

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Deutsche Wohnen SE, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Wohnen SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Berlin, den 29. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Hasenburg
Wirtschaftsprüfer

Drotleff
Wirtschaftsprüfer

Anlagen

Vergütungsbericht der Deutsche Wohnen SE, Berlin, für das
Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

Anlagen

Anlage 1

Vergütungsbericht der
Deutsche Wohnen SE,
Berlin, für das
Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum
31. Dezember 2021

VERGÜTUNGSBERICHT

Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Wohnen SE berichten gemäß §162 AktG i.V.m. Artikel 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO über die im Geschäftsjahr 2021 jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns (§290 des Handelsgesetzbuchs) gewährte und geschuldete Vergütung und legen der ordentlichen Hauptversammlung 2022 diesen Bericht zur Billigung vor.

Vergütungssystem 2021 und Auswirkungen des Zusammenschlusses der Deutsche Wohnen und Vonovia auf langfristige variable Vergütungen

Die Hauptversammlung vom 1. Juni 2021 hat das vom Aufsichtsrat vorgelegte neue Vergütungssystem 2021 für den Vorstand gebilligt. Die für die amtierenden Vorstände ursprünglich abgeschlossenen und geltenden Vorstandsdienstverträge wurden jedoch angesichts des Zusammenschlusses mit der Vonovia SE („Zusammenschluss“) für das Berichtsjahr nicht auf das neue Vergütungssystem umgestellt.



Der Aufsichtsrat wird der Hauptversammlung ein Vergütungssystem 2022 vorlegen, das der Zugehörigkeit der Gesellschaft zum Vonovia-Konzern und der Integration der Unternehmen Rechnung trägt.

Die zuletzt angewendete langfristige Vergütungskomponente (Long Term Incentive – LTI) basierte konzeptionell auf der relativen Performance der Aktienrendite und der Entwicklung der Immobilienrendite als wesentlichen Gradmessern für die nachhaltige Rentabilität des Unternehmens. Durch den Zusammenschluss hat diese Konzeption der LTI-Vergütung ihre incentivierende Wirkung verloren. Nach dem Zusammenschluss und den damit verbundenen Konsequenzen für die Position der Gesellschaft am Kapitalmarkt konnte sie keine faire Vergütung für die Leistungen der Vorstandsmitglieder mehr abbilden. Daher genehmigte der Aufsichtsrat die Bestimmungen des Business Combination Agreement vom 1. August 2021 zwischen der Vonovia SE und der Gesellschaft, das eine vorzeitige und vollständige Auszahlung der gewährten LTI-Vergütung des Vorstands und aller weiteren Führungskräfte vorsah.

Auf die Darstellung, wie die LTI-Vergütungskomponenten im Einzelnen die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, wird daher in diesem Bericht verzichtet (siehe dazu das Vergütungssystem 2021). Die langfristigen variablen Vergütungen der Vorstände der Gesellschaft sollen durch das vorzulegende Vergütungssystem 2022 neu gestaltet werden.

Vergütung im Berichtszeitraum – Gesellschaft und Konzernunternehmen

Dieser Bericht umfasst gemäß §162 Abs. 1 AktG die von der Gesellschaft gewährten und geschuldeten Vergütungen. Dies sind von der Deutsche Wohnen SE gezahlte Geldbeträge und gewährte Vergütungen in Aktien, die den Vorständen im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind oder im Berichtsjahr zur Auszahlung fällig waren. Weitere Konzernunternehmen der Deutsche Wohnen SE oder der Vonovia SE, zu deren Konzern die Gesellschaft im Berichtszeitraum hinzugetreten ist, haben den Mitgliedern des Vorstands oder des Aufsichtsrats keine Honorare oder Tätigkeitsvergütungen im Berichtszeitraum gewährt und sich dazu auch nicht verpflichtet. Ausgenommen hiervon sind geringfügige Vergütungen für Aufsichtsratsmandate in Tochtergesellschaften, die vollständig auf die von der Gesellschaft gewährten Vergütungen angerechnet und im Folgenden daher nicht gesondert ausgewiesen werden.

Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Vergütungstabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr nach dem Zuflussprinzip gemäß §162 AktG.

in EUR		Festvergütung		Variable Vergütung	
Name und Position	Jahr	Grundvergütung	Nebenleistungen	1-Jahr-Variable (STI)	4-Jahres-Variable (LTI, RSU und AOP 2014, Tranche 2017)
Vorstand					
Michael Zahn (CEO)	2021	1.150.000	37.000	500.000	8.844.000 ²
	2020	1.025.000	37.000	610.000	1.500.000 ³
Philip Grosse (CFO)	2021	450.000	20.000	300.000	4.087.500 ⁴
	2020	450.000	23.000	366.000	137.000 ⁵
Henrik Thomsen (CDO)	2021	450.000	18.000	300.000	1.968.750 ⁶
	2020	450.000	19.000	75.000	0
Lars Urbansky (COO)	2021	375.000	18.000	200.000	1.559.500 ⁸
	2020	300.000	22.000	183.000	0
Lars Wittan (ehemaliger CFO)	2021	0	0	0	2.383.000 ⁹
	2020	0	0	274.500	494.000 ¹⁰

1 Sonderzahlungen Mietendeckelausgleich sind der langfristigen Vergütung zugeordnet; Verhältnisse Gesamtvergütung Michael Zahn bei Berücksichtigung der CoC-Abfindung: Festvergütung: 6,50 %; 1-J.Var. = 2,74 %; 4-J.Var. = 50,78 %; CoC-Abfindung = 39,98 %

2 EUR 1.344.000: AOP Tranche 2017; EUR 7.500.000: LTI-Auszahlung der Tranchen 2018 bis 2021

3 EUR 1.500.000: AOP Tranche 2016

4 EUR 400.000: AOP Tranche 2017; EUR 3.687.500: LTI-Auszahlung der Tranchen 2018 bis 2021

5 EUR 137.000: AOP Tranche 2016

6 EUR 1.968.750: LTI-Auszahlung der Tranchen 2019 bis 2021

7 EUR 3.560.000: Abfindung vereinbart (Auszahlung 01.2022); diese enthält EUR 410.000 der 4-Jahres-Variable RSU

8 EUR 1.062.500: LTI-Auszahlung der Tranchen 2019 bis 2021; EUR 497.000: RSU

9 EUR 633.000: AOP Tranche 2017; EUR 1.750.000: LTI-Auszahlung der Tranchen 2018 bis 2019

10 EUR 494.000: AOP Tranche 2016

Sonderzahlungen

	Sonderzahlungen auf variabler Grundlage (Mietendeckelungs- ausgleich)	Change of Control- Abfindungen	Alters- versorgung	Gesamt- vergütung	Verhältnis der Festvergütung zur Gesamt- vergütung ¹	Verhältnis der kurzfristigen variablen Vergütung zur Gesamt- vergütung ¹	Verhältnis der langfristigen variablen Vergütung zur Gesamt- vergütung ¹
	428.000	7.300.000	0	18.259.000	10,83%	4,56%	84,61%
	0	0	0	3.172.000	33,48%	19,23%	47,29%
	76.000	0	0	4.933.500	9,53%	6,08%	84,39%
	0	0	0	976.000	48,46%	37,50%	14,04%
	0	0 ⁷	0	2.736.750	17,10%	10,96%	71,94%
	0	0	0	544.000	86,21%	13,79%	0,00%
	0	0	0	2.152.500	18,26%	9,29%	72,45%
	0	0	0	505.000	63,76%	36,24%	0,00%
	183.000	0	0	2.566.000	0,00%	0,00%	100,00%
	0	0	0	768.500	0,00%	35,72%	100,00%

Festvergütungen

Die festen Vergütungen der Vorstandsmitglieder sind marktübliche und angemessene Basisvergütungen für deren Tätigkeit und Grundvoraussetzung für die Besetzung des Vorstands mit herausragenden und erfahrenen Persönlichkeiten. Das Prinzip der Grundvergütung entspricht dem Vergütungssystem 2021.

Nebenleistungen

Die den Mitgliedern des Vorstands zugesagten und gewährten Nebenleistungen im Berichtszeitraum umfassen die Privatnutzung von Arbeitsmitteln (Dienstwagen, Laptop, Smartphone o. Ä.), Nutzbarkeit von Drittbonusprogrammen (Airlines, Hotels etc.), Zuschüsse für Kranken- und Pflegeversicherungen und weitere Vorsorge-/Versicherungsinstrumente (zum Beispiel Berufsunfähigkeit, Unfall). Die Nebenleistungen sind marktüblich und entsprechen dem Vergütungssystem 2021. Urlaub und Vorteile aus D&O- und sonstigen Versicherungen werden nicht errechnet oder finanziell abgebildet. Ansprüche auf Fortzahlungen von Bezügen wegen vorübergehender Berufsunfähigkeit bestanden nicht.

