzung entfallenden Steuern trägt das Vorstandsmitglied. Die mit dem Betrieb des Dienstwagens verbundenen Kosten werden von der Deutsche Wohnen SE getragen.

Die Deutsche Wohnen SE kann zudem 50 % der Beiträge des Vorstandsmitglieds zu einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung übernehmen.

Des Weiteren besteht zugunsten der Vorstandsmitglieder eine marktübliche D&O-Versicherung. Der Selbstbehalt der Vorstandsmitglieder unter der D&O-Schadenshaftpflichtversicherung beläuft sich im Einklang mit § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG auf 10 % des Schadens bzw. das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen gewähren.

### 4.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungskomponenten stellen den überwiegenden Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Sie sind sowohl auf das Erreichen operativer jährlicher Ziele als auch auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Deutsche Wohnen SE ausgerichtet. Anhand des STI und des LTI kann die Leistung der Vorstandsmitglieder aus unterschiedlichen Perspektiven und über unterschiedlich lange Zeiträume (Performance-Perioden) beurteilt werden.

STI und LTI unterscheiden sich in den für die Auszahlung herangezogenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Bei der Auswahl der Leistungskriterien steht die Umsetzung der Strategie im Vordergrund. Die Leistungskriterien unterstützen insbesondere die Wachstumsstrategie der Deutsche Wohnen SE; sie incentivieren aber auch die Erhöhung der Profitabilität und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. Die Berücksichtigung unterschiedlicher transparenter Leistungskriterien ermöglicht es, den Erfolg der Deutsche Wohnen SE ganzheitlich und mehrdimensional abzubilden.

Zur konsequenten Verfolgung des Pay-for-Performance-Gedankens werden die Leistungskriterien ambitioniert gesetzt.

#### 4.2.1 Short-Term-Incentive (STI)

##### Grundlagen des STI für das Geschäftsjahr 2022

Im Sinne einer Übergangsregelung richtete sich der STI der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 noch nach dem Vergütungssystem 2021.

Der STI wurde danach für die Erreichung von Jahreszielen im Geschäftsjahr 2022 gewährt. Er betrug maximal 125 % des für jedes Vorstandsmitglied vereinbarten STI-Zielbetrags. Die Erfolgsziele des STI waren zu 80 % unternehmensbezogene

finanzielle Ziele, zu 20 % individuelle Ziele. Die individuellen Ziele waren Leistungsziele, die den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds betrafen. Alle STI-Ziele wurden jeweils vor Beginn des Geschäftsjahres mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart.

Als unternehmensbezogene finanzielle Leistungskriterien verwendete die Gesellschaft im Rahmen des STI die nachstehenden Kennzahlen mit entsprechender Gewichtung:

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



##### Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2022

###### Zielerreichung finanzielle Erfolgsziele

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.

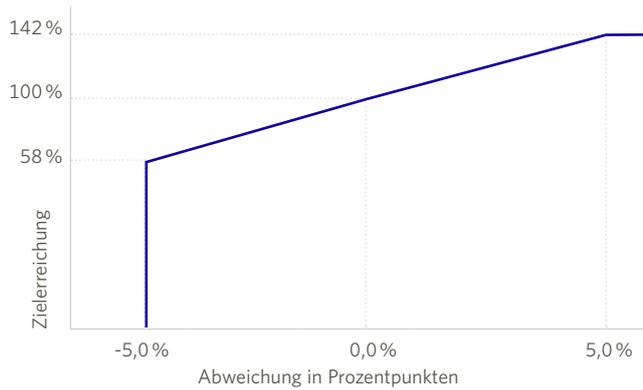
Der FFO I ist eine für Immobiliengesellschaften maßgebliche liquiditätsorientierte Kennziffer und Basis für die Dividendenausschüttung. Ausgehend vom bereinigten EBITDA vor Verkauf werden vornehmlich liquiditätswirksame Zinsen und Steuer sowie der Anteil des Ergebnisses, der Minderheiten zusteht, in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

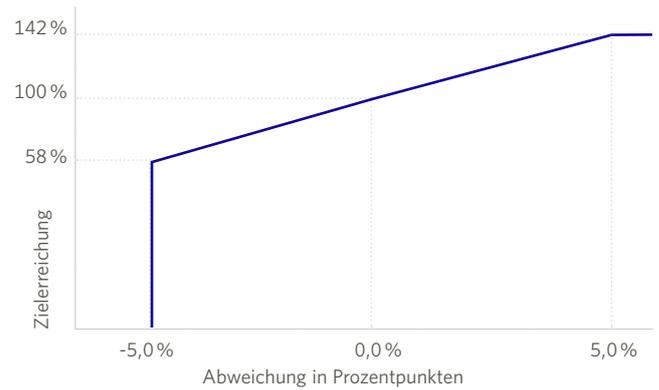
Das Ergebnis aus at Equity bewerteten Unternehmen berücksichtigt den Ergebnisbeitrag von Minderheitsbeteiligungen, die im bereinigten EBITDA nicht abgebildet sind, aber für die Bewertung des wirtschaftlichen Erfolges auf Konzernebene von Bedeutung sind.

