

Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung (virtuelle Hauptversammlung)

der Vonovia SE am 8. Mai 2024

VONOVIA

Kennzahlen

Finanzielle Kennzahlen in Mio. €	2022	2023
Segmenterlöse Total (fortgeführte Geschäftsbereiche)*	5.566,2	5.151,1
Segmenterlöse der aufgegebenen Geschäftsbereiche	256,8	266,8
Adjusted EBITDA Total (fortgeführte Geschäftsbereiche)*	2.606,1	2.583,8
Adjusted EBITDA Rental	2.254,3	2.401,7
Adjusted EBITDA Value-add	126,7	105,5
Adjusted EBITDA Recurring Sales	135,1	63,4
Adjusted EBITDA Development*	90	13,2
Adjusted EBITDA Pflege	-	-
Adjusted EBITDA der aufgegebenen Geschäftsbereiche	63,8	53,9
Group FFO (fortgeführte Geschäftsbereiche)*	1.981,6	1.801,6
davon entfallen auf Anteilseigner von Vonovia	1.895,0	1.717,8
davon entfallen auf Hybridkapitalgeber von Vonovia	-	-
davon entfallen auf nicht beherrschende Anteilseigner	86,6	83,8
Group FFO nach nicht beherrschenden Anteilseignern	1.895	1.717,8
Group FFO pro Aktie (fortgeführte Geschäftsbereiche) in €**	2,51	2,23
Group FFO (aufgegebene Geschäftsbereiche)*	54	45,5
Bilanzielle Kennzahlen in Mio. €	31.12.2022	31.12.2023
Verkehrswert des Immobilienbestands	94.694,5	83.927,7
EPRA NTA	45.744,5	38.140,9
EPRA NTA pro Aktie in €***	57,48	46,82
Nichtfinanzielle Kennzahlen	2022	2023
Eigene Wohnungen	548.524	545.919
Leerstandsquote in %	2	2
Monatliche Ist-Miete in €/m ²	7,49	7,74
Mietsteigerung organisch in %	3,3	3,8
Mitarbeiter, Anzahl (zum 31. Dezember)	12.117	11.977

* Vorjahreswerte 2022 vergleichbar gemäß aktueller Kennzahlen- und Segmentdefinition 2023. -> [A2] Anpassung der Vorjahresangaben.

** 2022/2023 basierend auf der gewichteten durchschnittlichen Anzahl der dividendenberechtigten Aktien.

*** Basierend auf den zum jeweiligen Stichtag dividendenberechtigten Aktien.

Vonovia SE
Bochum
ISIN DE000A1ML7J1
WKN A1ML7J

Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2024 (virtuelle Hauptversammlung)

Die Aktionäre unserer Gesellschaft
werden hiermit zu der am

Mittwoch, den 8. Mai 2024

um 10:00 Uhr

ohne physische Präsenz der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten

in den Geschäftsräumen der Vonovia SE, Universitätsstraße 133, 44803 Bochum,

stattfindenden

ordentlichen, virtuellen Hauptversammlung

eingeladen.

Die gesamte Versammlung wird im passwortgeschützten InvestorPortal, das über die Internetseite der Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv> erreichbar ist, für Aktionäre in Bild und Ton übertragen (vgl. die näheren Hinweise unter III.).

I. Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die Vonovia SE und den Konzern zum 31. Dezember 2023 sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Die genannten Unterlagen enthalten auch den erläuternden Bericht zu den Angaben nach §§ 289a, 315a des Handelsgesetzbuchs zum Geschäftsjahr 2023. Die genannten Unterlagen sind von der Einberufung der Hauptversammlung an über die Internetseite der Vonovia SE unter <https://investoren.vonovia.de/hv> zugänglich und werden vom Vorstand bzw. – im Fall des Berichts des Aufsichtsrats – von der Vorsitzenden des Aufsichtsrats in der Hauptversammlung erläutert werden. Im Rahmen ihres Auskunftsrechts haben die Aktionäre die Gelegenheit, zu den Vorlagen Fragen zu stellen.

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss gebilligt; der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Eine Beschlussfassung der Hauptversammlung zu diesem Tagesordnungspunkt 1 ist deshalb nicht vorgesehen und auch nicht notwendig.

2. Verwendung des Bilanzgewinns des Geschäftsjahres 2023 der Vonovia SE

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im festgestellten Jahresabschluss zum 31. Dezember 2023 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 750.000.000,00 wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von EUR 0,90 je Stückaktie der Gesellschaft, die für das Geschäftsjahr 2023 dividendenberechtigt ist; bei derzeit 814.644.998 Stückaktien:	EUR	733.180.498,20
Einstellung in andere Gewinnrücklagen:	EUR	0,00
Gewinnvortrag	EUR	16.819.501,80
Bilanzgewinn	EUR	750.000.000,00

Die Dividende ist am 4. Juni 2024 zur Auszahlung fällig.

Der Gewinnverwendungsvorschlag beruht auf der Zahl der am Tag der Einberufung nach Kenntnis der Gesellschaft für das abgelaufene Geschäftsjahr 2023 dividendenberechtigten Stückaktien. Sollte sich die Zahl dieser dividendenberechtigten Stückaktien bis zur Hauptversammlung ändern, wird in der Hauptversammlung ein entsprechend angepasster Beschlussvorschlag zur Abstimmung gestellt, der unverändert eine Dividende von EUR 0,90 je für das abgelaufene Geschäftsjahr 2023 dividendenberechtigter Stückaktie sowie einen entsprechend angepassten Vorschlag zum Gewinnvortrag und/oder zur Einstellung in andere Gewinnrücklagen vorsieht. Der nicht auf dividendenberechtigte Stückaktien entfallende Betrag wird auf neue Rechnung vorgetragen und/oder in andere Gewinnrücklagen eingestellt.

Die Dividende wird nach Wahl der Aktionäre in bar oder in Form von Aktien der Gesellschaft geleistet. Die näheren Details dazu sind in einem gesonderten Dokument (*prospektbefreiendes Dokument*) gemäß Artikel 1 Abs. 4 lit. h), Abs. 5 Unterabs. 1 lit. g) der EU-Prospektverordnung (Verordnung (EU) 2017/1129 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Juni 2017) dargelegt. Dieses ist auf der Internetseite der Vonovia SE unter <https://investoren.vonovia.de/hv> zugänglich und wird insbesondere Informationen über die Anzahl und die Art der Aktien und Ausführungen über die Gründe und die Einzelheiten des Aktienangebots enthalten.

Sofern der Beschlussvorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung angenommen wird, gilt für die Auszahlung der Dividende was folgt:

Da die Dividende für das Geschäftsjahr 2023 in vollem Umfang aus dem steuerlichen Einlagekonto im Sinne des § 27 des Körperschaftsteuergesetzes (nicht in das Nennkapital geleistete Einlagen) geleistet wird, erfolgt die Auszahlung ohne Abzug von Kapitalertragsteuer und Solidaritätszuschlag. Bei inländischen Aktionären unterliegt die Dividende nicht der Besteuerung. Dies gilt sowohl für die Barausschüttung als auch soweit die Dividende in Form von Aktien geleistet wird. Eine Steuererstattungs- oder Steueranrechnungsmöglichkeit ist mit der Dividende nicht verbunden. Die Ausschüttung mindert nach Auffassung der deutschen Finanzverwaltung die steuerlichen Anschaffungskosten der Aktien.

Die Ausschüttung der Dividende in bar erfolgt voraussichtlich am 4. Juni 2024. Die Aktionäre, die die Aktiendividende wählen, werden die neuen Aktien der Gesellschaft voraussichtlich am 7. Juni 2024 erhalten.

Vorstand und Aufsichtsrat weisen darauf hin, dass sie die Aktiendividende nur anbieten und durchführen werden, wenn sie dies nach pflichtgemäßer Bewertung unter Berücksichtigung der Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre für sinnvoll erachten. Maßgeblich für diese Entscheidung wird insbesondere die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft im Verhältnis zu den jeweils aktuellen finanziellen Leistungskennzahlen sein. Sollten sich Vorstand und Aufsichtsrat gegen die Durchführung einer Aktiendividende entscheiden, wird das Wahlrecht für die Auszahlung der Dividende in Aktien nicht bestehen bzw. entfallen und die Dividende wird ausschließlich in bar ausgezahlt werden. Die Auszahlung der Dividende würde dann unverzüglich nach einer solchen Entscheidung vorgenommen werden, spätestens aber am 4. Juni 2024.

3. Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für dieses Geschäftsjahr Entlastung zu erteilen.

4. Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für dieses Geschäftsjahr Entlastung zu erteilen.

5. Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers sowie des Prüfers für die prüferische Durchsicht des Halbjahresfinanzberichts und etwaiger Zwischenfinanzberichte bis einschließlich für das erste Quartal des Geschäftsjahres 2025

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Prüfungs-, Risiko- und Compliance-Ausschusses vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer sowie zum Prüfer für den Halbjahresbericht für das Geschäftsjahr 2024 sowie für eine etwaige prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2024 und für das erste Quartal des Geschäftsjahres 2025 zu bestellen.

Der Prüfungs-, Risiko- und Compliance-Ausschuss des Aufsichtsrats hat gemäß Artikel 16 Abs. 2 Unterabs. 3 der EU-Abschlussprüferverordnung erklärt, dass seine Empfehlungen frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte sind und ihm keine Beschränkung im Hinblick auf die Auswahl eines bestimmten Abschlussprüfers oder einer bestimmten Prüfungsgesellschaft (Artikel 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung) auferlegt wurde.

6. Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat haben den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 gemäß § 162 des Aktiengesetzes (**AktG**) erstellt und legen diesen hiermit gemäß § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich erforderlichen Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus erfolgte auch eine inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 ist dieser Einladung zur Hauptversammlung in der **Anlage (Ziffer 1)** beigefügt. Er ist außerdem unter <https://investoren.vonovia.de/hv> veröffentlicht und wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.

7. Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des nach § 87a AktG vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Am 16. April 2021 hat die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft das bisherige Vergütungssystem gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat am 14. März 2024 das dieser Einladung zur Hauptversammlung in der **Anlage (Ziffer 2)** beigefügte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder verabschiedet und beschlossen, das vollständig neugefasste Vergütungssystem der Hauptversammlung gemäß § 120a AktG zur Billigung vorzulegen.

Das Vergütungssystem ist außerdem unter <https://investoren.vonovia.de/hv> veröffentlicht und wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Vergütungs- und Personalausschusses vor, das in der **Anlage (Ziffer 2)** wiedergegebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zu billigen.

8. Wahl eines Mitglieds des Aufsichtsrats

Die Amtszeit eines Mitglieds des Aufsichtsrats (Christian Ulbrich) endet mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2024 am 8. Mai 2024.

Der Aufsichtsrat setzt sich nach den Artikeln 40 Abs. 2 und 3 und 9 Abs. 1 lit. c) der SE-Verordnung in Verbindung mit § 17 des SE-Ausführungsgesetzes sowie nach § 11.1 der Satzung der Vonovia SE aus zehn Mitgliedern zusammen, die alle von der Hauptversammlung gewählt werden. Die Hauptversammlung ist an Wahlvorschläge nicht gebunden. Der nachfolgende Wahlvorschlag steht im Einklang mit dem Kompetenzprofil des Aufsichtsrats und den Zielen, die sich der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung gegeben hat, sowie den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Governance- und Nominierungsausschusses vor, Frau Birgit M. Bohle, Vorstandsmitglied Personal & Recht, Arbeitsdirektorin Deutsche Telekom AG, wohnhaft in Frankfurt am Main, mit Wirkung ab Beendigung dieser Hauptversammlung für einen Zeitraum bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2027 beschließt, in den Aufsichtsrat der Gesellschaft zu wählen.

Der Lebenslauf der Kandidatin (einschließlich der Angaben gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG) ist dieser Einladung zur Hauptversammlung in der **Anlage (Ziffer 3)** beigefügt sowie auf der Internetseite der Gesellschaft unter <http://investoren.vonovia.de/hv> zugänglich.

II. Internetseite der Gesellschaft und dort zugängliche Unterlagen und Informationen

Diese Einladung zur Hauptversammlung, die der Hauptversammlung zugänglich zu machenden Unterlagen und weitere Informationen im Zusammenhang mit der Hauptversammlung stehen ab Einberufung der Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv> zur Verfügung.

Etwaige bei der Gesellschaft eingehende und veröffentlichungspflichtige Gegenanträge, Wahlvorschläge und Ergänzungsverlangen von Aktionären werden ebenfalls über die oben genannte Internetseite zugänglich gemacht werden. Über die Internetseite ist auch das InvestorPortal erreichbar (siehe unter III.). Unter dieser Internetadresse werden nach der Hauptversammlung auch die Abstimmungsergebnisse veröffentlicht.

III. Durchführung der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten, Übertragung in Bild und Ton im InvestorPortal

Der Vorstand der Gesellschaft hat gemäß § 118a Absatz 1 Satz 1 AktG in Verbindung mit § 14a.1 der Satzung der Gesellschaft vorgesehen, die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung mit der Möglichkeit zur Verfolgung der Hauptversammlung und Stimmrechtsausübung im Wege der elektronischen Zuschaltung (**Zuschaltung**) über das InvestorPortal (siehe sogleich) als virtuelle Hauptversammlung abzuhalten. Eine physische Teilnahme der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) ist daher ausgeschlossen. Die Hauptversammlung findet unter physischer Anwesenheit des Versammlungsleiters, der Mitglieder des Vorstands, der Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats, des mit der Niederschrift beauftragten Notars und der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft in den Geschäftsräumen der Vonovia SE, Universitätsstraße 133, 44803 Bochum statt. Den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern ist die Teilnahme im Wege der Bild- und Tonübertragung nach § 15.4 der Satzung der Gesellschaft gestattet.

Internetgestütztes, passwortgeschütztes InvestorPortal

Die Gesellschaft unterhält unter <https://investoren.vonovia.de/hv> ein internetgestütztes, passwortgeschütztes Online-Portal (**InvestorPortal**). Ordnungsgemäß angemeldete und legitimierte Aktionäre oder deren Bevollmächtigte können sich über den Internetservice elektronisch zur Hauptversammlung zuschalten und Aktionärsrechte ausüben sowie im Wege elektronischer Kommunikation die gesamte Hauptversammlung live in Bild und Ton verfolgen. Weder die elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung noch das Verfolgen der Hauptversammlung live in Bild und Ton ermöglichen eine Teilnahme an der Hauptversammlung im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG oder eine Stimmrechtsausübung über elektronische Teilnahme im Sinne des § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG. Bei diesen Regelungen handelt es sich trotz ähnlicher Bezeichnungen im Aktiengesetz um andere Rechte als die in dieser Einberufung festgelegten Teilnahmerechte. Um das InvestorPortal nutzen zu können, müssen sich die Aktionäre (bzw. deren Bevollmächtigte) mit dem Zugangscode, den sie entweder mit dem Einladungsschreiben zur Hauptversammlung erhalten, oder den sie bereits nach Erstzugang in das InvestorPortal selbst vergeben haben, einloggen.

Weitere Einzelheiten zum InvestorPortal und den Anmelde- und Nutzungsbedingungen erhalten die Aktionäre zusammen mit dem Einladungsschreiben bzw. im Internet unter <https://investoren.vonovia.de/hv>. Aktionäre und ihre Bevollmächtigten sollten auch die technischen Hinweise am Ende dieser Einladungsbekanntmachung beachten.