Einjährige variable Vergütung

Die einjährige variable Vergütung beinhaltet die für die Leistung im vorangegangenen Geschäftsjahr gezahlte **Short Term Incentive (STI)**-Vergütung. Die STI-Vergütung war auf 125% der individuellen Zielvergütungen begrenzt. Die STI-Zielvergütungen betragen für Michael Zahn EUR 500 Tsd., Philip Grosse EUR 300 Tsd., Henrik Thomsen EUR 300 Tsd. und für Lars Urbansky EUR 200 Tsd.

Zur Ermittlung der im Berichtsjahr ausgezahlten STI-Vergütung wurden folgende Parameter in Bezug auf das Geschäftsjahr 2020 herangezogen:

	STI-Parameter 2020	Gewichtung in %
1	FFO I je Aktie	40
2	Kostenquote (Personal- und Sachkosten im Verhältnis zu den Vertragsmieten)	10
3	Nettomarge institutioneller Verkauf	30
4	Weiterentwicklung der Equity-Story, Zufriedenheit der Kund:innen und Mitarbeiter:innen sowie Umsetzung des strategischen Nachhaltigkeitsprogramms	20

Die Erfolgsziele der STI-Vergütung wurden realistisch und ambitioniert festgelegt; die Zielwerte der finanziellen Erfolgsziele entsprechen den Zielwerten der vom Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung. Sowohl die finanziellen als auch die nicht-finanziellen Ziele wurden für alle Vorstände einheitlich festgelegt (keine Individualziele). Die Festlegung und Messung der Erfolgsziele erfolgte unter Bereinigung von außergewöhnlichen Entwicklungen (zum Beispiel M&A-Transaktionen, Berliner Mietendeckel). Der Erfüllungsgrad der jeweiligen finanziellen Erfolgsziele wurde anhand des Konzernergebnisses 2020 berechnet. Die Zielerreichung im Hinblick auf die nicht-finanziellen Erfolgsziele hat der Aufsichtsrat anhand von unternehmensinternen Berichten und Auswertungen bestimmt.

Die STI-Erfolgsziele fördern auch die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Die finanziellen Erfolgsziele wurden so gewählt, dass sie den Vorstand zur Optimierung der für die Werthaltigkeit und Dividendenstärke des Unternehmens maßgeblichen Kennzahlen der laufenden Unternehmensführung anhalten. Die ESG- und Nachhaltigkeitsziele halten den Vorstand zur guten Unternehmensführung und zur Wahrung der sozialen Verantwortung des Unternehmens gegenüber seinen Kund:innen, Mitarbeiter:innen und der Allgemeinheit an, insbesondere auch zu einer klimafreundlichen Unternehmensführung.

Die Vorgehensweise entspricht damit systematisch bereits im Wesentlichen dem Vergütungssystem 2021. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 15. März 2021 eine Zielerreichung für den Vorstand von 125% für die finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2020 festgestellt. Die STI-Vergütung wurde nur zu 100% ausgezahlt, da alle Vorstandsmitglieder in Ansehung der zum Auszahlungszeitpunkt gedämpften Geschäftslage (Berliner Mietendeckel, Corona-Krise) auf darüber hinausgehende Ansprüche verzichteten.

Vierjährige variable Vergütung

Die vierjährige variable Vergütung beinhaltet die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr ausbezahlten **Long Term Incentive (LTI)-Vergütungen**, die für die Tätigkeiten in den Geschäftsjahren 2018 bis 2021 jeweils variabel mit einer vierjährigen Performance-Periode vereinbart worden waren. In Anbetracht des Zusammenschlusses mit der Vonovia SE wurden im Berichtsjahr alle für die Jahre 2018 bis 2021 vereinbarten LTI-Vergütungen vollständig ausgezahlt. Die zusammen mit dem Abschluss des zweiten Business Combination Agreement mit der Vonovia SE getroffene Entscheidung des Aufsichtsrats zur vollständigen Auszahlung (entsprechend einer 250%igen Zielerreichung) orientierte sich maßgeblich an dem Umstand des Zusammenschlusses und seiner disruptiven Auswirkung auf das langfristige Vergütungssystem. Die LTI-Vergütungen basierten auf der jeweils vierjährigen relativen Aktienkursperformance der Deutsche Wohnen-Aktie sowie der Immobilienrendite (Zuwachs Nettovermögenswert zuzüglich Dividenden). Die Gesellschaft hat sich mit dem Business Combination Agreement und der Positionierung zum Übernahmeangebot der Vonovia SE für eine Integration der Geschäfte der Deutsche Wohnen Gruppe in den Vonovia-Konzern entschieden.