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

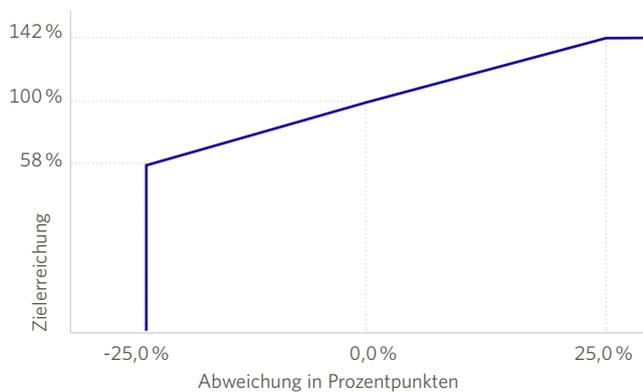
### Zielerreichungskurve adjusted EBITDA



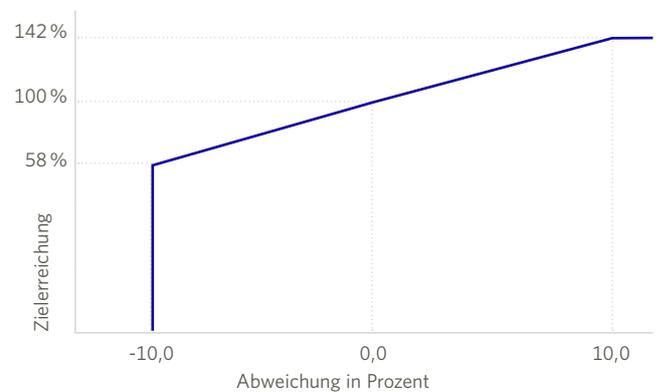
### Zielerreichungskurve FFO I



### Zielerreichungskurve Verkaufsergebnis



### Zielerreichungskurve Ergebnis aus at-Equity bewerteten Unternehmen



Die Zielerreichungskurven spiegeln den strikten Pay-for-Performance-Gedanken des Vorstandsvergütungssystems der Deutsche Wohnen SE wider.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zielwerte sowie die im Berichtsjahr 2022 erreichten Ist-Werte der Leistungskriterien sowie die sich daraus ergebenden Zielerreichungsgrade des STI für das Geschäftsjahr 2022.

### STI 2022 Zielerreichung – Deutsche Wohnen

	Budgetwert	Istwert	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in %
EBITDA (Adjusted)	641,5	665,9	131,7
FFO I	489,7	517,9	141,7
Verkaufsergebnis	9,2	12,8	141,7
Ergebnis aus at-Equity bewerteten Unternehmen	0,0	-167,2	0,0

### Zielerreichung individuelle Ziele

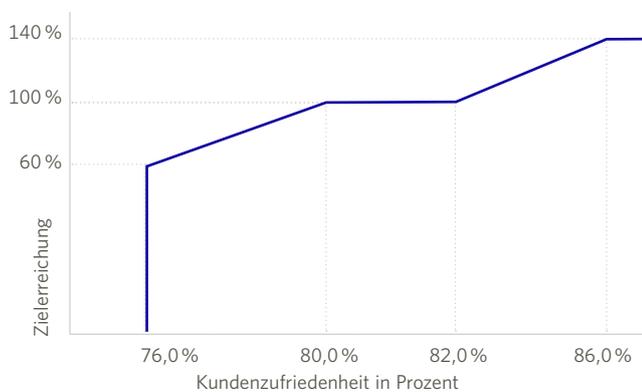
Als individuelle Leistungskriterien des STI verwendete die Gesellschaft geschäftsjahresbezogene Strategieziele für das Ressort und/oder den Gesamtvorstand, die mit einer Gewichtung von 20 % in den STI einfließen. Zusammen mit den individuellen Leistungszielen wurden auch die Kriterien und die Methoden festgelegt, anhand derer der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied den persönlichen Zielerreichungsgrad bestimmte. Die individuellen STI-Leistungsziele konnten maximal eine Zielerreichung von 125 % annehmen.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden als individuelle Ziele Kundenzufriedenheit und Fortschritt ESG (Environment, Social, Governance)/CSR (Corporate Social Responsibility)