Hinweise zu den Abstimmungen

Die vorgesehenen Abstimmungen unter den Tagesordnungspunkten 2 bis 5 und 8 haben verbindlichen Charakter. Die unter den Tagesordnungspunkten 6 und 7 vorgesehenen Abstimmungen über die Billigung des Vergütungsberichts sowie des Vergütungssystems für den Vorstand haben empfehlenden Charakter. Bei sämtlichen Abstimmungen besteht die Möglichkeit mit „Ja“ (Befürwortung) oder „Nein“ (Ablehnung) zu stimmen oder sich der Stimme zu enthalten.

Hinweise zu Datums- und Zeitangaben in dieser Hauptversammlungseinladung

Jedes in dieser Hauptversammlungseinladung angegebene Datum und jede Uhrzeit bezieht sich auf die Mitteleuropäische Sommerzeit (**MESZ**). Zur Bestimmung der jeweiligen Daten und Zeiten gemäß koordinierter Weltzeit (**UTC**) sind jeweils zwei Stunden von der Angabe gemäß MESZ abzuziehen (z.B. der 8. Mai 2024, 10:00 Uhr MESZ entspricht dem 8. Mai 2024, 08:00 UTC).

IV. Weitere Angaben zur Einberufung

Die für Aktiengesellschaften mit Sitz in Deutschland maßgeblichen Vorschriften, insbesondere des HGB und des AktG, finden auf die Vonovia SE aufgrund der Verweisungsnormen der Art. 5, Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii), Art. 53 sowie Art. 61 der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (**SE-VO**) Anwendung, soweit sich aus speziellen Vorschriften der SE-VO nichts anderes ergibt.

1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung

Zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung trägt das Grundkapital der Gesellschaft EUR 814.644.998,00 und ist eingeteilt in 814.644.998 Stückaktien. Jede Stückaktie gewährt in der ordentlichen Hauptversammlung eine Stimme. Die Gesamtzahl der teilnahme- und stimmberechtigten Aktien im Zeitpunkt der Einberufung beträgt somit 814.644.998. Die Gesellschaft oder die ihr gemäß §§ 71a ff. AktG zuzurechnenden Personen halten zum Zeitpunkt der Einberufung keine eigenen Aktien.

2. Voraussetzungen für die Zuschaltung und die Ausübung der Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts

Zur Zuschaltung zu der Hauptversammlung und zur Ausübung der Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts, sind nur diejenigen Aktionäre – persönlich oder durch Bevollmächtigte – berechtigt, die im Aktienregister eingetragen sind und sich bei der Gesellschaft so rechtzeitig angemeldet haben, dass der Gesellschaft die Anmeldung bis spätestens **Mittwoch, den 1. Mai 2024, 24:00 Uhr**, über das Investor-Portal oder unter einer der nachfolgenden Adressen (die **Anmeldeadressen**)

unter der Anschrift:
Vonovia SE
c/o Computershare Operations Center
80249 München

oder

unter der E-Mail-Adresse:
anmeldestelle@computershare.de

in Textform (§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch, **BGB**) in deutscher oder englischer Sprache zugegangen ist (**ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre**).

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt dabei nach § 67 Abs. 2 Satz 1 AktG als Aktionär nur, wer als solcher im Aktienregister eingetragen ist. Für die Zuschaltung zur Hauptversammlung und Ausübung der Aktionärsrechte ist der im Aktienregister am **Mittwoch, den 1. Mai 2024, 24:00 Uhr** (technisch maßgeblicher Bestandsstichtag, sogenanntes **Technical Record Date**) eingetragene Aktienbestand maßgeblich. Anträge auf Umschreibungen im Aktienregister, die der Gesellschaft in der Zeit von Donnerstag, den 2. Mai 2024, 00:00 Uhr, bis einschließlich Mittwoch, den

8. Mai 2024, 24:00 Uhr, zugehen, werden erst mit Wirkung nach der Hauptversammlung am Mittwoch, den 8. Mai 2024, verarbeitet und berücksichtigt.

Durch eine Anmeldung zur Hauptversammlung werden die Aktien nicht blockiert, die Aktionäre können über die Aktien auch nach erfolgter Anmeldung frei verfügen.

Die Einberufung zur Hauptversammlung einschließlich der Tagesordnung sowie die Unterlagen zur Anmeldung bzw. Vollmachtserteilung wird die Gesellschaft allen Aktionären unaufgefordert mitteilen, die spätestens zu Beginn des 21. Tages vor dem Tag der Hauptversammlung im Aktienregister der Gesellschaft eingetragen sind, sowie den Aktionären und Intermediären, die die Mitteilung verlangt haben, und den Vereinigungen von Aktionären, die die Mitteilung verlangt oder die in der letzten Hauptversammlung Stimmrechte ausgeübt haben.

Intermediäre (insbesondere Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater und Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung anbieten, dürfen das Stimmrecht für Aktien, die ihnen nicht gehören, als deren Inhaber sie aber im Aktienregister eingetragen sind, nur aufgrund einer Ermächtigung des Aktionärs ausüben. Einzelheiten zu dieser Ermächtigung finden sich in § 135 AktG.

Weitere Hinweise zum Anmeldeverfahren finden sich in den an die Aktionäre übersandten Anmeldeunterlagen sowie auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv>.

3. Bevollmächtigung Dritter zur Ausübung des Stimmrechts und sonstiger Rechte

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre können ihr Stimmrecht und sonstige Rechte in der Hauptversammlung nach entsprechender Vollmachtserteilung auch durch einen Bevollmächtigten, beispielsweise ein Kreditinstitut, eine Aktionärsvereinigung oder einen sonstigen Dritten, ausüben lassen. Bevollmächtigte Dritte können das Stimmrecht ihrerseits durch Briefwahl oder Vollmacht und Weisung an den Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben (siehe unten). Bevollmächtigt der Aktionär mehr als eine Person, so kann die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform (§ 126b BGB), wenn keine Vollmacht nach § 135 AktG erteilt wird. Bei der Bevollmächtigung zur Stimmrechtsausübung nach § 135 AktG (Vollmachtserteilung an Intermediäre (insbesondere Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater oder Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung anbieten) sind in der Regel Besonderheiten zu beachten. Aktionäre, die eine

Vollmacht zur Stimmrechtsausübung nach § 135 AktG erteilen wollen, werden gebeten, etwaige Besonderheiten der Vollmachtserteilung bei den jeweils zu Bevollmächtigenden zu erfragen und sich mit diesen abzustimmen.

Intermediären (insbesondere Kreditinstituten), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberatern und Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung anbieten, wird, wenn sie eine Mehrzahl von Aktionären vertreten, empfohlen, sich im Vorfeld der Hauptversammlung hinsichtlich der Ausübung des Stimmrechts unter folgender E-Mail-Adresse zu melden: anmeldestelle@computershare.de.

Wenn weder ein Intermediär (insbesondere ein Kreditinstitut), noch eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater oder eine Person, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung anbietet, nach § 135 AktG bevollmächtigt wird, kann die Vollmacht entweder gegenüber der Gesellschaft oder unmittelbar gegenüber dem Bevollmächtigten (in diesem Falle bedarf es des Nachweises der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft in Textform) erteilt werden.

Die Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft oder der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft ist der Gesellschaft über das InvestorPortal oder unter einer der oben unter Abschnitt 2 genannten Anmeldeadressen zu übermitteln. Entsprechendes gilt für den Widerruf der Vollmacht.

Erfolgt die Erteilung oder der Nachweis einer Vollmacht oder deren Widerruf durch eine Erklärung gegenüber der Gesellschaft auf dem Postweg oder per E-Mail, so muss diese aus organisatorischen Gründen der Gesellschaft spätestens bis **Dienstag, den 7. Mai 2024, 24:00 Uhr**, zugehen. Der Nachweis einer auf diesem Wege erteilten Bevollmächtigung kann dadurch geführt werden, dass der Nachweis (z.B. Kopie oder Scan der Vollmacht) an die vorstehend genannte Adresse oder E-Mail-Adresse übermittelt wird.

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre können für die Vollmachtserteilung ein Vollmachtsformular auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv> herunterladen. Möglich ist aber auch, dass Aktionäre eine gesonderte Vollmacht ausstellen.

Unbeschadet eines anderweitigen, nach dem Gesetz zulässigen Wegs zur Übermittlung der Vollmacht bzw. des Nachweises über die Bestellung eines Bevollmächtigten an die Gesellschaft, können angemeldete Aktionäre, die einen Vertreter bevollmächtigen möchten, die Bevollmächtigung bis zum Tag der Hauptversammlung (einschließlich) bis zum Beginn der Abstimmung auch elektronisch über das InvestorPortal vornehmen. Die Zuschaltung des Bevollmächtigten über das InvestorPortal setzt voraus, dass der Bevollmächtigte vom Vollmachtgeber die diesem auf seine

Anmeldung hin übersandten Zugangsdaten rechtzeitig erhält. Erfolgt die Bevollmächtigung über das InvestorPortal, wird eine Anmeldebestätigung mit neuen Zugangsdaten generiert und der Aktionär kann entscheiden, ob diese per Post oder E-Mail an den Bevollmächtigten gesendet werden soll oder der Aktionär diese dem Bevollmächtigten übergibt. Auch in diesem Fall ist der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft erforderlich. Der Nachweis der Bevollmächtigung ist auf den oben beschriebenen Wegen an die Gesellschaft zu übermitteln.

4. Verfahren für die Stimmabgabe durch Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Darüber hinaus hat die Gesellschaft als Service für ihre Aktionäre Stimmrechtsvertreter benannt, welche ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre ebenfalls mit der Ausübung des Stimmrechts bevollmächtigen können.

Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen; sie können die Stimmrechte nicht nach eigenem Ermessen ausüben. Die Stimmrechtsvertreter können das Stimmrecht nur zu denjenigen Punkten der Tagesordnung ausüben, zu denen Aktionäre eindeutige Weisung erteilen, und sie können weder im Vorfeld noch während der Hauptversammlung Weisungen zu Verfahrensanträgen entgegennehmen. Ebenso wenig können die Stimmrechtsvertreter Aufträge zu Wortmeldungen, zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse oder zum Stellen von Fragen oder Anträgen entgegennehmen.

Die Erteilung einer solchen Vollmacht mit Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ist im Vorfeld der Hauptversammlung mittels des Vollmachts- und Weisungsformulars möglich, welches auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv> zum Download bereitgehalten wird. Das Formular ist an eine der oben unter Abschnitt 2 genannten Anmeldeadressen zu übermitteln.

Die Bevollmächtigung der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft und die Erteilung von Weisungen an sie über die oben genannten Übermittlungswege müssen der Gesellschaft bis **Dienstag, den 7. Mai 2024, 24:00 Uhr** zugehen; sie bedürfen der Textform (§ 126b BGB). Gleiches gilt für Änderung und den Widerruf der Vollmacht bzw. Weisung. Maßgeblich für die Erteilung, Änderung und den Widerruf der Vollmacht bzw. Weisung ist der Zugang der Vollmacht bzw. Weisung bei der Gesellschaft.

Vor und während der Hauptversammlung steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären für die Ausübung des Stimmrechts im Wege der Vollmacht an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft auch das InvestorPortal zur Verfügung. Die Bevollmächtigung über das InvestorPortal ist bis zum Beginn der Abstimmungen am Tag der Hauptversammlung möglich. Über das InvestorPortal kann auch

während der Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmung eine etwaige zuvor erteilte Vollmacht und Weisung geändert oder widerrufen werden.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, gilt die Weisung zu diesem Tagesordnungspunkt entsprechend für jeden Punkt der Einzelabstimmung. Weisungen gelten auch für etwaige in der Einladung in Aussicht gestellte Anpassungen der Beschlussvorschläge.

5. Stimmabgabe durch Briefwahl

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre können ihre Stimme in Textform (§ 126b BGB) oder im Wege elektronischer Kommunikation (**Briefwahl**) abgeben. Sie können das auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv> zum Download bereitstehende Formular für die Briefwahl nutzen.

Bei Ausübung des Stimmrechts durch Briefwahl ist Folgendes zu beachten:

Briefwahlstimmen können in Textform (§ 126b BGB) an die Gesellschaft unter einer der oben unter Abschnitt 2 genannten Anmeldeadressen bis **Dienstag, den 7. Mai 2024, 24:00 Uhr**, abgegeben, geändert oder widerrufen werden. In allen diesen Fällen ist der Zugang der Briefwahlstimme bzw. der Änderung oder des Widerrufs bei der Gesellschaft entscheidend.

Vor und während der Hauptversammlung steht ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären für die Ausübung des Stimmrechts im Wege der elektronischen Briefwahl auch das InvestorPortal zur Verfügung. Die elektronische Briefwahl über das InvestorPortal ist bis zum Beginn der Abstimmungen am Tag der Hauptversammlung möglich. Über das InvestorPortal können auch während der Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmung etwaige zuvor im Wege der Briefwahl erfolgte Stimmabgaben geändert oder widerrufen werden.

Auch Intermediäre (insbesondere Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater und Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erboten, können sich der Briefwahl bedienen.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, gilt die Stimmabgabe per Briefwahl zu diesem Tagesordnungspunkt entsprechend für jeden Punkt der Einzelabstimmung. Stimmabgaben per Briefwahl gelten auch für etwaige in der Einladung in Aussicht gestellte Anpassungen der Beschlussvorschläge.

6. Weitere Informationen zur Stimmrechtsausübung

Sollten Stimmrechte innerhalb der Frist auf mehreren Wegen (z.B. sowohl per Brief, per E-Mail, elektronisch über das InvestorPortal oder gemäß § 67c Abs. 1 und Abs. 2 Satz 3 AktG in Verbindung mit Artikel 2 Abs. 1 und 3 und Artikel 9 Abs. 4 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 ausgeübt bzw. eine Vollmacht und ggf. Weisungen erteilt werden und ist nicht erkennbar, welche zuletzt abgegeben wurde, werden diese in folgender Reihenfolge berücksichtigt:

1. per Internet (InvestorPortal), 2. gemäß § 67c Abs. 1 und Abs. 2 Satz 3 AktG in Verbindung mit Artikel 2 Abs. 1 und 3 und Artikel 9 Abs. 4 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212, 3. per E-Mail und 4. per Brief, und 5. auf anderen in der Einladung genannten Wegen.

Sollten auf dem gleichen Weg Erklärungen verschiedenen Inhalts (z.B. Bevollmächtigung und Stimmabgabe) eingehen, gilt Folgendes:

Briefwahlstimmen haben Vorrang gegenüber der Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft; die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft werden insoweit von einer ihnen erteilten Vollmacht keinen Gebrauch machen und die betreffenden Aktien nicht vertreten. Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft haben ihrerseits Vorrang gegenüber der Erteilung von Vollmacht und Weisungen an einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater gemäß § 134a AktG sowie einer diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Person.

Sollte ein/e vom Aktionär benannte/r Intermediär, Aktionärsvereinigung, Stimmrechtsberater gemäß § 134a AktG oder eine diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person zur Vertretung nicht bereit sein, werden die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft zur Vertretung entsprechend der Weisungen bevollmächtigt.

Der zuletzt zugegangene, fristgerechte Widerruf einer Erklärung ist maßgeblich.