Die Vorstände Lars Urbansky und Henrik Thomsen erhielten zudem im Berichtsjahr den Gegenwert von virtuellen Aktien – **Restricted Share Units (RSU)** –, die ihnen bei ihrem erstmaligen Amtsantritt als Vorstände der Gesellschaft insgesamt über einen Zeitraum von vier Jahren jeweils am 1. April zugeteilt wurden. Die Restricted Share Units bildeten den Wert der Deutsche Wohnen-Aktie nach Maßgabe eines 30-handelstäglichen Referenzkurses zum Zuteilungsstichtag und die hiernach anfallenden Bruttodividenden virtuell (schuldrechtlich) ab. RSU werden als Vergütungsinstrument nicht mehr eingesetzt und waren auch nicht mehr Bestandteil des Vergütungssystems 2021.

Im Berichtszeitraum haben die Vorstände Michael Zahn, Philip Grosse und das ehemalige Vorstandsmitglied Lars Wittan auch die ihnen unter dem im Jahr 2014 eingeführten **Aktienoptionsplan (AOP 2014) für das Jahr 2017** zugeteilten Aktienoptionen nach Ablauf der dort bestimmten vierjährigen Wartezeit ausgeübt; der zugeflossene Aktienwert ist ebenfalls im Rahmen der vierjährigen Langfristvergütung erfasst.

Die Aufteilung der Gesamtsumme der ausgezahlten 4-Jahres-Variable auf die Optionen des AOP 2017, die LTI-Vergütungen 2018-2021 und die RSU ist für jedes Vorstandsmitglied in den entsprechenden Fußnoten der Tabelle dargestellt.

 Siehe hierzu die
Seiten 26 und 27

Sonderzahlungen

Mietendeckelausgleich: Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Nichtigkeit des Berliner Gesetzes zur Kappung und Herabsetzung von Wohnungsmieten in Berlin („Berliner Mietendeckel“) haben die Vorstände Michael Zahn, Philip Grosse und Lars Wittan (ehemaliges Vorstandsmitglied) Beträge aus aktienkursbezogenen Vereinbarungen erhalten, die der Aufsichtsrat mit ihnen zum Ausgleich vergütungsverzerrender Effekte des verfassungswidrigen Berliner Mietendeckels im April 2020 beschlossen hatte. Dies geschah durch Zuteilung von RSU (virtuelle Aktien), bezogen auf Aktienkurse (Referenzkurse –30 Handelstage) zur Einführung und zur Aufhebung des Berliner Mietendeckels. Die Ankündigung und Inkraftsetzung des Berliner Mietendeckels hatten die relative Aktienkursperformance der Deutsche Wohnen-Aktie gegenüber dem maßgeblichen Referenzindex entscheidend negativ beeinflusst. Der Aufsichtsrat hatte daher die LTI-Bemessungszeiträume verlängert, um die phasengleiche Berücksichtigung der Einführung und der Aufhebung des Berliner Mietendeckels sicherzustellen (Ausgleich einer Wertaufholung nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts) und durch Zuteilung der RSU den einmaligen negativen Effekt ausgeglichen.

Change of Control-Abfindungen: In Anbetracht des Zusammenschlusses haben die Vorstandsmitglieder Michael Zahn und Henrik Thomsen von ihrem Recht Gebrauch gemacht, den Vertrag vorzeitig zu beenden und eine Change of Control-Abfindung zu beanspruchen.

 Leistungen bei vorzeitiger Beendigung auf Seite 29

Verhältnis der Vergütungskomponenten zur Gesamtvergütung

Ausgangsbasis für das Verhältnis der Festvergütung und der Komponenten der variablen Vergütung zur Gesamtvergütung ist die gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von §162 AktG.

Es kommt entsprechend §162 AktG – Zuflussprinzip – zu Abweichungen gegenüber dem Zielvergütungsverhältnis nach Maßgabe des Vergütungssystems der Gesellschaft. Die Festvergütung im ersten Dienstjahr wurde bei unterjährigem Dienstbeginn auf das Gesamtjahr hochgerechnet und dem Vergleich zugrunde gelegt, sodass der Effekt einer nur teilweisen Vergütung eines Antrittsjahres ausgeglichen wird.