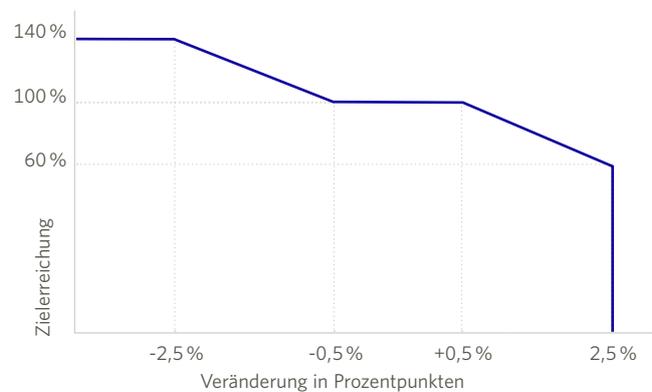
festgelegt. Die Kundenzufriedenheit misst die Zufriedenheit mit der Deutschen Wohnen. Der Fortschritt ESG/CSR hält die Verbesserung der Energieeffizienz (gemessen in kWh/m<sup>2</sup>) fest. Die Zielwerte für beide Erfolgsziele wurden anhand der Vorjahreswerte aus dem Geschäftsjahr 2021 abgeleitet. Beide Erfolgsziele fließen mit einer Gewichtung von jeweils 5 % in den STI ein.

Als drittes individuelles Ziel wurde die Integration der CSR Organisation in die Organisationsstruktur der Vonovia (VNA) festgelegt. Als konkrete Zielgrößen dienten unter anderem die Einbindung in den Vonovia Nachhaltigkeitsbereich sowie in einen integrierten Klimapfad bis Ende des Geschäftsjahrs 2022. Das dritte individuelle Ziel floss mit einer Gewichtung von 10 % in den STI ein.

### Zielerreichungskurve Kundenzufriedenheit



### Zielerreichungskurve Energieeffizienz



Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds wurde auf der Grundlage der individuellen Leistungskriterien bewertet. Dabei betrug die Zielerreichung der Integration der CSR in die Organisationsstruktur der Vonovia (VNA) 100 %.

### Individuelle Ziele – Deutsche Wohnen

	Zielwert	Istwert	Zielerreichung in %
Kundenzufriedenheit (in %)	81,0	83,4	114,0
Fortschritt ESG/CSR (in kWh/m <sup>2</sup> )	121,0	118,57	130,5

Für die individuellen Leistungsziele der Mitglieder des Vorstands ergab sich damit insgesamt eine Zielerreichung von 111,15 %.

## Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2022

Der sich aus der Gesamtzielerreichung des STI ergebene Betrag wurde jeweils an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlt.

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

### STI 2022 Zusammenfassung – Deutsche Wohnen

	Zielbetrag	Minimalbetrag	Maximalbetrag (CAP)	Zielerreichung Finanzielle Ziele (80% Gewichtung)	Zielerreichung Individuelle Ziele (20% Gewichtung)	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %	in %	in Tsd. €
Lars Urbansky	318,0	0,0	397,5	117,73	111,15	116,41	370,2
Konstantina Kanellopoulos	128,0	0,0	160,0	117,73	111,15	116,41	149,0
Olaf Weber	60,0	0,0	75,0	117,73	111,15	116,41	69,8

#### 4.2.2 STI unter dem Vergütungssystem 2022

Ab dem Geschäftsjahr 2023 richtet sich der STI nach dem Vergütungssystem 2022, das in der Einladung zur Hauptversammlung vom 2. Juni 2022 und im vorliegenden Bericht unter Ziffer 3 beschrieben ist. An dieser Stelle wird daher auf eine erneute Darstellung der STI-Systematik nach dem Vergütungssystem 2022 verzichtet.

#### 4.3 Long-Term-Incentive (LTI)

Zusätzlich zum STI wird den Mitgliedern des Vorstands von der Deutsche Wohnen SE jährlich ein LTI mit langfristiger Anreizwirkung und ausgewogenem Chancen-Risiko-Profil gewährt. Der LTI ist in der Form eines Performance Cash Plans ausgestaltet, wird über einen Performance-Zeitraum

von vier Jahren gemessen und hängt in seiner Höhe von der Erreichung bestimmter finanzieller Ziele sowie zusätzlich von der Erreichung bestimmter Nachhaltigkeitsziele ab. Der LTI richtete sich bereits im Geschäftsjahr 2022 vollständig nach dem Vergütungssystem 2022.