7. Weitere Rechte der Aktionäre

a) Anträge von Aktionären auf Ergänzung der Tagesordnung gemäß Art. 56 SE-VO, § 50 Abs. 2 SEAG, § 122 Abs. 2 AktG

Ein Aktionär oder mehrere Aktionäre, deren Anteile zusammen fünf Prozent des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 (dies entspricht 500.000 Aktien) erreichen, können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Dieses Quorum ist gemäß Art. 56 Satz 3 SE-VO in Verbindung mit § 50 Abs. 2 SE-Ausführungsgesetz für Ergänzungsverlangen der Aktionäre einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

erforderlich; § 50 Abs. 2 SE-Ausführungsgesetz entspricht dabei inhaltlich der Regelung des § 122 Abs. 2 AktG.

Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen.

Ein solches Ergänzungsverlangen ist schriftlich (§ 126 BGB) oder in elektronischer Form (§ 126a BGB) an den Vorstand zu richten und muss der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der Versammlung zugehen; der Tag des Zugangs und der Tag der Hauptversammlung sind dabei nicht mitzurechnen. Letztmöglicher Zugangstermin ist also **Sonntag, 7. April 2024, 24:00 Uhr**. Später zugegangene Ergänzungsverlangen werden nicht berücksichtigt.

Etwaige Ergänzungsverlangen bitten wir, an folgende Adresse zu übermitteln:

Vonovia SE
- Vorstand -
Universitätsstraße 133
44803 Bochum

Bei Nutzung der elektronischen Form (§ 126a BGB) sind Ergänzungsverlangen per E-Mail an hauptversammlung@vonovia.de zu übermitteln.

Bekanntzumachende Ergänzungen der Tagesordnung werden unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht. Sie werden außerdem auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv> bekannt gemacht und den Aktionären nach § 125 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 AktG mitgeteilt.

b) Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären gemäß § 126 und § 127 AktG

Jeder Aktionär hat das Recht, einen Gegenantrag gegen die Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Punkten der Tagesordnung zu stellen sowie Wahlvorschläge zur Wahl des Abschlussprüfers (Tagesordnungspunkt 5) sowie zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern (Tagesordnungspunkt 8) zu machen.

Gegenanträge und Wahlvorschläge, die der Gesellschaft unter der nachstehend angegebenen Adresse mindestens 14 Tage vor der Versammlung, wobei der Tag des Zugangs und der Tag der Hauptversammlung nicht mitzurechnen sind, also spätestens am **Dienstag, den 23. April 2024, 24:00 Uhr**, zugegangen sind, werden nach Maßgabe der §§ 126, 127 AktG einschließlich des Namens des Aktionärs, einer etwaigen Begründung und einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung unverzüglich über die Internetseite der Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv> zugänglich gemacht.

Die gemäß §§ 126, 127 AktG benannten Gründe, bei deren Vorliegen ein Gegenantrag oder Wahlvorschlag oder deren etwaige Begründung nicht über die Internetseite zugänglich gemacht werden müssen, sind auf der Internetseite der

Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv> beschrieben. Die Begründung braucht insbesondere nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn sie insgesamt mehr als 5.000 Zeichen beträgt.

Für die Übermittlung von Gegenanträgen und Wahlvorschlägen ist folgende Adresse ausschließlich maßgeblich:

Vonovia SE
- Rechtsabteilung -
Universitätsstraße 133
44803 Bochum
E-Mail: hauptversammlung@vonovia.de

Anderweitig adressierte Gegenanträge und Wahlvorschläge müssen nicht zugänglich gemacht werden.

Nach §§ 126, 127 AktG zugänglich zu machende Gegenanträge und Wahlvorschläge gelten gemäß §§ 121 Abs. 4b, 126 Abs. 4 AktG als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Ein zugänglich zu machender Gegenantrag oder Wahlvorschlag wird im InvestorPortal zur Abstimmung gestellt. Zu ihnen kann das Stimmrecht nach erfolgter rechtzeitiger Anmeldung auf den in der Einberufung der Hauptversammlung beschriebenen Wegen ausgeübt werden. Sofern der Aktionär, der den Antrag und/oder Wahlvorschlag gestellt hat, nicht ordnungsgemäß legitimiert oder nicht ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet ist, muss der Antrag und/oder Wahlvorschlag in der Versammlung nicht behandelt werden.

c) **Stellungnahmen gemäß § 130a Abs. 1 bis 4 AktG**

Die Aktionäre haben gemäß § 130a Abs. 1 AktG das Recht, vor der Versammlung Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung im Textformat im Wege elektronischer Kommunikation einzureichen. Diese Stellungnahmen müssen mindestens fünf Tage vor der Versammlung eingereicht werden, wobei der Tag des Zugangs und der Tag der Hauptversammlung nicht mitzurechnen sind. Sie müssen der Gesellschaft also spätestens am **Donnerstag, den 2. Mai 2024, 24:00 Uhr** zugehen. Dieses Recht wird gemäß § 130a Abs. 1 Satz 2 AktG auf ordnungsgemäß zur Versammlung angemeldete Aktionäre ab ordnungsgemäßer Anmeldung beschränkt. Wir bitten den Umfang von Stellungnahmen auf ein angemessenes Maß zu begrenzen, um der Gesellschaft und den Aktionären eine ordnungsgemäße Sichtung der Stellungnahmen zu ermöglichen. Als Orientierung sollte ein Umfang von 10.000 Zeichen dienen.

Die Stellungnahmen können der Gesellschaft ausschließlich über das InvestorPortal unter der folgenden Internetadresse übermittelt werden: <https://investoren.vonovia.de/hv>.

Zugänglich zu machende Stellungnahmen werden gemäß § 130a Abs. 3 AktG spätestens vier Tage vor der Versammlung für alle ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre bzw. deren Bevollmächtigte im InvestorPortal auf der Internet-

seite der Gesellschaft veröffentlicht, wobei der Tag der Veröffentlichung und der Tag der Hauptversammlung nicht mitgerechnet sind, also am Freitag, den 3. Mai 2024. Ausgenommen von der Veröffentlichung sind solche Stellungnahmen, zu deren Veröffentlichung die Gesellschaft gemäß § 130a Abs. 3 AktG in Verbindung mit § 126 Abs. 2, Satz 1 Nr. 1, 3, 6 AktG nicht verpflichtet ist. Bei der Veröffentlichung wird der Name des Aktionärs bzw. seines Bevollmächtigten stets offengelegt. Mit dem Einreichen der Stellungnahme erklären sich Aktionäre oder Bevollmächtigte mit der Veröffentlichung der Stellungnahme unter Offenlegung des Namens und des Wohnorts bzw. Sitzes einverstanden.

Die Möglichkeit zur Einreichung von Stellungnahmen begründet keine Möglichkeit zur Vorabereinbarung von Fragen nach § 131 Abs. 1a AktG. Etwaige in Stellungnahmen enthaltene Fragen werden daher in der virtuellen Hauptversammlung nicht beantwortet, es sei denn, sie werden im Wege der Videokommunikation in der Hauptversammlung gestellt. Auch in Stellungnahmen enthaltene Anträge, Wahlvorschläge und Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung werden nicht berücksichtigt. Diese sind ausschließlich auf den in dieser Einberufung gesondert angegebenen Wegen einzureichen beziehungsweise zu stellen oder zu erklären.

d) **Rederecht der Aktionäre in der Hauptversammlung**

Da der Vorstand entschieden hat, diese Hauptversammlung gemäß § 118a Absatz 1 Satz 1 AktG in Verbindung mit § 14a.1 der Satzung der Gesellschaft als virtuelle Hauptversammlung abzuhalten, haben die der Versammlung elektronisch zugeschalteten Aktionäre beziehungsweise deren Bevollmächtigte ein Rederecht im Wege der Videokommunikation gemäß § 130a Abs. 5 Satz 1 AktG. Anträge und Wahlvorschläge nach § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG, sowie alle Arten von Auskunftsverlangen nach § 131 AktG dürfen Bestandteil des Redebeitrags sein.

Zur Ausübung des Rederechts gemäß § 130a Abs. 5 Satz 1, 2 AktG wird die Videokommunikationsplattform des InvestorPortals verwendet. Redebeiträge sind während der Hauptversammlung nach Aufforderung durch den Versammlungsleiter über das InvestorPortal unter der Internetadresse <https://investoren.vonovia.de/hv> anzumelden. Der Versammlungsleiter wird das Verfahren der Wortmeldung und Worterteilung in der Hauptversammlung näher erläutern.

Die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation zwischen Aktionären und Gesellschaft wird in der Versammlung und vor einem Redebeitrag seitens der Gesellschaft durch von ihr eingesetzte Dienstleister überprüft werden; sollte die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation nicht sichergestellt sein, behält die Gesellschaft sich vor, dass sie den Redebeitrag zurückweist (§ 130a Abs. 6 AktG).

e) **Auskunftsrecht der Aktionäre in der Hauptversammlung**

Nach § 131 Abs. 1 AktG ist jedem Aktionär auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit sie zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist.

Unter bestimmten, in § 131 Abs. 3 AktG näher ausgeführten Voraussetzungen darf der Vorstand die Auskunft verweigern. Eine ausführliche Darstellung der Voraussetzungen, unter denen der Vorstand die Auskunft verweigern darf, findet sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv>.

Auf Anordnung des Versammlungsleiters gemäß § 131 Abs. 1f AktG können alle Arten des Auskunftsrechts nach § 131 AktG in der Hauptversammlung ausschließlich im Wege der Videokommunikation über das InvestorPortal ausgeübt werden. Eine anderweitige Einreichung von Fragen im Wege der elektronischen oder sonstigen Kommunikation ist weder vor noch während der Hauptversammlung vorgehen.

f) **Erklärung von Widersprüchen zu Protokoll**

Elektronisch zu der Versammlung zugeschaltete Aktionäre können gemäß § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG ab dem Zeitpunkt der Eröffnung der Hauptversammlung bis zu deren Ende über das InvestorPortal auf elektronischem Wege Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zu Protokoll des Notars erklären.

g) **Weitergehende Erläuterungen**

Weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach Art. 56 SE-VO, § 50 Abs. 2 SEAG, § 118a AktG, § 122 Abs. 2 AktG, § 126 Abs. 1 und 4 AktG, § 127 AktG, § 130a AktG und § 131 AktG sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://investoren.vonovia.de/hv> abrufbar.

8. **Ergänzende Hinweise zu Rechten im Zusammenhang mit der Stimmrechtsausübung**

Nach § 118 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 2 AktG ist bei elektronischer Ausübung des Stimmrechts (durch Vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft oder Erteilung von Briefwahlstimmen) dem Abgebenden der Zugang der abgegebenen Stimme nach den Anforderungen gemäß Art. 7 Abs. 1 und Art. 9 Abs. 5 Unterabs. 1 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 von der Gesellschaft elektronisch zu bestätigen. Sofern die Bestätigung einem Intermediär erteilt wird, hat dieser die Bestätigung nach § 118 Abs. 1 Satz 4 AktG unverzüglich dem Aktionär zu übermitteln. Ferner kann der Abstimmende von der Gesellschaft

nach § 129 Abs. 5 Satz 1 AktG innerhalb eines Monats nach dem Tag der Hauptversammlung eine Bestätigung darüber verlangen, ob und wie seine Stimme gezählt wurde. Die Gesellschaft hat die Bestätigung gemäß den Anforderungen in Art. 7 Abs. 2 und Art. 9 Abs. 5 Unterabs. 2 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 zu erteilen. Sofern die Bestätigung einem Intermediär erteilt wird, hat dieser die Bestätigung nach § 129 Abs. 5 Satz 3 AktG unverzüglich dem Aktionär zu übermitteln.

9. **Hinweise zum Datenschutz**

Im Zusammenhang mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der virtuellen Hauptversammlung, insbesondere wenn Sie und/oder Ihre Bevollmächtigten sich für die virtuelle Hauptversammlung anmelden, Ihre Aktionärsrechte ausüben, eine Stimmrechtsvollmacht erteilen, das InvestorPortal nutzen oder sich zu der virtuellen Hauptversammlung zuschalten, erheben wir personenbezogene Daten (z.B. Name, Anschrift, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Aktiengattung, Aktionärsnummer, individuelle Zugangsdaten für das InvestorPortal; Stellungnahmen in Text-, Audio- oder Videoformat) über Sie und/oder Ihren Bevollmächtigten. Wir verarbeiten diese personenbezogenen Daten, um Ihre Zuschaltung zur und die Ausübung Ihrer Rechte im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung zu ermöglichen. Außerdem verarbeiten wir Ihre personenbezogenen Daten zur Erfüllung unserer rechtlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Durchführung der virtuellen Hauptversammlung.

Verantwortliche für die Verarbeitung ist die Vonovia SE, Universitätsstraße 133, 44803 Bochum, E-Mail: hauptversammlung@vonovia.de.

Soweit wir uns zur Durchführung der Hauptversammlung Dienstleister bedienen, verarbeiten diese personenbezogene Daten nur in unserem Auftrag und sind im Übrigen zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen steht jedem Betroffenen ein jederzeitiges Auskunfts-, Berichtigungs-, Einschränkung-, Lösungs- und ggf. Widerspruchsrecht bezüglich der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten, sowie ein Recht auf Datenübertragung und auf Beschwerde bei einer zuständigen Aufsichtsbehörde zu.

Weitere Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten sowie zu den Ihnen gemäß der EU-Datenschutz-Grundverordnung zustehenden Rechten können jederzeit auf unserer Internetseite unter <https://investoren.vonovia.de/hv> abgerufen oder unter folgender Adresse angefordert werden: Vonovia SE, Rechtsabteilung, Universitätsstraße 133, 44803 Bochum, E Mail: hauptversammlung@vonovia.de.

10. Hinweise zur virtuellen Hauptversammlung

a) Technische Hinweise

Für die Verfolgung der virtuellen Hauptversammlung sowie zur Nutzung des InvestorPortals und zur Ausübung von Aktionärsrechten benötigen die Aktionäre und/oder deren Bevollmächtigte (**Nutzer**) eine Internetverbindung und ein internetfähiges Endgerät. Um die Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung optimal wiedergeben zu können, wird eine stabile Internetverbindung mit einer ausreichenden Übertragungsgeschwindigkeit empfohlen.

Wenn die Nutzer zum Empfang der Bild- und Tonübertragung der virtuellen Hauptversammlung einen Computer nutzen, wird ein Browser und Lautsprecher oder Kopfhörer benötigt.

Für den Zugang zum passwortgeschützten InvestorPortal der Gesellschaft benötigen die Nutzer individuelle Zugangsdaten, die mit dem Einladungsschreiben zur Hauptversammlung übersandt werden oder die die Nutzer bereits nach Erstzugang in das InvestorPortal selbst vergeben haben. Mit diesen Zugangsdaten können sich die Nutzer im InvestorPortal anmelden.

Um das Risiko von Einschränkungen bei der Ausübung von Aktionärsrechten durch technische Probleme während der virtuellen Hauptversammlung zu vermeiden, wird empfohlen – soweit möglich – die Aktionärsrechte (insbesondere das Stimmrecht) bereits vor Beginn der Hauptversammlung auszuüben.

Bei technischen Fragen zum InvestorPortal oder zu Ihrer Teilnahme durch elektronische Zuschaltung zur virtuellen Hauptversammlung stehen vor und während der Hauptversammlung die Mitarbeiter unseres Hauptversammlungs-Dienstleisters unter der folgenden Rufnummer gerne zur Verfügung.