Die aus dem Mietendeckelausgleich resultierenden Sonderzahlungen wurden für die Ermittlung der Verhältnisse der langfristigen variablen Vergütung zugeordnet. Die Change of Control-Abfindung (Michael Zahn) wurde zur besseren Vergleichbarkeit der Verhältnisse außer Betracht gelassen; weitere Angaben dazu in Fußnote 1 der Vergütungstabelle 2021. Weitere statistische Anpassungen sind nicht vorgenommen. Zur grundsätzlich gegenüber dem jeweiligen Dienstjahr verzögerten Auszahlung von STI- und LTI-Vergütungen tritt im Berichtsjahr die vorgezogene Auszahlung von LTI-Vergütungen hinzu, was den Verzerrungseffekt verstärkt.

Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten funktionsbezogene Festvergütungen (Grundvergütung und Ausschussvergütungen mit Erhöhungen für einen Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz). Diese Vergütungen sind in §10 Abs. 7 der Satzung i.d.F. des Beschlusses der Hauptversammlung vom 1. Juni 2021 geregelt und im Vergütungssystem 2021 für den Aufsichtsrat abgebildet. Variable Vergütungen sind nicht vorgesehen.

Folgende funktionsbezogenen Festvergütungen wurden jeweils auf der Grundlage der Satzung der Gesellschaft ausgezahlt (ohne Umsatzsteuer).

Matthias Hünlein (Vorsitzender)	2021	EUR 247.500,00
	2020	EUR 255.000,00
Jürgen Fenk (stellvertretender Vorsitzender)	2021	EUR 116.875,00
	2020	EUR 95.000,00
Arwed Fischer	2021	EUR 80.833,34
	2020	EUR 43.750,00
Kerstin Günther (seit 05.06.2020)	2021	EUR 52.500,00
	2020	-
Tina Kleingarn	2021	EUR 82.916,67
	2020	EUR 77.916,67
Dr. Florian Stetter	2021	EUR 105.000,00
	2020	EUR 105.000,00
Dr. Andreas Kretschmer (ehem. AR-Mitglied, bis 05.06.2020)	2021	EUR 63.750,00
	2020	EUR 127.500,00

Die Auszahlung der Vergütungen für Aufsichtsratsstätigkeiten erfolgt jeweils nach der ordentlichen Hauptversammlung für ein abgelaufenes Geschäftsjahr, bildet also zum Auszahlungszeitpunkt die Vergütung für dieses abgelaufene Geschäftsjahr ab. Bei unterjährigem Beginn und Ende einer Amtszeit pro rata temporis. Anteilige Kosten für die von der Gesellschaft auch zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats unterhaltenen D&O-Versicherung sind nicht enthalten. Sonderzahlungen oder Altersversorgungen werden Aufsichtsratsmitgliedern nicht gewährt.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, Ertragsentwicklung der Gesellschaft, Vergleich mit Gehaltsentwicklung der Arbeitnehmer:innen

Die nachfolgende Tabelle stellt die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft in Bezug auf verschiedene Kernparameter einschließlich des Konzernergebnisses und den Vergleich mit Gehaltsentwicklung der Arbeitnehmer:innen dar.

Vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütungen der im Berichtsjahr vergüteten Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zur Entwicklung des Unternehmens und der Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter

Veränderungen der Vergütung	2017 zu 2016	2018 zu 2017	2019 zu 2018	2020 zu 2019	2021 zu 2020	Gesamtvergütung im Berichtsjahr 2021 in EUR
Vorstand – Zufluss gesamt						
Michael Zahn (CEO)	5,81%	99,05%	-27,64%	-0,03%	475,63%	18.259.000
Philip Grosse (CFO) ¹	21,05%	54,35%	13,15%	34,99%	405,48%	4.933.500
Henrik Thomsen (CDO) ²	-	-	-	15,25%	403,08%	2.736.750
Lars Urbansky (COO) ³	-	-	-	57,16%	326,24%	2.152.500
Lars Wittan (COO) ⁴	3,91%	58,96%	-23,62%	-43,28%	233,90%	2.566.000
Vorstand – Zufluss bereinigt um vorzeitige LTI (2018–2021)- und Abfindungszahlungen						
Michael Zahn (CEO)	5,81%	99,05%	-27,64%	-0,03%	9,05%	3.459.000
Philip Grosse (CFO) ¹	21,05%	54,35%	13,15%	34,99%	27,66%	1.246.000
Henrik Thomsen (CDO) ²	-	-	-	15,25%	41,18%	768.000
Lars Urbansky (COO) ³	-	-	-	57,16%	115,84%	1.090.000
Lars Wittan (COO) ⁴	3,91%	58,96%	-23,62%	-43,28%	6,18%	816.000
Aufsichtsrat						
Matthias Hünlein (Vorsitzender)	-3,70%	23,08%	127,60%	40,05%	-2,94%	247.500
Jürgen Fenk (stellvertretender Vorsitzender)	-	-	362,22%	9,62%	23,03%	116.875
Arwed Fischer	-	-	-	-	84,76%	80.833
Kerstin Günther	-	-	-	-	-	52.500
Tina Kleingarn	-	-	-	78,10%	6,42%	82.917
Dr. Andreas Kretschmer (bis 05.06.2020)	4,26%	24,49%	-7,65%	-9,47%	-50,00%	63.750
Dr. Florian Stetter	2,86%	26,67%	6,58%	3,70%	0,00%	105.000
Entwicklung der Unternehmensperformance						
FFO I ⁶	12,61%	10,90%	12,24% ⁵	1,12%	1,75%	
Aktienrendite (Total Shareholder Return)	24,66%	11,90%	-6,77%	22,43%	-13,00%	
Net Asset Value ⁶	26,55%	19,02%	11,29%	8,10%	21,39%	
Konzernergebnis ⁶	8,63%	5,63%	-14,05%	-3,52%	-40,50%	
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalenzbasis						
Mitarbeitende (ohne Pflegepersonal)	6,09%	-0,51%	5,27%	11,87%	1,93%	