#### Funktionsweise und Gewichtungen des LTI

Den Vorstandsmitgliedern wird zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine LTI-Tranche zugeteilt. Der Zielbetrag der LTI-Auszahlung (bei 100% Zielerreichung) ist in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder festgelegt worden. Der tatsächliche Auszahlungsbetrag des LTI am Ende der vierjährigen Performance-Periode ist abhängig von der Zielerreichung der im Folgenden beschriebenen Leistungskriterien. Die Zielbeträge, Minimal- sowie Maximalwerte

unter Einhaltung des im Vergütungssystem vorgesehenen Caps von 250% des LTI-Zielbetrags sind in der folgenden Tabelle abgebildet:

### LTIP Tranche 2022 – Zuteilung

	Zuteilungswert	Minimalwert	Maximalwert (Cap)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Lars Urbansky	636,0	0	1.590,0
Konstantina Kanellopoulos	254,0	0	635,0
Olaf Weber	120,0	0	300,0

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag, der zum Ende des Geschäftsjahres 2025 festgestellt wird, errechnet sich aus dem Zielbetrag und der Zielerreichung während der Performance-Periode. Die Zielerreichung wird anhand der folgenden finanziellen Leistungskriterien ermittelt:

- > DW-NAV (Net Asset Value) pro Aktie
- > DW-Group FFO (Funds from Operations) pro Aktie

Die finanziellen Leistungskriterien DW-NAV pro Aktie und DW-Group FFO pro Aktie incentivieren eine langfristige Steigerung des Unternehmenswerts. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands an die der Aktionäre angeglichen.

Zudem wird die Zielerreichung grundsätzlich zusätzlich anhand von Nachhaltigkeitskriterien (ESG-Ziele) ermittelt. Durch die Einbeziehung von ESG-Zielen werden in besonderer Weise die Belange der übrigen Stakeholder einbezogen. Die relevanten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien sind untereinander additiv verknüpft und mit je einem Drittel gleichgewichtet.

Insgesamt werden durch den LTI Anreize gesetzt, um sowohl langfristiges als auch nachhaltiges Wachstum der Deutsche Wohnen SE zu erreichen. Die Funktionsweise des LTI ist in der folgenden Abbildung zusammengefasst:



Allen Leistungskriterien sind gleichermaßen ambitionierte Zielerreichungskurven hinterlegt, deren mögliche Zielerreichungen eine Bandbreite von 0 % bis 250 % umfasst. Der Aufsichtsrat definiert zu Beginn einer jeden Performance-Periode für jedes Leistungskriterium einen Zielwert, bei dem die Zielerreichung 100 % beträgt. Zudem wird ein Minimal- und Maximalwert definiert. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 50 %, liegt er darunter, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ab einem Wert, der dem Maximalwert entspricht, ist die Zielerreichung auf 250 % begrenzt. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode wird anhand der einzelnen Zielerreichungsgrade und unter Berücksichtigung ihrer Gewichtung zueinander ein Gesamtzielerreichungsgrad bestimmt. Der Auszahlungsbetrag eines LTI kann nicht mehr als 250 % des Zielwertes der betreffenden LTI-Tranche betragen (Cap).

Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit der Empfehlung G.11 S. 1 des DCGK 2022 die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Umfang Rechnung zu tragen, um die ursprünglichen Wertverhältnisse aufrechtzuerhalten bzw. wiederherzustellen.

Die Auszahlung für die jeweilige Performance-Periode wird mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft, der auf das Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, fällig, jedoch nicht später als am 31. Dezember des dem Ende der Performance-Periode folgenden Geschäftsjahres.

#### Leistungskriterien der LTI-Tranche 2022

##### DW-NAV pro Aktie

Das erste finanzielle Leistungskriterium DW-NAV pro Aktie zählt zu den elementaren Steuerungskennzahlen der Deutsche Wohnen SE. Es spiegelt den Wert des Immobilienvermögens sowie der Modernisierungs- und Neubauleistungen wider und ist somit maßgeblich für die Wertentwicklung des Unternehmens. Zur Berechnung des DW-NAV pro Aktie werden auf das Eigenkapital der Anteilseigner der Deutsche Wohnen latente Steuern auf Investment Properties addiert und der Zeitwert der derivativen Finanzinstrumente, der Goodwill und die immateriellen Vermögenswerte abgezogen. Der nach diesen Kriterien berechnete NAV wird durch die Anzahl der DW-Aktien zum Stichtag geteilt (Stichtagswert NAV zu Stichtagswert Aktien - non-diluted).