Aktionärs-Hotline: +49 89 30903-6357

Die Aktionärs-Hotline ist Montag bis Freitag, jeweils von 9:00 bis 17:00 Uhr und am Tag der Hauptversammlung, dem 8. Mai 2024, ab 9:00 Uhr erreichbar. Ausgenommen hiervon sind Feiertage im Freistaat Bayern.

Bei technischen Fragen vor Beginn der virtuellen Hauptversammlung können sich die Nutzer auch per E-Mail an unseren Hauptversammlungs-Dienstleister unter der E-Mail-Adresse aktionuersportal@computershare.de wenden.

b) Übertragung der Vorstandsrede

Für alle Interessierten besteht die Möglichkeit, die Rede des Vorstandsvorsitzenden live im Internet unter <https://investoren.vonovia.de/hv> zu verfolgen. Die Rede wird nach der Hauptversammlung als Aufzeichnung zur Verfügung gestellt.

c) Hinweis zur Verfügbarkeit der Übertragung

Aktionäre können die gesamte Hauptversammlung über das InvestorPortal verfolgen. Die Bild- und Tonübertragung der virtuellen Hauptversammlung und die Verfügbarkeit des InvestorPortals können nach dem heutigen Stand der Technik aufgrund von Einschränkungen der Verfügbarkeit des Telekommunikationsnetzes und der Einschränkung von Internetdienstleistungen von Drittanbietern Schwankungen unterliegen, auf welche die Gesellschaft keinen Einfluss hat. Die Gesellschaft empfiehlt aus diesem Grund, frühzeitig von den oben genannten Möglichkeiten zur Rechtsausübung, insbesondere zur Ausübung des Stimmrechts, Gebrauch zu machen.

Bochum, im März 2024

**Vonovia SE
Der Vorstand**

Anlagen

zur Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung der Vonovia SE am 8. Mai 2024 um 10:00 Uhr

Vonovia SE, Bochum
ISIN DE000A1ML7J1
WKN A1ML7J

1. Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 (Tagesordnungspunkt 6)

Vorwort

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

wir freuen uns, Ihnen den Vergütungsbericht 2023 der Vonovia SE vorzustellen.

Der Vergütungsbericht 2022 wurde von der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 mit einer großen Mehrheit von 79,94 % gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat haben sich trotzdem mit den durch einzelne Aktionärinnen und Aktionäre geäußerten Rückmeldungen intensiv befasst und in die Überarbeitung unseres Vergütungsberichts einfließen lassen. Die Vonovia SE zielt auf eine klare, verständliche und nachvollziehbare Berichterstattung ab, die die Basis für eine breite Akzeptanz der Organvergütung durch alle Stakeholder legen soll. Bei der Erstellung des Vergütungsberichts hat sich die Vonovia SE an nationalen und internationalen Best-Practice-Maßstäben orientiert, um den Erwartungen des Kapitalmarkts an eine hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Vergütungsentscheidungen zu entsprechen. Die Vergütungsberichterstattung der Vonovia SE geht über die regulatorischen Anforderungen hinaus und berücksichtigt auch Rückmeldungen aus Gesprächen mit Investoren und Stimmrechtsberatern.

Insbesondere wird die Transparenz der getroffenen Vergütungsentscheidungen noch einmal erhöht. Zuletzt möchte der Aufsichtsrat betonen, dass die in der Vergangenheit zugesagte betriebliche Altersversorgung für Neubestellungen ab dem Geschäftsjahr 2021 gänzlich abgeschafft wurde und aktuell nur mehr ein Versorgungsentgelt an Vorstände gewährt wird. Eine betriebliche Altersversorgung besteht also nur mehr für Vorstände mit Bestandschutz vor dem Geschäftsjahr 2021.

Pay for Performance 2023

2023 war ein herausforderndes Jahr für die Vonovia SE. Die gestiegenen Zinsen und eine hohe Inflation drückten spürbar auf die Wirtschaftstätigkeit im Wohnimmobiliensektor: Der Transaktionsmarkt flaute ab. Die Bautätigkeit brach ein. Der Druck auf die Mieten erhöhte sich weiter, da zu der Wohnungsknappheit nun auch steigende Kosten kamen. In diesem Umfeld verfolgte der Konzern seine operativen Aufgaben und Vorhaben zielstrebig weiter. Substanzieller Träger des Geschäfts blieb die Bewirtschaftung der 546.000 eigenen Wohnungen. Das Adjusted EBITDA aus der Vermietung wuchs um 6,5 %. Dieser Anstieg konnte die Ertragsrückgänge der anderen Segmente ein Stück weit kompensieren.

Eine sehr große Herausforderung für das Unternehmen ergab sich aus der veränderten Bewertung der Vermögenswerte: Vor dem Hintergrund des veränderten Marktumfelds musste der Konzern auf sein Immobilienportfolio Wertanpassungen in Höhe von 10,7 Mrd. € vornehmen. Der Vorstand reagierte darauf bereits im Sommer 2022, indem er die Liquiditätsfreisetzung zu Lasten der Ergebnissteigerung priorisierte. Der Verkauf von Vermögensgegenständen in Höhe von 4 Mrd. € in 2023 und eine Kosten- und Investitionsdisziplin führte dazu, dass der Konzern weiter auf einem stabilen Fundament ruht. Dies hatte allerdings Auswirkungen auf den Group FFO (Funds from Operations) und FFO je Aktie. Der Loan-to-Value (LTV) als eine der zentralen Steuerungsgrößen bewegt sich nahe am Zielkorridor. Das Geschäftsmodell ist grundintakt, so dass der Vorstand dem strategischen Pfad grundsätzlich weiter folgt.

Um Ihnen darzulegen, welche Konsequenzen dies für die variable Vergütung des Vorstands hatte, möchten wir im Folgenden die wesentlichen Punkte adressieren, die für die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 maßgeblich waren. Auf Basis der erreichten Ergebnisse im Geschäftsjahr 2023 für die Leistungskriterien Adjusted EBITDA (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) und Group FFO ist im Folgenden die Zielerreichung des Short-Term-Incentive (STI) 2023 dargestellt:

STI 2023 Zielerreichung – Vonovia

	Zielwert	Istwert	Zielerreichung
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €
Group FFO	1.917,0	1.847,1	62,0 %
Adjusted EBITDA	2.810,1	2.652,4	41,6 %
Gesamtzielerreichung			56,9 %

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 zudem im Rahmen des STI als übergeordnetes Leistungsziel „Cash Conversion aus Verkauf“ festgelegt und daraus individuelle ressortbezogene Maßnahmen und Vorgaben für die Vorstandsmitglieder abgeleitet und festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde die Zielerreichung für den persönlichen Leistungsfaktor der Vorstandsmitglieder jeweils mit 1,2 bewertet, so dass sich vor dem Hintergrund eines herausfordernden Marktumfeldes insgesamt eine Zielerreichung im STI 2023 von 68,3 % (56,9 % × 1,2) ergibt.

Die Zielerreichung für die Long-Term-Incentive-Plan (LTIP) Tranche 2020 stellt sich demnach wie folgt dar:

LTIP Tranche 2020 – Zielerreichung

	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Istwert	Ziel- erreichung
Relativer Total Shareholder Return ¹ (25 % Gewichtung)	gleich Indexperformance	+3,08 % über Indexperformance	110,26 %
Entwicklung des NAV pro Aktie ² (25 % Gewichtung)	3,0 % Wachstum p. a.	0,85 % Wachstum p. a.	64,22 %
Entwicklung des FFO 1 je Aktie ³ (25 % Gewichtung)	4,0 % Wachstum p. a.	1,63 % Wachstum p. a.	52,63 %
Kundenzufriedenheit (CSI) ⁴ (25 % Gewichtung)	+5 Punkte	+7,4 Punkte	200,00 %
Gesamtzielerreichung			106,78 %

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

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

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

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

Personelle Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2023 erfolgten personelle Änderungen im Vorstand der Vonovia SE. Helene von Roeder schied mit Wirkung zum 30. Juni 2023 aus dem Vorstand der Vonovia SE aus. Mit Wirkung zum 1. Oktober 2023 wurde Ruth Werhahn für das neu geschaffene Personalressort in den Vorstand der Vonovia SE berufen.

Darüber hinaus fanden im Geschäftsjahr 2023 personelle Veränderungen in der Besetzung des Aufsichtsrats der Vonovia SE statt. Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder Jürgen Fitschen (Vorsitzender), Prof. Dr. Edgar Ernst (Stellv. Vorsitzender) und Daniel Just endete mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023. Den ausgeschiedenen Mitgliedern möchten wir unseren herzlichen Dank aussprechen. In der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 wurde Dr. Daniela Gerd tom Markotten in den Aufsichtsrat gewählt. Die Neu- und Wiederbesetzung der Aufsichtsratsmandate folgte dabei einer strategischen Nachfolgeplanung, die im Präsidial- und Nominierungsausschuss intensiv beraten wurde. Daraus folgte auch der Vorschlag, eine Satzungsänderung zur Reduzierung der Anzahl der Mitglieder von zwölf auf zehn Mitglieder zu beschließen und mit einem sogenannten Staggered Board die Amtszeiten zu unterschiedlichen Zeiten auslaufen zu lassen. Im Zuge der Übernahme des Aufsichtsratsvorsitzes durch Clara C. Streit wurden im vergangenen Geschäftsjahr auch die Aufgaben der Ausschüsse neu zugeordnet und auf vier Ausschüsse verteilt. Seitdem bilden der Governance- und Nominierungsausschuss, der Prüfungs-, Risiko und Compliance-Ausschuss, der Personal- und Vergütungsausschuss sowie der Strategie-, Finanz- und Nachhaltigkeitsausschuss die Ausschüsse des Aufsichtsrats.

Der Personal- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats wird sich mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems für die Organe der Gesellschaft auch weiterhin intensiv befassen und diesbezügliche Anregungen und Erkenntnisse aus dem Austausch mit den Stakeholdern berücksichtigen.

Im Namen des Aufsichtsrats möchten wir Sie herzlich um Ihre Unterstützung für den Vergütungsbericht 2023 bitten. Weitere Informationen zu diesen und anderen vergütungsbezogenen Themen finden Sie im Vergütungsbericht 2023 und der Einladung zur Hauptversammlung 2024.

Clara C. Streit

Vorsitzende des Aufsichtsrats

Dr. Ariane Reinhart

Vorsitzende des Personal- und Vergütungsausschusses

I. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze und die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Vonovia SE und erläutert die Struktur sowie die Höhe der individuellen im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022. Zusätzlich wurden die Leitlinien des Arbeitskreises für eine nachhaltige Vorstandsvergütung in ihrer aktuellen Fassung berücksichtigt.

Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Aspekten durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind auf der Homepage der Vonovia SE zu finden: <https://www.vonovia.com/investoren>.

1. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat der Vonovia SE betrachtet es als eine zentrale Aufgabe sicherzustellen, dass die Ausgestaltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder in einer klaren Verbindung zur Umsetzung der übergeordneten Unternehmensstrategie steht. Dementsprechend trägt er Sorge dafür, dass Strategie und Unternehmenserfolg sowie die Vergütung für die Leistungen des Vorstands klar miteinander verknüpft sind (Pay-for-Performance).

In Ableitung aus diesem Grundansatz besteht die Vorstandsvergütung der Vonovia SE zu einem hohen Anteil aus erfolgsabhängigen Komponenten. Mit der Einbeziehung strategisch relevanter Kennzahlen zur Unternehmenssteuerung als Leistungskriterien ist die Höhe der Vorstandsvergütung eng mit der Geschäftsentwicklung verknüpft.

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

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

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

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

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

Grundsätze der Vorstandsvergütung

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

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

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

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

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

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

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

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

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

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

2. Überblick über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Das im Geschäftsjahr 2023 zu Anwendung gekommene Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligt wurde, setzt sich aus fixen und variablen Vergütungskomponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die fixen Vergütungskomponenten werden unabhängig vom Erfolg des Unternehmens gezahlt und bestehen aus der Festvergütung, Nebenleistungen sowie einem jährlichen Versorgungsentgelt bzw. Versorgungsbeitrag.

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

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

Das Vergütungssystem im Überblick

Bemessungsgrundlage/ Parameter		
Grundgehalt („Festvergütung“)	<ul style="list-style-type: none"> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird 	
Fixe Vergütung	Versorgungsbeitrag/ Versorgungsentgelt	<p>Vor 2021 erstmals bestellte Vorstände (Altregelung)</p> <ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit der Einbringung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten jährlichen Versorgungsbeitrags in bestehendes Entgeltumwandlungsmodell mit Garantieverzinsung, das auch anderen Mitarbeitenden zur Verfügung steht Für ein Vorstandsmitglied mit zusätzlichem Dienstverhältnis bei ausländischer Konzerntochtergesellschaft Versorgungszusage (Beitragszahlungen in eine Pensionskasse) zzgl. Versorgungsentgelt durch Konzerntochtergesellschaft
	Nebenleistungen	<p>Ab 2021 erstmals bestellte Vorstände</p> <ul style="list-style-type: none"> Keine Teilnahmemöglichkeit an bisherigen Entgeltumwandlungsmodell Gewährung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten jährlichen Versorgungsentgelts in bar <ul style="list-style-type: none"> Gewährung der privaten Inanspruchnahme eines Dienstwagens respektive einer Dienstwagenpauschale sowie Stellung von Sachmitteln (insb. Kommunikationsmittel) 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung Im Einzelfall Risikolebensversicherung

Bemessungsgrundlage/ Parameter									
Variable Vergütung	<table border="1"> <tr> <td>Typ:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ziel-STI </td> </tr> <tr> <td>Begrenzung I Cap:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 125 % des Ziel-STI </td> </tr> <tr> <td>Leistungs-kriterien:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Group FFO (75 %) ▪ Adjusted EBITDA (25 %) ▪ Persönlicher Leistungs-faktor (0,8-1,2) </td> </tr> <tr> <td>Auszahlung:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fällig einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft ▪ Auszahlung in bar </td> </tr> </table>	Typ:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ziel-STI 	Begrenzung I Cap:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 125 % des Ziel-STI 	Leistungs-kriterien:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Group FFO (75 %) ▪ Adjusted EBITDA (25 %) ▪ Persönlicher Leistungs-faktor (0,8-1,2) 	Auszahlung:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fällig einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft ▪ Auszahlung in bar
	Typ:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ziel-STI 							
	Begrenzung I Cap:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 125 % des Ziel-STI 							
	Leistungs-kriterien:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Group FFO (75 %) ▪ Adjusted EBITDA (25 %) ▪ Persönlicher Leistungs-faktor (0,8-1,2) 							
Auszahlung:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fällig einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft ▪ Auszahlung in bar 								
Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	<table border="1"> <tr> <td>Plantyp:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Performance Share Plan </td> </tr> <tr> <td>Begrenzung I Cap:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 250 % des Zuteilungswerts </td> </tr> <tr> <td>Leistungs-kriterien:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) (25 %) ▪ NTA pro Aktie (25 %) ▪ Group FFO pro Aktie (25 %) ▪ Sustainability Performance Index (SPI) (25 %) </td> </tr> <tr> <td>Auszahlung:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der vierjährigen Performance-Periode folgt ▪ Auszahlung in bar </td> </tr> </table>	Plantyp:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Performance Share Plan 	Begrenzung I Cap:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 250 % des Zuteilungswerts 	Leistungs-kriterien:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) (25 %) ▪ NTA pro Aktie (25 %) ▪ Group FFO pro Aktie (25 %) ▪ Sustainability Performance Index (SPI) (25 %) 	Auszahlung:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der vierjährigen Performance-Periode folgt ▪ Auszahlung in bar
	Plantyp:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Performance Share Plan 							
	Begrenzung I Cap:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 250 % des Zuteilungswerts 							
Leistungs-kriterien:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) (25 %) ▪ NTA pro Aktie (25 %) ▪ Group FFO pro Aktie (25 %) ▪ Sustainability Performance Index (SPI) (25 %) 								
Auszahlung:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der vierjährigen Performance-Periode folgt ▪ Auszahlung in bar 								