1 Vorstand seit 01.09.2016, Hochrechnung der Zuflüsse auf das volle Jahr 2016 (Ausgangswert = EUR 114 Tsd.)

2 Vorstand seit 01.10.2019, Hochrechnung der Zuflüsse auf das volle Jahr 2019 (Ausgangswert = EUR 118 Tsd.)

3 Vorstand seit 01.04.2019, Hochrechnung der Zuflüsse auf das volle Jahr 2019 (Ausgangswert = EUR 241 Tsd.)

4 Vorstand bis 30.09.2019, Hochrechnung der Zuflüsse (Nebenleistungen und Festvergütung) auf das volle Jahr 2019 (Ausgangswert= 355,5 TEUR)

5 Ermittlungsmethodik im Geschäftsjahr geändert. Bei unveränderter Methodik ergibt sich ein Anstieg von 11,5%

6 Relativer Vergleich

Die vergleichende Darstellung der Entwicklung der Vergütungen der im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zur Entwicklung des Unternehmens und der Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter:innen bezieht sich auf die jeweils zugeflossene Gesamtvergütung im Geschäftsjahr.

Dargestellt werden die relativen Veränderungen im Vorjahresvergleich. Die jährlichen FFO I und Immobilienwerte – als NTA beziehungsweise NAV – wurden wie jeweils berichtet verwendet. Während des 5-Jahres-Vergleichszeitraums erfolgte Anpassungen bei der Berechnung sind somit nicht berücksichtigt. Die Entwicklung der Aktienrendite wurde jeweils auf das Geschäftsjahr bezogen auf der Grundlage der Anfangs- und Endkurse des Jahres und die in diesem Jahr gewährte Dividende berechnet. Aktionär:innen, die ab Beginn des Vergleichszeitraums investiert waren und ihre Aktien in das Übernahmeangebot der Vonovia SE eingeliefert haben, haben eine Aktienrendite von 58,2% erzielt.

Entwicklung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die Entwicklung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands nach dem Zuflussprinzip wird im Wesentlichen durch die tatsächlich ausbezahlten 4-Jahres-Variablen, insbesondere die erstmalige Bedienung der Optionen aus dem AOP 2014 im Jahr 2018, die zusammengefasste Auszahlung der LTI-Vergütungen 2018-2021 im Berichtsjahr und die Sonderzahlungen geprägt. Zum Vergleich sind auch die um die LTI (2018-2020)- und die Abfindungszahlungen bereinigten Entwicklungen dargestellt.

Entwicklung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Entwicklung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats unter dem Zuflussprinzip wird im Wesentlichen durch die auf das jeweilige Dienstjahr nachträglich erfolgende Auszahlung der Vergütung sowie den Wechsel in der Mitarbeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrats und von Ämterwechseln (Vorsitz, stellvertretender Vorsitz) geprägt. Materielle Anpassungen der Vergütungsstruktur des Aufsichtsrats erfolgten im 5-Jahres-Vergleichszeitraum lediglich im Jahr 2017 und im Jahr 2021 aufgrund entsprechender Satzungsänderungen.