## DW-Group FFO pro Aktie

Das DW-Group FFO pro Aktie hat ebenfalls eine hohe Relevanz für die Steuerung der Deutsche Wohnen SE. Neben der Wichtigkeit einer starken jährlichen operativen Ertragskraft ist besonders die Incentivierung einer nachhaltigen und langfristigen Steigerung des Ertrags von Bedeutung. Aus diesem Grund wird das Leistungskriterium DW-Group FFO

pro Aktie in den LTI aufgenommen. In der vierjährigen Performancebetrachtung ist die langfristige Entwicklung des DW-Group FFO in den Fokus genommen.

Die Zielerreichung wird wie folgt anhand der Wachstumsrate (CAGR) 2022 bis 2025 der beiden finanziellen Leistungskriterien bemessen:

KPI	Minimalwert (50 %)	Zielwert (100 %)	Maximalwert (250 %)
DW-NAV je Aktie (Gewichtung: 50 %)	1,80 %	3,30 %	6,30 %
DW-Group FFO je Aktie (Gewichtung: 50 %)	2,00 %	3,50 %	6,50 %

## ESG

Neben den finanziellen Zielen fließen grundsätzlich zudem nicht-finanzielle Leistungskriterien in Form von ESG-Zielen in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTI ein. Hierdurch wird sichergestellt, dass weitere bedeutende nicht-finanzielle Ziele – die zentrale Bestandteile der beschriebenen Unternehmensphilosophie sind – angemessen Berücksichtigung finden. ESG-Ziele kommen in der Regel aus den Bereichen Environment, Social und Governance und sind solche, die für das langfristige und nachhaltige Wachstum der Deutsche Wohnen SE von fundamentaler Bedeutung sind. Durch die Berücksichtigung von ESG-Zielen werden Input-Faktoren für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung berücksichtigt.

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

Aufgrund des erforderlichen Neuaufsetzens der ESG-Methodologie der Deutsche Wohnen SE konnten für die LTI-Tranche 2022 keine ESG-Ziele festgelegt werden. In zukünftigen Tranchen werden diese berücksichtigt. Für die Tranche 2022 fließen die beiden finanziellen Erfolgsziele zu je 50 % in die Ermittlung der Zielerreichung ein.

Die einzelnen Zielerreichungskurven (Sollwerte), Ist-Werte und die daraus resultierenden Zielerreichungen werden nach Ablauf der Performance-Periode der LTI-Tranche 2022 zum 31. Dezember 2025 im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 veröffentlicht.

## 5. Aktienhalteverpflichtung

Das Vergütungssystem 2021 beinhaltet Aktienhalteverpflichtungen. Das Vergütungssystem 2022 sieht eine solche Verpflichtung nicht mehr vor.

## 6. Rückforderung (Clawback) und Reduzierung (Malus) erfolgsabhängiger Vergütung

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der Deutsche Wohnen SE enthalten Malus- und Clawback-Regelungen, die in bestimmten Fällen eine Herabsetzung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats ermöglichen. Diese Möglichkeit besteht, wenn ein Vorstandsmitglied nachweislich seine Pflichten in einer Weise verletzt, die eine rechtswirksame außerordentliche Kündigung ermöglicht oder nachweislich vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen seine wesentlichen Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG verstößt.

Werden variable Vergütungsbestandteile auf Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses festgesetzt oder ausgezahlt, so kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern.

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

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

Ähnliche Malus- und Clawback-Regelungen bestanden auch unter dem Vergütungssystem 2021.

Im gesamten Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat keine Hinweise erhalten oder Anhaltspunkte festgestellt, die eine Anwendung von Malus- und Clawback-Regelungen rechtfertigen würden. Daher erfolgte im Geschäftsjahr 2022 keine Rückforderung oder Reduzierung erfolgsabhängiger Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder seitens des Aufsichtsrats der Deutsche Wohnen SE.

## 7. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

### 7.1 Abfindung

Sofern in Vorstandsverträgen Regelungen zu Abfindungszahlungen vereinbart sind, beschränken sich diese auf einen Abfindungsanspruch im Fall eines Widerrufs der Bestellung und einer dadurch bedingten vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags. Den Empfehlungen des DCGK folgend ist diese dann der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen (d. h. Festvergütung, Nebenleistungen, STI und LTI) begrenzt (Abfindungs-Cap) und übersteigt in keinem Fall die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Die dienstvertraglich vorgesehene Abfindung und das dienstvertraglich vorgesehene Abfindungs-Cap ermitteln sich auf der Grundlage der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres, welches der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vorausgegangen ist und gegebenenfalls auch auf der Grundlage der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Bei Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gezahlt.