Bemessungsgrundlage/ Parameter											
Weitere Vergütungsregelungen	<table border="1"> <tr> <td>Maximale Gesamtvergütung</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 11 Mio. € brutto p. a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 5,5 Mio. € brutto p. a. </td> </tr> <tr> <td>Malus/Clawback</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung ▪ Möglich bei wesentlichen Pflichtverletzungen (für das Jahr der Pflichtverletzung) und bei Auszahlungen auf Basis fehlerhafter Datengrundlage ▪ Clawback-Frist von einem Jahr nach Auszahlung </td> </tr> <tr> <td>Change of Control</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sonderkündigungsrecht des Vorstandsmitglieds im Falle des Kontrollwechsels und Entschädigung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres, ggf. des laufenden Geschäftsjahres abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, bei Ausübung, nicht jedoch höher als Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags </td> </tr> <tr> <td>Aktienhaltevorschrift</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Vonovia SE im Wert von 100 % des Grundgehalts, bzw. 150 % des Grundgehalts im Falle des Vorstandsvorsitzenden (Aufbau innerhalb der ersten drei bzw. vier Geschäftsjahre nach Bestellung); bei Wiederbestellung erhöht sich die zu haltende Aktienanzahl auf einen Wert von 150 % bzw. 200 % des Grundgehalts ▪ Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit </td> </tr> <tr> <td>Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abfindung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen bei Widerruf der Bestellung berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres, ggf. des laufenden Geschäftsjahres abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, jedoch nicht höher als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags; keine Abfindung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft ▪ Fortzahlung der Festvergütung an Hinterbliebene im Todesfall für den Sterbemonat und die sechs darauffolgenden Monate sowie des STI und LTIP pro rata temporis </td> </tr> </table>	Maximale Gesamtvergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 11 Mio. € brutto p. a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 5,5 Mio. € brutto p. a. 	Malus/Clawback	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung ▪ Möglich bei wesentlichen Pflichtverletzungen (für das Jahr der Pflichtverletzung) und bei Auszahlungen auf Basis fehlerhafter Datengrundlage ▪ Clawback-Frist von einem Jahr nach Auszahlung 	Change of Control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sonderkündigungsrecht des Vorstandsmitglieds im Falle des Kontrollwechsels und Entschädigung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres, ggf. des laufenden Geschäftsjahres abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, bei Ausübung, nicht jedoch höher als Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags 	Aktienhaltevorschrift	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Vonovia SE im Wert von 100 % des Grundgehalts, bzw. 150 % des Grundgehalts im Falle des Vorstandsvorsitzenden (Aufbau innerhalb der ersten drei bzw. vier Geschäftsjahre nach Bestellung); bei Wiederbestellung erhöht sich die zu haltende Aktienanzahl auf einen Wert von 150 % bzw. 200 % des Grundgehalts ▪ Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit 	Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abfindung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen bei Widerruf der Bestellung berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres, ggf. des laufenden Geschäftsjahres abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, jedoch nicht höher als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags; keine Abfindung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft ▪ Fortzahlung der Festvergütung an Hinterbliebene im Todesfall für den Sterbemonat und die sechs darauffolgenden Monate sowie des STI und LTIP pro rata temporis
	Maximale Gesamtvergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 11 Mio. € brutto p. a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 5,5 Mio. € brutto p. a. 									
	Malus/Clawback	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung ▪ Möglich bei wesentlichen Pflichtverletzungen (für das Jahr der Pflichtverletzung) und bei Auszahlungen auf Basis fehlerhafter Datengrundlage ▪ Clawback-Frist von einem Jahr nach Auszahlung 									
	Change of Control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sonderkündigungsrecht des Vorstandsmitglieds im Falle des Kontrollwechsels und Entschädigung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres, ggf. des laufenden Geschäftsjahres abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, bei Ausübung, nicht jedoch höher als Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags 									
Aktienhaltevorschrift	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Vonovia SE im Wert von 100 % des Grundgehalts, bzw. 150 % des Grundgehalts im Falle des Vorstandsvorsitzenden (Aufbau innerhalb der ersten drei bzw. vier Geschäftsjahre nach Bestellung); bei Wiederbestellung erhöht sich die zu haltende Aktienanzahl auf einen Wert von 150 % bzw. 200 % des Grundgehalts ▪ Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit 										
Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abfindung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen bei Widerruf der Bestellung berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres, ggf. des laufenden Geschäftsjahres abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, jedoch nicht höher als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags; keine Abfindung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft ▪ Fortzahlung der Festvergütung an Hinterbliebene im Todesfall für den Sterbemonat und die sechs darauffolgenden Monate sowie des STI und LTIP pro rata temporis 										

2.1. Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

Den Vorgaben von AktG und DCGK folgend achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder darauf, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia SE ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

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

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

Neben dem horizontalen Vergleich erfolgt zudem auch ein vertikaler - interner - Vergleich der Vergütung des Vorstands. Hierbei wird gemäß der Empfehlung G.4 DCGK die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises, im Sinne der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands, der weiteren Führungskräfte sowie zur Berücksichtigung der Gesamtbelegschaft der übrigen Vonovia-Mitarbeitenden der Immobilienwirtschaft (konzernweit) betrachtet. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei neben den aktuellen Relationen der Vergütung der unterschiedlichen Ebenen zueinander insbesondere auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

Die Ergebnisse der beschriebenen Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher. Die letztmalige Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit erfolgte zum Ende des Geschäftsjahres 2023. Hierbei wurde der Aufsichtsrat durch einen externen unabhängigen Berater unterstützt und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bestätigt.

2.2. Zielvergütung

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

Die folgenden Tabellen enthalten die Ziel-Gesamtvergütungen der zum 31.12.2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands, die für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt wurden. Eine Erhöhung der Vergütung erfolgte im Geschäftsjahr nicht. Frau von Roeder erhielt keine STI- und LTIP-Zuteilung, ihre Vergütung wird im Kapitel 8.1 als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen:

Zielvergütung

in Tsd. €	Rolf Buch (CEO) seit 1. März 2013		Arnd Fittkau (CRO) seit 16. Mai 2019	
	2022	2023	2022	2023
Grundvergütung	1.300,0	1.300,0	775,0	775,0
Nebenleistungen	31,4	30,0	25,0	31,5
Versorgungsentgelt	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	720,0	720,0	374,0	374,0
STI 2022	720,0	-	374,0	-
STI 2023	-	720,0	-	374,0
Langfristige variable Vergütung	2.580,0	2.580,0	1.025,0	1.025,0
LTIP 2022-2025	2.580,0	-	1.025,0	-
LTIP 2023-2026	-	2.580,0	-	1.025,0
bAV				
Dienstzeitaufwand	1.020,2	616,1	715,7	365,3
Summe	5.651,6	5.246,1	2.914,7	2.561,8

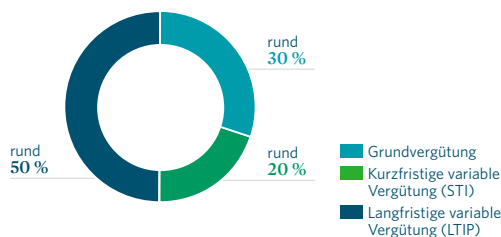
in Tsd. €	Philip Grosse (CFO) seit 1. Januar 2023		Daniel Riedl (CDO) seit 9. Mai 2018	
	2022	2023	2022	2023
Grundvergütung	775,0	775,0	775,0	775,0
Nebenleistungen	8,0	7,6	23,2	23,1
Versorgungsentgelt	500,0	500,0	500,0	500,0
Kurzfristige variable Vergütung	374,0	374,0	374,0	374,0
STI 2022	374,0	-	374,0	-
STI 2023	-	374,0	-	374,0
Langfristige variable Vergütung	1.025,0	1.025,0	1.025,0	1.025,0
LTIP 2022-2025	1.025,0	-	1.025,0	-
LTIP 2023-2026	-	1.025,0	-	1.025,0
bAV				
Dienstzeitaufwand	-	-	-	-
Summe	2.682,0	2.681,6	2.697,2	2.697,1

Ruth Werhahn (CHRO) seit 1. Oktober 2023		
in Tsd. €	2022	2023
Grundvergütung	-	193,8
Nebenleistungen	-	2,1
Versorgungsentgelt	-	125,0
Kurzfristige variable Vergütung	-	93,5
STI 2022	-	-
STI 2023	-	93,5
Langfristige variable Vergütung	-	256,3
LTIP 2022-2025	-	-
LTIP 2023-2026	-	256,3
bAV	-	-
Dienstzeitaufwand	-	-
Summe	-	670,7

2.3. Vergütungsstruktur

Die grundsätzliche Struktur der Zieldirektvergütung (Summe aus Grundvergütung p.a., Zielbetrag STI p.a. und Zuteilungswert LTIP p.a.) für die Vorstandsmitglieder besteht zu rund 30 % aus der Grundvergütung, zu rund 20 % aus der kurzfristigen variablen Vergütung sowie zu rund 50 % aus der langfristigen variablen Vergütung. Damit übersteigt die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung und unterstreicht die Ausrichtung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia SE.

Vergütungsstruktur der Mitglieder des Vorstandes



2.4. Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr, d. h. Festvergütung, Nebenleistungen, dem jährlichen Versorgungsaufwand nach IAS 19 (bzw. dem jährlichen Versorgungsentgelt), kurzfristigen variablen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten festgelegt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung schränkt die maximal erreichbare Gesamtvergütung (Summe der Einzelkomponenten bei maximaler Zielerreichung) nochmals ein. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 11 Mio. € brutto p. a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 5,5 Mio. € brutto p. a. (einschließlich der Vergütung für weitere Mandate in Konzerngesellschaften).

Diese Obergrenze bezieht sich auf die Summe der Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagt wird. Auszahlungen der langfristigen variablen Vergütungskomponente unter dem jeweils anwendbaren LTIP werden dabei dem Jahr der Zusage der zugrunde liegenden LTIP-Tranche zugerechnet.

Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 kann somit erst nach Ablauf der Performance-Periode der in 2023 zugesagten Tranche des LTIP Bericht erstattet werden. Sollte die Summe der Leistungen für ein Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird die festgestellte Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr zugesagten LTIP um den übersteigenden Betrag gekürzt. Unter Berücksichtigung der bereits gewährten/geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (d. h. Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsentgelt und STI 2023, siehe Tabelle unter Ziffer 8.1) und des Dienstzeitaufwands für 2023 für Versorgungsansprüche (siehe ergänzende Ausweisung in Tabelle unter Ziffer 8.1) sowie der Auszahlungsbegrenzung für den LTIP 2023 (LTIP-Cap, siehe unter 3.2.2 a.) kann die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 die festgelegte Maximalvergütung nicht übersteigen.

3. Vergütungssystem im Detail

Das der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2021 vorgelegte und gebilligte Vorstandvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2023 auf die Vergütung aller im Berichtsjahr amtierender Vorstandsmitglieder Anwendung. Im Geschäftsjahr 2023 erfolgte keine Abweichung vom Vorstandvergütungssystem.

3.1. Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

3.1.1. Grundvergütung

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

3.1.2. Nebenleistungen

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

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

Zugunsten des gesamten Vorstands besteht für die Vorstandsmitglieder eine marktübliche D&O-Versicherung nebst Strafrechtsschutz. Der Selbstbehalt der Vorstandsmitglieder unter der D&O-Schadenshaftpflichtversicherung beläuft sich im Einklang mit § 93 Abs. 2 S. 3 AktG auf 10 % des Schadens bzw. das Eineinhalbfache der festen jährlichen Vergütung.

3.1.3. Alters- und Risikoabsicherung

Versorgungsentgelt

Ab dem 1. Januar 2021 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zum Grundgehalt einen erfolgsunabhängigen Fixbetrag (Versorgungsentgelt) in bar.

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

Vorstandsmitglieder, die erstmals vor dem 1. Januar 2021 bestellt wurden, können an einem System der betrieblichen Altersversorgung der Vonovia SE teilnehmen, sofern keine Versorgungszusage aufgrund eines weiteren Anstellungsverhältnisses im Konzern besteht. Das Altersversorgungssystem beinhaltet die Möglichkeit, einen jährlichen Versorgungsbeitrag in das Entgeltumwandlungsmodell „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen“ in der jeweils geltenden Fassung einzubringen. An diesem Altersversorgungssystem nehmen auch andere Mitarbeitenden des Unternehmens teil. Den Versorgungsbeitrag erhalten die Vorstandsmitglieder von der Gesellschaft zusätzlich zum jeweiligen Grundgehalt. Die eingebrachten Versorgungsbeiträge werden in eine Versorgungsanwartschaft mit einer festen Verzinsung umgewandelt und in Abhängigkeit vom jeweils erreichten Alter nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrentet. Ab dem Zeitpunkt, in dem die Summe der durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgungsbausteine die jeweils geltenden Einstandsgrenzen des Pensionsversicherungsvereins gemäß § 7 Abs. 3 BetrAVG übersteigt, erfolgt eine zusätzliche Insolvenzversicherung.

Alternativ zur Einbringung des Versorgungsbeitrags in das Entgeltumwandlungsmodell können die Vorstandsmitglieder sich einen bestimmten Fixbetrag als zusätzliche Barvergütung auszahlen lassen. Das zuletzt vorgelegte, aktuelle Vergütungssystem eröffnet den Vorstandsmitgliedern die Möglichkeit, entsprechend der dargestellten Regelung für ab dem 1. Januar 2021 neu bestellte Vorstandsmitglieder anstelle des Versorgungsbeitrags ein höheres Versorgungsentgelt in Anspruch zu nehmen. Mit der Inanspruchnahme des Versorgungsentgelts entfällt die Möglichkeit der Teilnahme an dem bestehenden Entgeltumwandlungsmodell mit Wirkung für die Zukunft (einmaliges Wahlrecht).