Entwicklung der Gehälter der Arbeitnehmer

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 im Fünfjahres-Zeitraum bis zum Ablauf des Berichtsjahres in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis mit einem Konzernunternehmen standen, ausgenommen Auszubildende, BA-Studierende, Praktikant:innen, Aushilfen und geringfügig Beschäftigte. Wegen der erst innerhalb des 5-Jahres-Zeitraums vorgenommenen Integration sind die im Geschäftsbereich Pflege tätigen Mitarbeiter:innen nicht einbezogen.

Aktien und Aktienoptionen

Die Gesellschaft hat im Jahr 2014 einen Aktienoptionsplan aufgelegt (AOP 2014), aus dem im Jahr 2017 letztmalig Optionen ausgegeben wurden. Im Berichtszeitraum haben das Vorstandsmitglied Michael Zahn 26.506, das Vorstandsmitglied Philip Grosse 7.952 und das ehemalige Vorstandsmitglied Lars Wittan 14.136 Optionen ausgeübt. Mit diesen Ausübungen ist der AOP 2014 vollständig abgewickelt.

Die Optionen des AOP 2014 berechtigten zum Bezug von Aktien der Gesellschaft zum geringsten Ausgabebetrag (EUR 1). Unter dem AOP 2014 wurden den Bezugsberechtigten in den Jahren 2014 bis 2017 einmal jährlich Aktienoptionen zugeteilt, deren Ausübbarkeit sich nach dem Grad der Erreichung folgender Ziele richtete (jeweilige Gewichtung in Klammern): Steigerung des (i) NAV (bereinigt) je Aktie (40%), (ii) FFO I (ohne Verkauf) je Aktie (40%) und (iii) relative Performance des Aktienkurses zum EPRA/NAREIT Germany (20%). Zur Berücksichtigung eines Einzelziels musste über einen mindestens vierjährigen Zeitraum ein Schwellenwert –75%ige Zielerreichung – überschritten werden, damit 50% der auf das Ziel entfallenden Optionen ausgeübt werden konnten. Maximal wurde jedes Ziel – vor seiner

Gewichtung – mit einem Zielerreichungsgrad von 150% einbezogen. Die Wartezeit endete jeweils mit dem vierten Jahrestag nach dem Ausgabebetrag. Der Ausübungszeitraum endete drei Jahre nach Beendigung der Wartezeit, letztmalig 2021.

Den ausübungsberechtigten Mitgliedern des Vorstands sind aufgrund vertragsgerechter Optionsausübungen im Berichtsjahr folgende Beträge gewährt worden (Aktienkurs zum Zeitpunkt der Ausübung der Option minus geringster Ausgabebetrag): Michael Zahn: EUR 1.344 Tsd., Philip Grosse: EUR 400 Tsd. und Lars Wittan (ehemaliges Vorstandsmitglied): EUR 633 Tsd.

Im Berichtszeitraum hat die Gesellschaft im Übrigen weder Aktien noch Aktienoptionen ausgegeben.

Keine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Im Berichtszeitraum bestand kein Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Das von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem 2021 war auf die Vergütungen, die den Vorständen im Berichtszeitraum aufgrund ihrer vorher bestehenden Verträge gewährt wurden, nicht anwendbar (§26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG). Die in diesem Bericht dargestellte, vorzeitige und vollständige Auszahlung variabler langfristiger Vergütungsbestandteile beruhte auf dem Zusammenschluss der Gesellschaft mit der Vonovia SE. In Bezug auf den Aufsichtsrat wurde das Vergütungssystem 2021 angewendet.

Erläuterung zur Berücksichtigung des letzten HV-Beschlusses zum Vergütungsbericht

Die Hauptversammlung hat bislang keinen Beschluss zu einem Vergütungsbericht gefasst. Dieser Vergütungsbericht war nunmehr erstmals gemäß §162 AktG zu erstellen.

Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Festlegungen des Vergütungssystems 2021 zur Maximalvergütung waren im Berichtszeitraum nicht anzuwenden (§26j Abs. 1 Satz 3 EGAktG). Die Maximalvergütung im Vergütungssystem 2021 knüpft an den Leistungszeitraum des Geschäftsjahres an. Abfindungen für den Verlust des Amtes sind nicht erfasst. Diesen Bestimmungen wäre im Berichtszeitraum daher gleichwohl entsprochen: Die im Berichtszeitraum gewährten Vergütungen beziehen sich auf Dienste der Vorstandsmitglieder in den Jahren 2017 bis 2021. Bezogen auf die Geschäftsjahre 2017 bis 2021 kam es jeweils nicht zur Überschreitung der Werte der Maximalvergütungen des Vergütungssystems 2021 für den Vorsitzenden (EUR 5,5 Mio.) oder die ordentlichen Mitglieder des Vorstands (EUR 3,5 Mio.).