Mit dem Vorstandsmitglied Lars Urbansky wurde mit Wirkung zum 3. Juni 2022 ein neuer Vorstandsanstellungsvertrag mit folgender Abfindungsregelung vereinbart: „Wenn das Vorstandsmitglied als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft abberufen wird und der Dienstvertrag gemäß Ziff. 14.5 vorzeitig endet, zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresvergütungen abzüglich der Zahlungen für die Kündigungsfrist gemäß Ziff. 14.5, maximal jedoch einen Betrag in Höhe der Bezüge, die dem Vorstandsmitglied bis zum Ende der Vertragslaufzeit gemäß Ziff. 14.1 zustehen würden („Abfindungs-Cap“).“

### 7.2 LTI bei vorzeitiger Beendigung

Endet der Vorstandsanstellungsvertrag durch Zeitablauf, Tod oder Widerruf der Bestellung, wird der LTI, der für das Jahr, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, zugeteilt wurde, zeitanteilig um 1/12 für jeden Monat, den das Dienstverhältnis vor dem Ende des betreffenden Kalenderjahres endet, gekürzt. Eine Kürzung der übrigen LTI findet nicht statt. Wird der Vorstandsanstellungsvertrag vor Ende der Performance-Periode durch die Deutsche Wohnen SE außerordentlich aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB gekündigt oder legt das Vorstandsmitglied sein Amt nieder, ohne dass die Gesellschaft hierfür einen wichtigen Grund gesetzt hat, verfallen sämtliche Rechte und Anwartschaften aus dem LTI mit sofortiger Wirkung und ohne Entschädigung. Hiervon ausgenommen sind die LTI-Ansprüche des Vorstandsmitglieds deren Performance-Periode in dem Zeitpunkt, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, bereits beendet ist.

## 8. Arbeitsunfähigkeit, Hinterbliebenenversorgung

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

Verstirbt das Vorstandsmitglied, kann den Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung für den Sterbemonat und für die sechs auf den Sterbemonat folgenden Kalendermonate gewährt werden. 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.

## 9. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann mit den Mitgliedern des Vorstands nachvertragliche Wettbewerbsverbote für die Dauer von bis zu 24 Monaten vereinbaren. Für diesen Zeitraum wird eine von Fall zu Fall festzulegende angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) in enger Anlehnung an die gesetzlichen Regelungen der §§ 74 ff. HGB für Arbeitnehmer:innen gewährt. Die Entschädigung wird in Raten jeweils am

Monatsende ausgezahlt. Auf diesen Betrag anfallende gesetzliche Abgaben trägt das Vorstandsmitglied. Bei Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird vereinbart, dass etwaige Abfindungszahlungen, die aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit gewährt werden, auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 war mit keinem aktiven Vorstandsmitglied ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

## 10. Regelungen infolge eines Kontrollwechsels

Es wurden keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart.

## 11. Angaben zu Leistungen Dritter

Mit der Festvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und ihre verbundenen Unternehmen abgegolten. Dies beinhaltet insbesondere konzerninterne Aufsichtsratsmandate. Sofern Vergütungsansprüche für Tätigkeiten außerhalb des DW-Konzerns entstehen, entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit diese auf die Festvergütung anzurechnen sind.

Für das Geschäftsjahr 2022 haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit erhalten.

## 12. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

### 12.1 Zielvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütungen der im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2022 dienstvertraglich wie folgt festgelegt:

### Zielvergütung

	Lars Urbansky (Co-CEO)	Konstantina Kanellopoulos (Co-CEO) seit 1. Januar 2022	Olaf Weber (CFO) seit 1. Januar 2022
	2022	2022	2022
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €
Grundvergütung	636,0	254,0	120,0
Nebenleistungen	18,0	0,6	2,3
Kurzfristige variable Vergütung (STI 2022)	318,0	128,0	60,0
Langfristige variable Vergütung (LTI 2022-2025)	636,0	254,0	120,0
<b>Summe</b>	<b>1.608,0</b>	<b>636,6</b>	<b>302,3</b>

### 12.2 Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den einzelnen aktiven Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung inkl. der relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 setzt sich dabei zusammen aus:

- > der für das Geschäftsjahr 2022 ausbezahlten Grundvergütung,
- > den im Geschäftsjahr 2022 angefallenen Nebenleistungen und
- > dem für das Geschäftsjahr 2022 festgestellten STI.