Altersversorgung im Geschäftsjahr 2023

In 2023 machten Rolf Buch, Arnd Fittkau und Helene von Roeder von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung „Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen“ weiterhin Gebrauch. Philip Grosse und Ruth Werhahn erhielten in 2023 im Einklang mit den Vorgaben des Vergütungssystems einen Betrag in Höhe von 500.000 € bzw. im Fall von Ruth Werhahn zeitanteilig 125.000 € als Versorgungsentgelt. Daniel Riedl erhält seine Altersversorgung von einer ausländischen Konzerntochtergesellschaft aufgrund eines zusätzlichen Dienstverhältnisses für die Geschäftsführungstätigkeit bei der BUWOG in Form von Beitragszahlungen zu einer ausländischen Pensionskasse und eines Versorgungsentgelts als zusätzliche Fixvergütung; das Versorgungsentgelt kann unter bestimmten Umständen nach Wahl des Vorstandsmitglieds ebenfalls in die Pensionskasse eingezahlt werden. In 2023 erhielt Daniel Riedl entsprechend dieser Vereinbarung von der BUWOG 200.000 € als jährlichen Versorgungsbeitrag, der in eine externe Pensionskasse eingezahlt wurde, sowie zusätzlich ein Versorgungsentgelt in Höhe von 300.000 €, das ebenfalls in die externe Pensionskasse eingebracht wurde.

Pensionsanwartschaften

in Tsd. €	IAS 19			
	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtungen	
	2022	2023	2022	2023
Rolf Buch	1.020,2	616,1	5.498,7	6.954,3
Helene von Röder (bis 30.06.2023)	821,7	224,6	1.584,8	1.890,7
Arnd Fittkau	715,7	356,3	1.241,3	1.855,4
Summe	2.557,7	1.197,0	8.324,8	10.700,4

3.2. Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

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

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung gliedert sich in eine kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) sowie eine langfristige Vergütungskomponente (LTIP). Der LTIP ist aktienbasiert ausgestaltet, wodurch eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären erfolgt. Der STI ist das einzige kurzfristige Element der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung. Die beiden Komponenten incentivieren die Leistung der Vorstandsmitglieder aus unterschiedlichen Perspektiven und über unterschiedlich lange Zeiträume (Performance-Perioden). Insbesondere unterscheiden sie sich in den zur Bemessung der Auszahlung herangezogenen Leistungskriterien. Bei der Auswahl der Leistungskriterien steht die Umsetzung der Strategie im Vordergrund, d. h. die Leistungskriterien unterstützen insbesondere die Wachstumsstrategie der Vonovia SE, während zeitgleich eine Erhöhung der Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit incentiviert wird. Die Berücksichtigung unterschiedlicher transparenter Leistungskriterien ermöglicht es, den Erfolg der Vonovia SE ganzheitlich und mehrdimensional abzubilden.

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

3.2.1. Short-Term-Incentive (STI)

a. Grundlagen des STI für das Geschäftsjahr 2023

Die Vorstandsmitglieder haben einen jährlichen Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines STI. Die Höhe des STI ist abhängig von der Erreichung bestimmter Unternehmensziele. Daneben kann der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs mit einzelnen oder allen Vorstandsmitgliedern individuelle Leistungsziele festlegen, die in Form eines persönlichen Leistungsfaktors (PLF) als Multiplikator mit einem Wert von 0,8 bis 1,2 in die Zielerreichung einfließen. Die Zielerreichung für die Auszahlung des STI bestimmt sich anhand der folgenden Leistungskriterien:

- Group Funds from Operations (Group FFO) mit einer Gewichtung von 75 %
- Adjusted Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (Adjusted EBITDA) mit einer Gewichtung von 25 %
- Ggf. Individuelle Leistungsziele (zur Bestimmung des PLF) mit einer Spannbreite von 0,8-1,2

Der STI ist in Form eines Zielbonusystems ausgestaltet. Der Ziel-STI wird für das Vorstandsmitglied jeweils im Anstellungsvertrag festgelegt. Abhängig von der Erreichung der nachfolgend detailliert beschriebenen finanziellen Leistungskriterien, die additiv miteinander verknüpft sind, und der ggf. festgelegten individuellen Leistungsziele ergibt sich zum Ende des Geschäftsjahrs ein individueller Ist-STI. Dieser kann zwischen 0 % und 125 % des Ziel-STI betragen. Somit ist auch ein kompletter Ausfall des STI möglich und der Auszahlungsbetrag ist auf 125 % des ursprünglichen Ziel-STI begrenzt. Besteht der Anstellungsvertrag nicht über das volle Geschäftsjahr, ist der STI grundsätzlich pro rata temporis für die Zeit des Bestehens des Dienstverhältnisses in dem jeweiligen Geschäftsjahr zu zahlen.

Ziel-STI (festgelegter Wert in €)	Gesamtzielerreichung (0 % - 125 %)		Persönlicher Leistungsfaktor (0,8-1,2)	Ist-STI in € (Cap: 125 % des Ziel-STI)
	Group FFO Gewichtung: 75 %	Adjusted EBITDA Gewichtung: 25 %		

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

b. Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2023

Bei den beiden finanziellen Leistungskriterien Group FFO und Adjusted EBITDA handelt es sich um wesentliche operative Unternehmensziele, die den finanziellen Unternehmenserfolg der Vonovia SE abbilden. Der Group FFO berücksichtigt die Ergebnisbeiträge aller fünf Segmente (Rental, Value-add, Recurring Sales, Development und Pflege) und zählt zusammen mit dem Adjusted EBITDA zu den bedeutsamsten Steuerungsgrößen auf Gesamtkonzernebene. Im STI bildet der Group FFO das Leistungskriterium für die Dividendenfähigkeit ab. Das Adjusted EBITDA setzt sich zusammen aus dem um periodenfremde, unregelmäßig wiederkehrende oder betriebsatypische Sachverhalte bereinigten EBITDA. Hierbei wird unterschieden zwischen dem Adjusted EBITDA der fünf Segmente und dem Adjusted EBITDA Total, welcher sich aus der Summe der Adjusted EBITDA der fünf Segmente ergibt. Durch das Adjusted EBITDA wird die gesamte Leistung des nachhaltigen operativen Geschäfts der Vonovia SE vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen ausgedrückt. Für die Berechnung der Gesamtzielerreichung des STI wird entweder auf das Adjusted EBITDA Total oder auf das Adjusted EBITDA der von den Vorstandsmitgliedern jeweils verantworteten Segmente abgestellt.

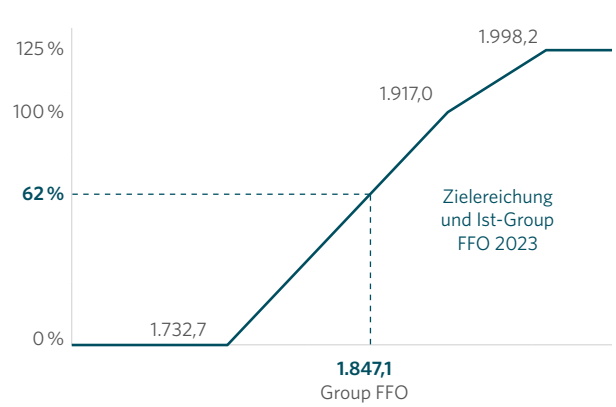
Indem das Adjusted EBITDA Total um den laufenden Zinsaufwand bereinigt und um Sondersachverhalte, laufende Ertragssteuern und Konsolidierungseffekte vermindert wird, erhält man den Group FFO, der die nachhaltige operative Ertragskraft der Vonovia SE beschreibt. Insbesondere, weil Finanzierungen einen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

Zielerreichung Group FFO und Adjusted EBITDA

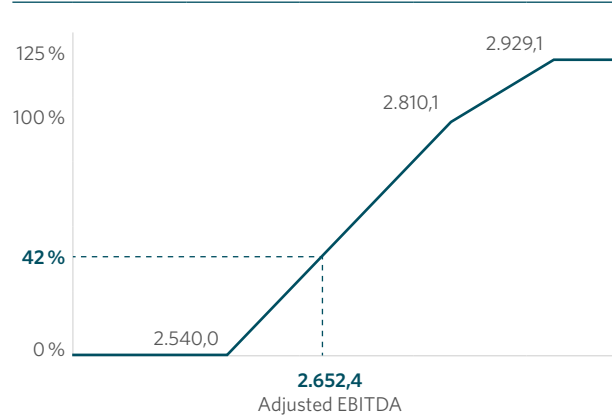
Den beiden finanziellen Leistungskriterien Group FFO und Adjusted EBITDA ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Für beide Leistungskriterien legt der Aufsichtsrat basierend auf der Jahresplanung jährlich einen Zielwert sowie einen Minimal- und Maximalwert fest. Erreicht das Leistungskriterium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

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

Zielerreichungskurve Group FFO



Zielerreichungskurve Adjusted EBITDA



Die nachfolgende Tabelle zeigt die Minimal- (Untergrenze), Ziel-, Maximal- (Obergrenze) sowie die im Geschäftsjahr 2023 erreichten Istwerte der Leistungskriterien sowie die sich daraus ergebenden Zielerreichungen des STI für das Geschäftsjahr 2023. Die angegebenen Werte bezogen auf Vonovia SE gelten für alle im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder gleichermaßen, während die Werte der BUWOG nur die Anwendung der Leistungskriterien für Herrn Daniel Riedl abbilden.

STI 2023 Zielerreichung – Vonovia

	Unter- grenze	Zielwert	Ober- grenze	Istwert	Zieler- reichung
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in %
Group FFO	1.732,7	1.917,0	1.998,2	1.847,1	62,0 %
Adjusted EBITDA	2.540,0	2.810,1	2.929,1	2.652,4	41,6 %

STI 2023 Zielerreichung – BUWOG

	Unter- grenze	Zielwert	Ober- grenze	Istwert	Zieler- reichung
	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in Mio. €	in %
EBITDA Rental	75,8	83,8	87,4	89,8	125,0 %
EBITDA Development	46,8	51,7	53,9	24,7	0,0 %

STI 2023 Zusammenfassung – Vonovia

	Zielbetrag	Minimal- betrag	Maximal- betrag (Cap)	Zielerreichung	Zielerreichung	Persönlicher Leistungs- faktor	Gesamt- zielerreichung	Auszahlungs- betrag
				Group FFO	Adjusted			
				(75 % Gewichtung)	EBITDA (25 % Gewichtung)			
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %		in %	in Tsd. €
Rolf Buch	720,0	0,0	900,0			1,2	68,3	491,6
Arnd Fittkau	374,0	0,0	467,5			1,2	68,3	255,4
Philip Grosse	374,0	0,0	467,5	62,0 %	41,6 %	1,2	68,3	255,4
Daniel Riedl	124,0	0,0	155,0			1,2	68,3	84,7
Ruth Werhahn	93,5	0,0	116,9			1,2	68,3	63,8

STI 2023 Zusammenfassung – BUWOG

	Zielbetrag	Minimal- betrag	Maximal- betrag (Cap)	Zielerreichung	Zielerreichung	Persönlicher Leistungs- faktor	Gesamt- zielerreichung	Auszahlungs- betrag
				Group FFO	Adjusted			
				(75 % Gewichtung)	EBITDA (25 % Gewichtung)			
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in %		in %	in Tsd. €
Daniel Riedl	250,0	0,0	312,5	125,0 %	0,0 %	1,2	112,5 %	281,3

Zielerreichung individuelle Ziele

Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds wird auf der Grundlage der individuellen Leistungskriterien bewertet. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 zur erfolgreichen Fortsetzung des angekündigten Verkaufsprogramms als übergeordnetes Leistungsziel „Cash Conversion aus Verkauf“ festgelegt und daraus individuelle ressortbezogene Vorgaben für die Vorstandsmitglieder abgeleitet und festgelegt. Bei der Cash Conversion aus Verkauf handelt es sich um die Mittelzuflüsse nach Steuern und Transaktionskosten im Vergleich zum Buchwert veräußerter Immobilien sowie sonstigen Transaktionen mit positiven Auswirkungen auf die Finanzstabilität des Unternehmens. In einem sehr herausfordernden Transaktionsumfeld konnten Veräußerungen zu attraktiven Renditen realisiert werden und Maßnahmen (z. B. Joint Ventures mit Investor Apollo) zum De-Risking wesentlich beitragen. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde die Zielerreichung für den persönlichen Leistungsfaktor der Vorstandsmitglieder daher jeweils mit 1,2 bewertet.

c. Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2023

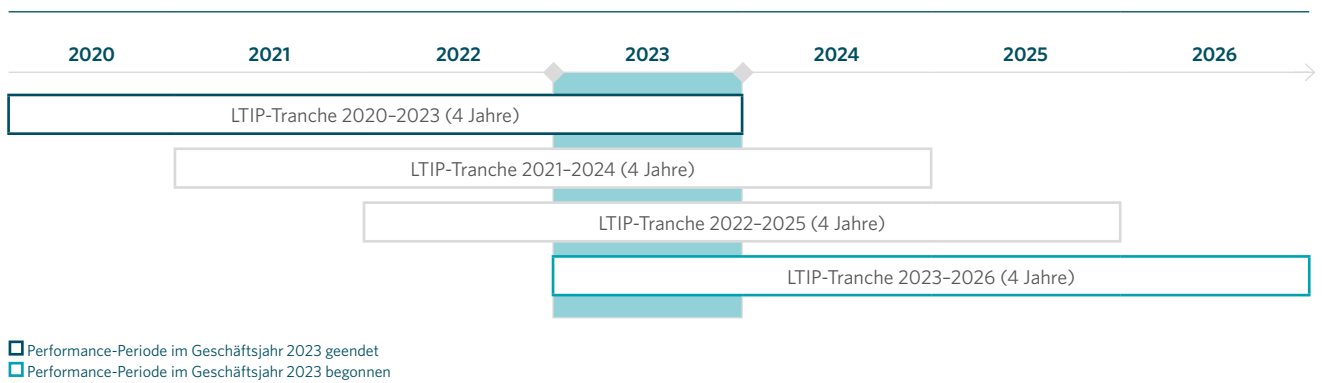
Der sich aus der Gesamtzielerreichung des STI ergebene Betrag wird in bar ausgezahlt.

Die folgenden Tabellen fassen die Zielerreichungen sowie Auszahlungsbeträge pro Vorstandsmitglied zusammen. Frau Helene von Roeder hat aufgrund ihres Ausscheidens im Geschäftsjahr 2023 keinen STI-Anspruch erworben.

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

Neben dem STI wird den Mitgliedern des Vorstands jährlich ein Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung und ausgewogenem Chancen-Risiko-Profil in Form von virtuellen Aktien („Performance Shares“) gemäß den Maßgaben des jeweils anwendbaren LTIP zugeteilt. Das aktienbasierte Modell gewährleistet, dass die Performance Shares der Vorstandsmitglieder über die Performance-Periode von vier Jahren der Entwicklung des Aktienkurses unterliegen und damit davon abhängig sind.