Besondere Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Drittvergütungszusagen

Die hier berichtete vollständige Auszahlung der LTI-Vergütung und die Konditionen des Wechsels des Vorstandsmitglieds Philip Grosse in den Vorstand der Vonovia SE stehen in Einklang mit dem Business Combination Agreement vom 1. August 2021, das die Vonovia SE und die Gesellschaft im Hinblick auf den Zusammenschluss beider Unternehmen abgeschlossen haben. Die Konditionen des Wechsels werden im nächsten Abschnitt dargestellt. Im Übrigen haben Dritte (einschließlich Konzernunternehmen) den Mitgliedern des Vorstands

im Berichtszeitraum im Hinblick auf ihre Tätigkeit für die Gesellschaft keine Vergütungen gewährt oder zugesagt. Ausgenommen sind geringfügige voll angerechnete Vergütungen für Aufsichtsratsmandate in Tochterunternehmen.

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung – Änderungen von Zusagen, einschließlich Leistungen bei Beendigung an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsverträge aller Mitglieder des Vorstands enthielten Change of Control-Bestimmungen, nach denen sie aufgrund des Zusammenschlusses der Gesellschaft mit der Vonovia SE berechtigt waren, ihre Dienstverträge zu kündigen und eine Abfindung in Höhe der dreifachen Jahresvergütung, maximal den Wert der Vergütungen für die Restlaufzeit ihrer Verträge, in Anspruch zu nehmen.

- Der Dienstvertrag mit dem Vorstandsmitglied Philip Grosse wurde vorzeitig durch eine Aufhebungsvereinbarung beendet. Er hat – entsprechend dem genannten Business Combination Agreement und wie im Übernahmeangebot der Vonovia SE angekündigt – mit Wirkung zum 1. Januar 2022 ein Vorstandsamt bei der Vonovia SE übernommen. Dem Vorstandsmitglied Philip Grosse wurde anlässlich des Wechsels und gegen Verzicht auf die unmittelbare Ausübung von Change of Control-Kündigungsrechten eine bedingte Abfindung in Höhe von EUR 4.867 Tsd. zugesagt. Er kann diesen Abfindungsbetrag nur in Anspruch nehmen, wenn sein Vorstandsamt bei der Vonovia SE aufgrund von abredewidrig eintretenden Umständen, die er nicht zu vertreten hat und die seine Position als Vorstand erheblich berühren, innerhalb eines Jahres endet. In diesen Fällen würde auch die Vonovia SE eine Abfindung in Höhe von bis zu zwei Vonovia-Jahresvergütungen, maximal jedoch den Betrag von drei Vonovia-Jahresvergütungen abzüglich der von der Deutsche Wohnen SE zugesagten Abfindung zahlen.
- Der Vorsitzende des Vorstands Michael Zahn hat aufgrund des Zusammenschlusses von seinem Recht Gebrauch gemacht, für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) seinen Dienstvertrag zu beenden und eine Abfindung in Anspruch zu nehmen. Michael Zahn erhielt eine Change of Control-Abfindung in Höhe von EUR 7.300 Tsd., die im Dezember 2021 fällig und ausbezahlt wurde.
- Das Vorstandsmitglied Henrik Thomsen hat ebenfalls sein Recht ausgeübt, für den Fall eines Kontrollwechsels seinen Dienstvertrag zu beenden und eine Abfindung in Anspruch zu nehmen. Henrik Thomsen erhielt im Berichtszeitraum zur Erfüllung seiner Ansprüche eine Zusage auf eine Abschlusszahlung in Höhe von EUR 3.560 Tsd., die im Januar 2022 fällig wurde (und daher nicht in der Tabelle „Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands“ ausgewiesen ist). In diesem Betrag ist neben der Change-of-Control-Abfindung auch eine Abgeltung von RSU in Höhe von ca. EUR 410 Tsd. enthalten.
- Mit dem Vorstandsmitglied Lars Urbansky wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2022 ein neuer Vorstandsdienstvertrag abgeschlossen; eine Abfindung hat Herr Urbansky nicht erhalten.

Leistungen bei regulärer Beendigung

Leistungen bei regulärer Beendigung der Vorstandsdienstverträge, insbesondere Abfindungen, sind nicht zugesagt.

Anlage 2

Allgemeine Auftrags-
bedingungen

Allgemeine Auftragsbedingungen

für

Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrssteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.