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird der STI für das Geschäftsjahr 2022 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2022 vollständig erbracht war.

Wie bereits im Rahmen des Vergütungsberichts 2021 erläutert, erfolgte die Auszahlung der in den Geschäftsjahren 2018 bis 2021 zugeteilten LTI-Tranchen in Anbetracht des Zusammenschlusses mit der Vonovia SE in einer Summe im Geschäftsjahr 2021. In der Folge endete zum 31. Dezember

2022 keine vierjährige Performance-Periode einer vor dem Geschäftsjahr 2022 zugeteilten LTI-Tranche und es liegt keine gewährte und geschuldete Vergütung für eine LTI-

Tranche gemäß erdienungsorientierter Auslegung des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Geschäftsjahr 2022 vor.

### Gewährte und geschuldete Vergütung

	Lars Urbansky Co-CEO		Konstantina Kanellopoulos (Co-CEO) seit 1. Januar 2022		Olaf Weber (CFO) seit 1. Januar 2022	
	2022		2022		2022	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	636,0	62	254,0	63	120,0	62
Nebenleistungen	18,0	2	0,6	0	2,3	1
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>654,0</b>	<b>64</b>	<b>254,6</b>	<b>63</b>	<b>122,3</b>	<b>64</b>
Kurzfristige variable Vergütung	370,2	-	149,0	-	69,8	-
STI 2022	370,2	36	149,0	37	69,8	36
<b>Summe</b>	<b>1.024,2</b>	<b>100</b>	<b>403,6</b>	<b>100</b>	<b>192,1</b>	<b>100</b>

Im Geschäftsjahr 2022 lag keine gewährte oder geschuldete Vergütung zugunsten ehemaliger Vorstandsmitglieder vor. Pensionszusagen wurden ehemaligen Vorstandsmitgliedern nicht erteilt. Daher lag auch hier keine gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 vor.

Auszahlungen der langfristigen variablen Vergütungskomponente unter dem jeweils anwendbaren LTI werden dem Jahr der Zuteilung der zugrunde liegenden LTI-Tranche zugerechnet. Nebenleistungen werden mit dem steuerlichen geldwerten Vorteil angesetzt. Sollte die Summe der Leistungen für ein Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung übersteigen, wird die jeweils zeitlich zuletzt zu leistende Zahlung, d. h. regelmäßig die festgestellte Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr zugeteilten LTI, um den übersteigenden Betrag gekürzt.

### 13. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für die Vorstandstätigkeit für ein Jahr, d. h. derzeit bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen, kurzfristigen variablen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten festgelegt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung schränkt die maximal erreichbare Gesamtvergütung (Summe der Einzelkomponenten bei maximaler Zielerreichung) nochmals ein. Sie beträgt unter dem Vergütungssystem 2021 wie auch unter dem Vergütungssystem 2022 für den bzw. die Vorstandsvorsitzende(n) 5,5 Mio. € brutto p. a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 3,5 Mio. € brutto p. a.

# III. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

## 1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Deutsche Wohnen SE wurde von der Hauptversammlung 2021 mit 99,31% gebilligt. Es ist in § 10 Abs. 7 der Satzung geregelt und im Vergütungssystem 2021 für den Aufsichtsrat abgebildet. Das Vergütungssystem 2021 richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Folgende Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder sieht das Vergütungssystem des Aufsichtsrats vor:

- > Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste jährliche Vergütung von 75.000 €.
- > Der bzw. die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, ein stellvertretender Vorsitzender bzw. eine stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache der Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds.
- > Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss erhält ein Mitglied zusätzlich eine pauschale Vergütung von 20.000 € pro Geschäftsjahr und der bzw. die Vorsitzende des Prüfungsausschusses von 45.000 € pro Geschäftsjahr.
- > Die Mitgliedschaft in anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats wird je Mitglied und Ausschuss mit 7.500 € pro Geschäftsjahr vergütet, der bzw. die jeweilige Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehören oder jeweils den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz des Aufsichtsrats oder den Vorsitz eines Ausschusses nicht während eines vollen Geschäftsjahres innegehabt haben, erhalten für jeden angefangenen Kalendermonat ihrer Tätigkeit die Vergütung zeitanteilig.