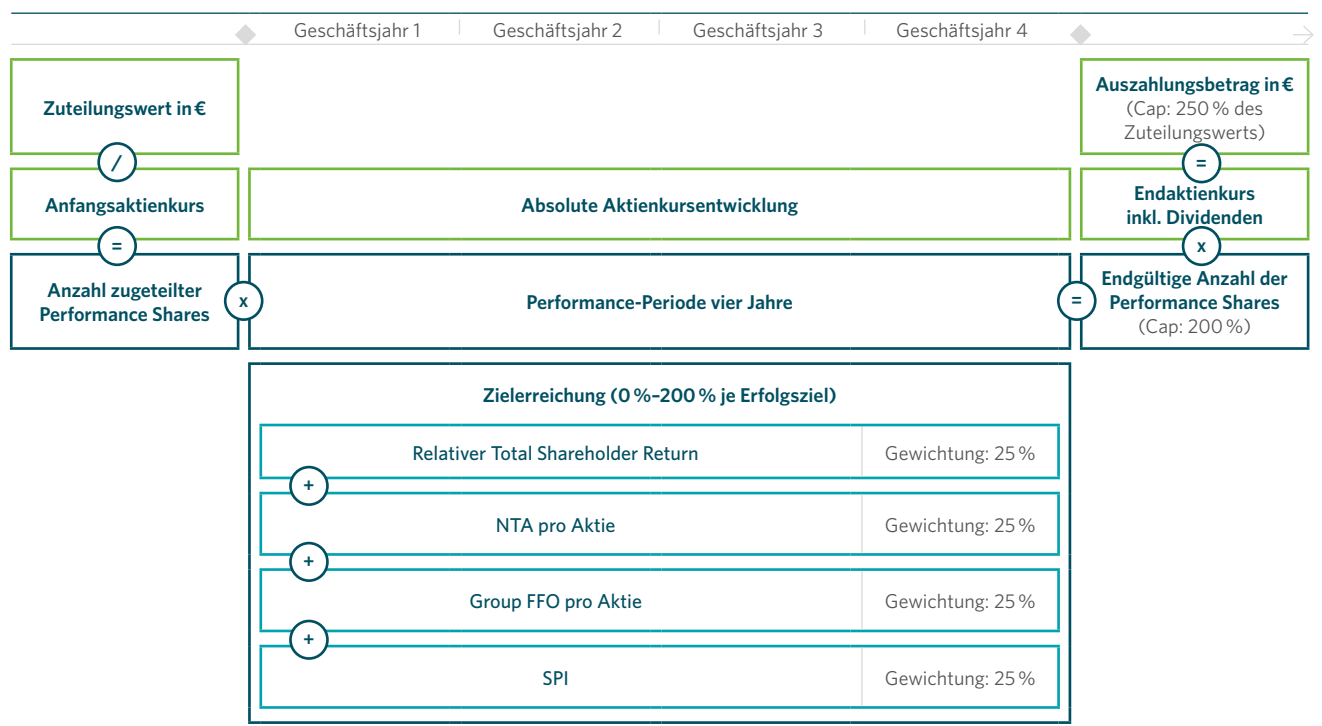
Im Geschäftsjahr 2023 wurde den Mitgliedern des Vorstands die LTIP-Tranche 2023 neu zugeteilt. Die Frau Helene von Roeder im Geschäftsjahr 2023 ursprünglich zugeteilte LTIP-Tranche 2023 wurde aufgrund ihres Ausscheidens einvernehmlich aufgehoben. Außerdem endete zum 31. Dezember 2023 die vierjährige Performance-Periode der LTIP-Tranche 2020.



a. Grundlagen der LTIP-Tranche 2023

Der LTIP stärkt die Verknüpfung von Vorstands- und Aktionärsinteressen durch einen klaren Aktienbezug. Hierfür wird ein vertraglich vereinbarter Zuteilungswert am Beginn

eines jeden Jahres auf Basis des aktuellen Aktienkurses umgerechnet und in eine anfängliche Zahl virtueller Aktien („Performance Shares“) umgerechnet.



Die anfängliche Zahl der Performance Shares entspricht dem Zuteilungswert dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performance-Periode („Anfangsaktienkurs“), auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Die endgültige Anzahl an Performance Shares wird zum Ablauf der vierjährigen Performance Periode und damit für die LTIP-Tranche 2023 zum Ende des Geschäftsjahres 2026 festgestellt. Sie ist abhängig von der Erreichung der im Folgenden beschriebenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien.

Die Zuteilungswerte, der Anfangsaktienkurs, die Anzahl der zugeteilten Performance Shares sowie die maximal mögliche Anzahl an Performance Shares bei maximaler Zielerreichung sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst. Frau Helene von Roeder hat aufgrund ihres Ausscheidens im Geschäftsjahr 2023 keinen LTIP-Anspruch erworben.

LTIP Tranche 2022 – Zuteilung

	Zuteilungswert	Minimalwert	Maximalwert (Cap)	Zuteilungskurs	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Anzahl minimal möglicher Performance Shares (0 % Zielerreichung)	Anzahl maximal möglicher Performance Shares (200 % Zielerreichung)
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in €			
Rolf Buch	2.580	0	6.450		114.362	0	228.724
Arnd Fittkau	1.025	0	2.563		45.435	0	90.870
Philip Grosse	1.025	0	2.563	22,56	45.435	0	90.870
Daniel Riedl	1.025	0	2.563		45.435	0	90.870
Ruth Werhahn	256	0	641		11.359	0	22.718

Der tatsächliche Auszahlungsbetrag, der zum Ende des Geschäftsjahres 2026 festgestellt wird, errechnet sich aus der Anzahl anfänglich zugeteilter Performance Shares, der Zielerreichung während der Performance-Periode und der Entwicklung des Aktienkurses der Vonovia SE einschließlich während der Performance-Periode gezahlter Dividenden. Die Zielerreichung wird anhand der folgenden Leistungskriterien ermittelt:

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

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

Nach Ablauf der Performance-Periode wird die anfängliche Zahl der Performance Shares mit dem Gesamt-Zielerreichungsgrad multipliziert und auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Diese Multiplikation ergibt die endgültige Zahl der Performance Shares. Die endgültige Zahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor dem 31. Dezember 2026 (Ende der Performance-Periode, „Endaktienkurs“) einschließlich der Summe der während der Performance-Periode bezogen auf die endgültige Zahl der Performance Shares pro Aktie gezahlten Dividenden multipliziert. Diese Multiplikation ergibt den Brutto-Auszahlungsbetrag in bar.

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

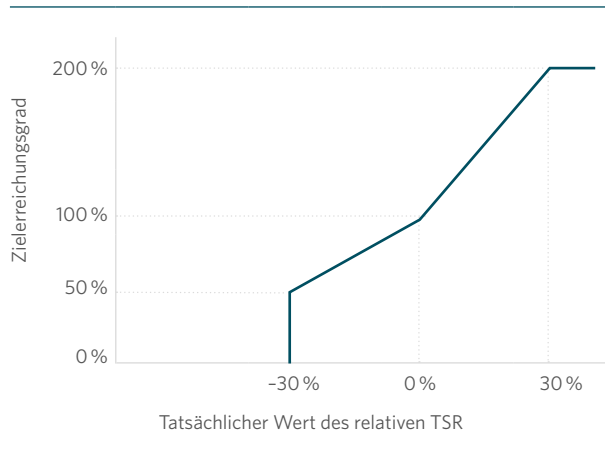
Endet ein Vorstandsanstellungsvertrag durch Zeitablauf, Tod oder Widerruf der Bestellung, wird die anfängliche Zahl der Performance Shares der Tranche, die für das Jahr, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, zugeteilt wurden, zeitanteilig um 1/12 für jeden Monat, den das Dienstverhältnis vor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

b. Leistungskriterien der LTIP-Tranche 2023

Relativer Total Shareholder Return

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

Die Zielerreichungskurve des relativen TSR für den LTIP 2023 stellt sich wie folgt dar:

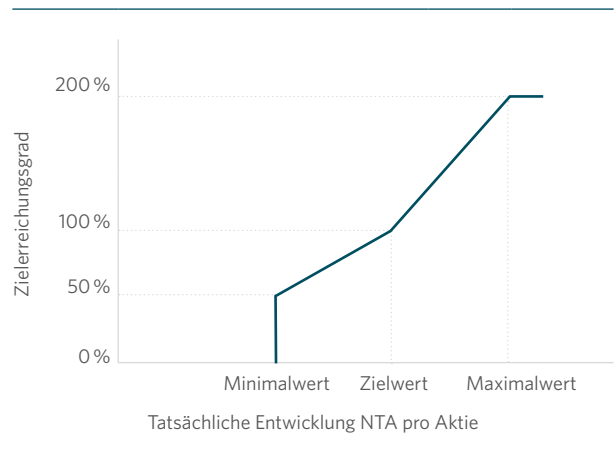


NTA pro Aktie

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

diesen Kriterien berechnete NTA wird durch die Anzahl der Aktien zum Stichtag geteilt (Stichtagswert NTA zu Stichtagswert Aktien - non-diluted).

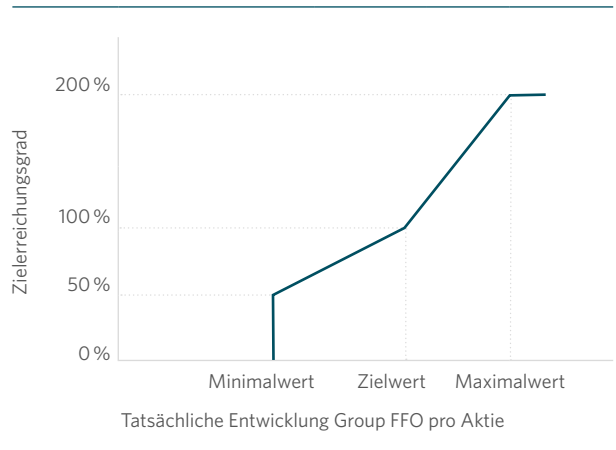
Die Entwicklung des NTA pro Aktie wird auf Basis der jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) bemessen. Die Zielerreichungskurve der Entwicklung des NTA pro Aktie für den LTIP 2023 stellt sich wie folgt dar:



Group FFO pro Aktie

Neben der Relevanz einer starken jährlichen operativen Ertragskraft ist besonders die Incentivierung einer nachhaltigen und langfristigen Steigerung des Ertrags von Bedeutung. Aus diesem Grund wurde das Leistungskriterium Group FFO pro Aktie auch in den LTIP aufgenommen.

Die Entwicklung des Group FFO pro Aktie wird auf Basis der jährlichen Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) bemessen und geht zu 25 % in die Gesamt-Zielerreichung ein. Die Zielerreichungskurve der Entwicklung des Group FFO pro Aktie für den LTIP 2023 stellt sich wie folgt dar:



Sustainability Performance Index (SPI)

Neben den drei finanziellen Leistungskriterien fließen zudem zu 25 % nichtfinanzielle Leistungskriterien in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTIP ein. Das unter dem vorherigen Vergütungssystem im Rahmen des LTIP geltende Leistungskriterium „Kundenzufriedenheit“ wurde im Jahr 2021, den Anforderungen der Shareholder und Stakeholder der Vonovia SE Rechnung tragend, durch die Einführung des Sustainability Performance Index (SPI) als wesentliche Steuerungsgröße ersetzt. Für die LTIP-Zuteilungen seit dem Geschäftsjahr 2021 beinhaltet der SPI die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen Environmental, Social, Governance (ESG). Hierzu gehören die CO₂-Intensität des Bestandsportfolios, barrierearme (Teil-)Modernisierungen, die Energieeffizienz von Neubauten, die Steigerung der Kunden- und Mitarbeitendenzufriedenheit sowie die Diversität bei Führungskräften. Zu Beginn der Performance-Periode 2023 wurden die Ziele, die in die Berechnung des SPI einfließen, durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf die Strategierelevanz, Transparenz und Messbarkeit der Ziele gelegt. Hierbei handelt es sich um:

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

Die einzelnen Zielerreichungskurven, Ist-Werte und resultierenden Zielerreichungen werden nach Ablauf der Performance-Periode der LTIP-Tranche 2023 zum 31. Dezember 2026 im Vergütungsbericht für das Jahr 2026 veröffentlicht.

c. Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus der LTIP-Tranche 2020

Mit Ablauf des 31. Dezember 2023 endete die Performance-Periode der im Jahr 2020 zugeteilten LTIP-Tranche 2020. Die Zielerreichung für die LTIP-Tranche 2020 wurde nach Ende des Geschäftsjahres festgestellt. Die Grundlagen der LTIP-Tranche 2020 entsprechen den unter a. genannten Grundlagen der LTIP-Tranche 2023. Abweichend von den unter b. genannten Leistungskriterien der LTIP-Tranche 2023 waren die Leistungskriterien Entwicklung des NAV pro Aktie (statt NTA pro Aktie) sowie die Kundenzufriedenheit (CSI) (statt SPI) maßgebend. Zur Ermittlung des NAV pro Aktie wird grundsätzlich auf die Ableitung des NAV gemäß der Best Practice Recommendations der EPRA abgestellt. Hierzu wird das Eigenkapital um latente Steuern auf Investment Properties/zur Veräußerung gehaltener Immobilien, um den Zeitwert der derivativen Finanzinstrumente und die latenten Steuern auf derivative Finanzinstrumente adjustiert. Der nach diesen Kriterien berechnete NAV wird durch die Anzahl der zum Stichtag dividendenberechtigten Aktien geteilt. Der CSI wird in regelmäßigen Abständen durch systematische Kundenbefragungen eines externen Dienstleisters erhoben und bewertet die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Dienstleistungen beim Kunden. Die Zielwerte, Schwellenwerte und Zielerreichungen der vier Leistungskriterien der Tranche 2020 stellen sich wie folgt dar:

LTIP Tranche 2020 – Zielerreichung

	Untergrenze (50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Obergrenze (200 % Zielerreichung)	Istwert	Ziel- erreichung
Relativer Total Shareholder Return ¹ (25 % Gewichtung)	-30 %	0 %	+30 %	+3,08 %	110,26 %
Entwicklung des NAV pro Aktie ² (25 % Gewichtung)	0 % Wachstum p. a.	3,0 % Wachstum p. a.	5,0 % Wachstum p. a.	0,85 % Wachstum p. a.	64,22 %
Entwicklung des FFO je Aktie ³ (25 % Gewichtung)	1,5 % Wachstum p. a.	4,0 % Wachstum p. a.	6,0 % Wachstum p. a.	1,63 % Wachstum p. a.	52,63 %
Kundenzufriedenheit (CSI) ⁴ (25 % Gewichtung)	+2 Punkte	+5 Punkte	+7 Punkte	+7,4 Punkte	200,00 %
Gesamtzielerreichung					106,78 %

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

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

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

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

Für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird die anfängliche Zahl der Performance Shares mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert und auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Die endgültige Zahl der Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten

60 Börsenhandelstagen vor dem 1. Januar 2024 („Endaktienkurs“) einschließlich der Summe der während der Performance-Periode bezogen auf die endgültige Zahl der Performance Shares pro Aktie gezahlten Dividenden multipliziert. Damit ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge, die im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt werden.

LTI Tranche 2020

	Zuteilungswert	Minimalwert	Maximalwert (Cap)	Zuteilungskurs*	Anzahl zugeteilter Performance Shares*	Gesamtziel-erreichung	Finale Anzahl Performance Shares	Endkurs	Kumulierte Dividende	Auszahlungsbetrag
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in €		in %		in €	in €	in €
Rolf Buch	2.175.000	0	5.437.500		49.264		52.603			1.581.772
Arnd Fittkau	800.000	0	2.000.000		18.121		19.350			581.855
Helene von Röder	800.000	0	2.000.000	44,15	18.121	106,78	19.350	24,51	5,56	581.855
Daniel Riedl	800.000	0	2.000.000		18.121		19.350			581.855
Summe	4.575.000	0	11.437.500		103.627		110.653			3.327.336

* Adjustiert um TERP-Faktor von 1,067 (Division), der sich aufgrund der Bezugsrechtskapitalerhöhung im Zusammenhang mit der Deutsche Wohnen Akquisition ergibt.