Die Summe sämtlicher Vergütungen zuzüglich der Vergütung für die Mitgliedschaft in Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Konzernunternehmen darf je Aufsichtsratsmitglied – unabhängig von der Zahl der Ausschussmitgliedschaften und der Funktionen – einen Betrag in Höhe von 300.000 € (jeweils ohne etwaige anfallende Umsatzsteuer) je Kalenderjahr nicht übersteigen. Die Vergütung soll jeweils nach der ordentlichen Hauptversammlung für das abgelaufene Geschäftsjahr ausbezahlt werden.

Über die funktionsbezogene Festvergütung hinaus erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden baren Auslagen. Die auf ihre Vergütung entfallende Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen und sofern sie dieses Recht ausüben. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für Organe und bestimmte Leitungsverantwortliche einbezogen, soweit dies wirtschaftlich zu vertretbaren Konditionen möglich ist. Die Kosten hierfür trägt die Gesellschaft.

## 2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar, wobei in erdienungsorientierter Auslegung die Vergütungsleistungen für das Geschäftsjahr 2022 erfasst sind, obwohl sie erst im nächsten Geschäftsjahr fällig werden:

### Aufsichtsratsvergütung

	2022				
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Helene von Roeder (Vorsitzende) seit Januar 2022	225	91	22,5	9	247,5
Florian Stetter (stellv. Vorsitzender) seit Juni 2013	112,5	80	27,5	20	140
Dr. Fabian Heß seit Januar 2022	75	73	27,5	27	102,5
Peter Hohlbein seit Januar 2022	75	83	15	17	90
Christoph Schauerte seit Januar 2022	75	68	35	32	110
Simone Schumacher seit Januar 2022	75	59	52,5	41	127,5

# IV. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG stellt die folgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft, einschließlich der Ertragsentwicklung der Gesellschaft seit 2020 dar. Dabei handelt es sich bei der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat um die gemäß § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung.

Die durchschnittliche Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis wurde unter Einbezug der vertraglich zum jeweiligen Jahresende vereinbarten Vergütungen aller Mitarbeiter:innen ermittelt, die bis zum Ablauf des Berichtsjahres in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit einem Konzernunternehmen standen. Ausgenommen sind Auszubildende, BA-Studierende, Praktikant:innen, Aushilfen und geringfügig Beschäftigte. Wegen der personalwirtschaftlich nicht vorgenommenen Integration sind die im Geschäftsbereich Pflege tätigen Mitarbeiter:innen nicht einbezogen.

## Vergleichende Darstellung

in Tsd. €	2022	2021	Veränderung 2021 zu 2022 in %	Veränderung 2020 zu 2021 in %
<b>Vorstandsmitglieder</b>				
Lars Urbansky*	1.024,2	2.186,5	-53	319
Konstantina Kanellopoulos	403,6	-	-	-
Olaf Weber	192,1	-	-	-
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>				
Helene von Roeder (Vorsitzende)	247,5	-	-	-
Dr. Florian Stetter (stellv. Vorsitzender)	140,0	107,5	30	2
Dr. Fabian Heß	102,5	-	-	-
Peter Hohlbein	90,0	-	-	-
Christoph Schauerte	110,0	-	-	-
Simone Schumacher	127,5	-	-	-
<b>Arbeitnehmer</b>				
Gesamtbelegschaft	54,1	52,7	3	2
<b>Ertragsentwicklung</b>				
EBITDA (bereinigt) in Mio. €	701,8	726,8	-3	3
EPS in €	-1,09	2,45	-144	-44
Jahresfehlbetrag/-überschuss der Deutsche Wohnen SE gemäß HGB in Mio. €	-313,4	90,6	-446	218

\* Die Auszahlung der in den Geschäftsjahren 2018 bis 2021 zugeteilten LTI-Tranchen erfolgte in Anbetracht des Zusammenschlusses mit der Vonovia SE in einer Summe im Geschäftsjahr 2021.

Im vergangenen Geschäftsjahr erfolgte die vergleichende Darstellung auf Basis der zugeflossenen Vergütung. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde im Interesse einer transparenten und möglichst periodengerechten Berichterstattung auf den Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung entsprechend einer erdienungsorientierten Auslegung umgestellt.

# V. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Deutsche Wohnen SE, Berlin

## **Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts**

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Deutsche Wohnen SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Deutsche Wohnen SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

### Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Deutsche Wohnen SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 (Anlage 2) zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

## **Impressum**

Herausgeber:

Der Vorstand/Aufsichtsrat der Deutsche Wohnen SE

Stand: April 2023

© Deutsche Wohnen SE, Berlin