4. Aktienhalteverpflichtung

Zum weiteren Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung der Vonovia SE sieht das Vergütungssystem Aktienkauf- und Halteverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder vor. Hiernach ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, bis zum Ablauf der ersten vier Jahre der Vorstandstätigkeit Aktien der Vonovia SE zu erwerben und bis zum Ende der Bestellung zu halten. Bereits vorhandene Bestände von Aktien der Vonovia SE werden bei der Berechnung der Zahl der zu haltenden Aktien berücksichtigt. Im Fall einer Änderung der jährlichen Festvergütung und im Fall eines Aktiensplits ist die Zahl der Aktien, die der Haltepflicht unterliegen, verhältnismäßig neu zu bestimmen.

Mit der ersten Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds erhöht sich der Mindestbestand der zu haltenden Aktien auf 150 % der jährlichen Festvergütung. Die erhöhte Anzahl an Aktien muss spätestens nach insgesamt acht Dienstjahren gehalten werden. Der Vorstandsvorsitzende ist verpflichtet, Aktien im Gegenwert von 200 % der jährlichen Bruttofestvergütung nach vorstehender Formel zu erwerben.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die erforderliche Höhe der Aktienhalteverpflichtung für alle zum 31.12.2023 aktiven Vorstandsmitglieder, den derzeitigen Erfüllungsgrad (Status quo) sowie das Ende der jeweiligen Aufbauphase.

Aktienhalteverpflichtung

	Erforderlich		Status quo		Ende der Aufbauphase
	in % der Grundvergütung	in Tsd. € ³	Stück ⁴	Stück ⁵	Datum
Rolf Buch	200 %	2.600	52.335	317.760	/.
Arnd Fittkau ¹	150 %	1.163	23.400	17.983	31.05.2027
Philip Grosse	100 %	775	15.600	49.257	31.12.2025
Daniel Riedl ²	150 %	1.163	23.400	27.846	31.05.2026
Ruth Werhahn	100 %	775	36.471	22.000	30.09.2026

1 Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 31. Mai 2027; 100 % der jährlichen Festvergütung bis zum 16. Mai 2023 erfüllt.

2 Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 31. Mai 2026 aufzubauen; 100 % der jährlichen Festvergütung bis zum 09. Mai 2022 erfüllt.

3 Anlässlich Wiederbestellung 150 % der jährlichen Festvergütung bis zum 31. Mai 2026 aufzubauen; 100 % der jährlichen Festvergütung bis zum 09. Mai 2022 erfüllt.

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

5 Auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem 1. Januar 2022 (EUR 49,68); vorbehaltlich etwaiger zukünftiger Anpassungen der Festvergütung oder eines etwaigen Aktiensplits; ausgenommen Ruth Werhahn, bei der die letzten 60 Börsenhandelstage vor Vertragsbeginn am 01. Oktober 2023 (EUR 21,25) berücksichtigt wurden.

6 Stand 31. Dezember 2023.

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

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der Vonovia SE enthalten Malus- und Clawback-Regelungen, die in bestimmten Fällen eine Herabsetzung (Malus) bzw. Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats ermöglichen. Diese Möglichkeit besteht, wenn ein Vorstandsmitglied nachweislich seine Pflichten in einer Weise verletzt, die eine rechtswirksame außerordentliche Kündigung ermöglicht oder nachweislich vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen seine wesentlichen Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG verstößt (Compliance Malus bzw. Compliance Clawback). Werden variable Vergütungsbestandteile auf Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses festgesetzt oder ausgezahlt, so kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern (Performance Clawback).

Eine Rückforderung bzw. Reduzierung ist in den vorstehend genannten Fällen bis zum Ablauf eines Jahrs nach der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils möglich. Die Reduzierung oder Rückforderung erfolgt grundsätzlich für das Jahr, in dem die Pflichtverletzung begangen wurde. Eine etwaige Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft bleibt durch die Malus- und Clawback-Regelungen unberührt. Entsprechende Malus- und Clawback-Regelungen gelten auch für variable Vergütungsleistungen der BUWOG für die von dieser separat vergütete Geschäftsführungstätigkeit von Herrn Riedl bei der BUWOG.

Im Geschäftsjahr 2023 haben weder Aufsichtsrat noch die BUWOG Hinweise oder Anhaltspunkte festgestellt, die zu einer Anwendung der Malus- und Clawback-Regelungen führen können. Daher erfolgte im Geschäftsjahr 2023 keine Rückforderung oder Reduzierung erfolgsabhängiger Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder seitens des Aufsichtsrats bzw. der BUWOG.

6. Angaben zu Leistungen im Falle des Ausscheidens

6.1. Arbeitsunfähigkeit/Hinterbliebenenversorgung

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

Verstirbt das Vorstandsmitglied, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung für den Sterbemonat und für die sechs auf den Sterbemonat folgenden Kalendermonate. Im Falle von Herrn Riedl haben die Hinter-

bliebenen Anspruch auf eine Zahlung in Höhe von 50.000 € für den Sterbemonat und für die sechs auf den Sterbemonat folgenden Kalendermonate. Der STI ist pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats zu zahlen, wobei die voraussichtliche Erreichung der unternehmensbezogenen Ziele durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung des bisherigen und des voraussichtlichen Geschäftsverlaufs in dem betreffenden Kalenderjahr festzusetzen ist.

6.2. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit ohne wichtigen Grund

Im Fall eines Widerrufs der Bestellung und einer dadurch bedingten vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags sehen die Vorstandsanstellungsverträge einen Anspruch der Vorstandsmitglieder auf eine Abfindungszahlung vor. Den Empfehlungen des DCGK folgend ist diese der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen (d. h. Festvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsbeitrag/-entgelt, STI und LTIP) begrenzt (Abfindungs-Cap), abzüglich der Zahlungen für eine Kündigungsfrist und übersteigt in keinem Fall die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Die dienstvertraglich vorgesehene Abfindung und das dienstvertraglich vorgesehene Abfindungs-Cap ermitteln sich auf der Grundlage der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs, welches der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vorausgegangen ist, und gegebenenfalls auch auf der Grundlage der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr.

Im Fall von Daniel Riedl wird auch in seinem zusätzlichen Dienstvertrag mit der BUWOG betreffend eine von dieser separat vergüteten Geschäftsführungstätigkeit eine Abfindungszahlung für den Fall der vorzeitigen Abberufung aus dem Geschäftsführeramte (ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes) vorgesehen. Den Empfehlungen des DCGK folgend ist auch eine solche Abfindung im Dienstvertrag mit der Konzerntochtergesellschaft der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap), abzüglich der Zahlungen für eine Kündigungsfrist und übersteigt in keinem Fall die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Ein Anspruch auf eine etwaige Abfindung besteht jedoch dann nicht, wenn der Dienstvertrag mit Vonovia (angepasst) fortbesteht.

6.3. Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit aus wichtigem Grund

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

Wird der Vorstandsanstellungsvertrag vor Ende der Performance-Periode durch die Vonovia SE außerordentlich aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB gekündigt oder

legt das Vorstandsmitglied sein Amt nieder, ohne dass die Gesellschaft hierfür einen wichtigen Grund gesetzt hat, verfallen sämtliche Rechte und Anwartschaften aus dem LTIP mit sofortiger Wirkung und ohne Entschädigung. Hiervon ausgenommen sind die Ansprüche aus Performance Shares, die sich in dem Zeitpunkt, in dem der Vorstandsstellungsvertrag endet, nicht mehr in der Performance-Periode befinden.

6.4. Regelungen infolge eines Kontrollwechsels

Im Fall des Kontrollwechsels (Change of Control) und bestimmten hiermit einhergehenden Eingriffen in die Unabhängigkeit des Vorstands oder wesentlicher Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands oder Aufsichtsrats steht den Herren Arnd Fittkau und Daniel Riedl, die mit Wirkung zu einem Zeitpunkt vor 2022 bestellt wurden, ein Recht zur Amtsniederlegung und Kündigung ihres Anstellungsvertrags zu. Macht ein Vorstandsmitglied von diesem Gebrauch, hat es grundsätzlich einen dienstvertraglichen Abfindungsanspruch in Höhe des in 6.2 dargestellten Abfindungs-Caps, wobei die Abfindung in keinem Fall mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten darf.

Wird der Anstellungsvertrag im Fall eines Kontrollwechsels fortgesetzt, wird der LTIP unter Wahrung der zum Kontrollwechsel bestehenden Wertverhältnisse angepasst bzw. durch eine wertmäßig und wirtschaftlich vergleichbare neue Form der langfristig orientierten variablen Vergütung ersetzt. Endet der Vorstandsstellungsvertrag im Fall des Kontrollwechsels, enden sämtliche laufenden Performance-Perioden mit dem Tag der Beendigung des Vorstandsstellungsvertrags. Für sämtliche Erfolgsziele wird ein Zielerreichungsgrad von 100 % unterstellt und der letzte Angebotskurs zum Kontrollwechsel wird als Endaktienkurs zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags herangezogen. Die Auszahlung erfolgt innerhalb eines Monats nach dem Ende des Anstellungsvertrages.

6.5. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu 24 Monaten 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 gewährt. Die Entschädigung wird in Raten jeweils am Monatsende ausgezahlt. Auf diesen Betrag anfallende gesetzliche Abgaben trägt das Vorstandsmitglied.

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren mit Rolf Buch, Arnd Fittkau und Daniel Riedl nachvertragliche Wettbewerbsverbote für einen Zeitraum von zwölf Monaten nach dem Ende ihrer jeweiligen Dienstverträge vereinbart. Die vertragliche vorgesehene Karenzentschädigung beträgt für Rolf Buch 75 % und für Arnd Fittkau 50 % der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen (inkl. STIP und LTIP) sowie für Daniel Riedl insgesamt 2.000.000 € brutto. Eventuelle Abfindungszahlungen werden auf die Karenz-

entschädigung abgesehen von einer Einzelfallregelung, die aus Bestandsschutzgründen im Einklang mit dem Vorstandvergütungssystem befristet fortgeführt wird, auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Mit Philip Grosse, Helene von Roeder und Ruth Werhahn wurde kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart.

7. Angaben zu Leistungen von Dritten

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

Dienstvertraglich kann vorgesehen werden, dass Einkünfte, die Vorstandsmitglieder aus sonstigen Tätigkeiten erzielen, die sie im Interesse der Gesellschaft wahrnehmen (z. B. Einkünfte aus Funktionen in Verbänden), von den Vorstandsmitgliedern der Vonovia Stiftung zu spenden sind (vorbehaltlich einer anderweitigen Bestimmung durch den Aufsichtsrat).

Für das Geschäftsjahr 2023 haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten für ihre Vorstandstätigkeit bei der Vonovia SE erhalten.

8. Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

8.1. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den einzelnen aktiven Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung inkl. der relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 setzt sich dabei zusammen aus:

- Der im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlten Grundvergütung
- Den im Geschäftsjahr 2023 angefallenen Nebenleistungen und im Falle von Herrn Grosse, Herrn Riedl und Frau Werhahn das im Geschäftsjahr 2023 angefallene Versorgungsentgelt
- Dem für das Geschäftsjahr 2023 final erdienten STI
- Dem final erdienten Betrag der im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten LTIP-Tranche, deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 endete.

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird der STI für das Geschäftsjahr 2023 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl er erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrunde liegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 vollständig erbracht war. Entsprechendes gilt für

die im Geschäftsjahr 2020 zugeteilte LTIP-Tranche, da deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 endete und die für die Bemessung maßgebliche Leistung vollständig erbracht wurde. Frau von Roeder wurde für das Geschäftsjahr 2023 kein STI gewährt und geschuldet.

Darüber hinaus wird ergänzend der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 der Altersversorgungszusagen im Geschäftsjahr 2023 dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Rolf Buch (CEO) seit 1. März 2013				Arnd Fittkau (CRO) seit 16. Mai 2019				Philip Grosse (CFO) seit 1. Januar 2022			
	2022		2023		2022		2023		2022		2023	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.300,0	30 %	1.300,0	38 %	775,0	47 %	775,0	47 %	775,0	46 %	775,0	50 %
Nebenleistungen	31,4	1 %	31,4	1 %	25,0	2 %	31,5	2 %	8,0	0 %	7,6	0 %
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-	-	-	500,0	30 %	500,0	33 %
Summe feste Vergütung	1.331,4	31 %	1.330,0	39 %	800,0	49 %	806,5	49 %	1.283,0	76 %	1.282,6	83 %
Kurzfristige variable Vergütung	771,3	-	491,6	-	400,7	-	255,4	-	400,7	-	255,4	-
STI 2022	771,3	18 %	-	14 %	400,7	24 %	-	-	400,7	24 %	-	-
STI 2023	-	-	491,6	-	-	-	255,4	16 %	-	-	255,4	17 %
Langfristige variable Vergütung	2.163,7	-	1.581,8	-	446,8	-	581,9	-	0,0	-	0,0	-
LTIP 2019-2022	2.163,7	51 %	-	46 %	446,8	27 %	-	-	-	-	-	-
LTIP 2020-2023	-	-	1.581,8	-	-	-	581,9	35 %	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	2.935,0	69 %	2.073,4	61 %	847,5	51 %	837,2	51 %	400,7	24 %	255,4	17 %
Summe feste und variable Vergütung (nach § 162 AktG)	4.266,4	100 %	3.403,4	100 %	1.647,5	100 %	1.643,7	100 %	1.683,7	100 %	1.583,0	100 %
bAV Dienstzeitaufwand	1.020,2		616,1		715,7		356,3		-		-	
Summe	5.286,6		4.019,5		2.363,2		2.000,0		1.683,7		1.583,0	

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Helene von Röder (CTO) bis 30. Juni 2023				Daniel Riedl ¹ (CDO) seit 9. Mai 2018				Ruth Werhahn (CHRO) seit 1. Oktober 2023			
	2022		2023		2022		2023		2022		2023	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.031,3	41 %	515,6	46 %	775,0	29 %	775,0	35 %	-	-	193,8	50 %
Nebenleistungen	29,5	1 %	12,0	1 %	23,2	1 %	23,1	1 %	-	-	2,1	1 %
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	500,0	19 %	500	22 %	-	-	125,0	32 %
Summe feste Vergütung	1.060,8	42 %	527,6	48 %	1.298,2	49 %	1.298,1	58 %	-	-	320,9	83 %
Kurzfristige variable Vergütung	550,9	-	0,0	-	445,3	-	365,9	-	-	-	63,8	-
STI 2022	550,9	22 %	-	22 %	445,3	17 %	-	-	-	-	-	-
STI 2023	-	-	-	-	-	-	365,9	16 %	-	-	63,8	17 %
Langfristige variable Vergütung	911,1	-	581,9	-	911,1	-	581,9	-	-	-	0,0	-
LTIP 2019-2022	911,1	36 %	-	-	911,1	34 %	-	-	-	-	-	-
LTIP 2020-2023	-	-	581,9	52 %	-	-	581,9	26 %	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	1.462,0	58 %	581,9	52 %	1.356,4	51%	947,8	42 %	-	-	63,8	17 %
Summe feste und variable Vergütung (nach § 162 AktG)	2.522,7	100 %	1.109,5	100 %	2.654,6	100%	2.245,9	100 %	-	-	384,7	100 %
bAV Dienstzeitaufwand	821,7		224,6		-		-		-		-	
Summe	3.344,4		1.334,1		2.654,6		2.245,9		-		384,7	

¹ LTIP-Ansprüche bestehen komplett gegenüber der Vonovia SE.

8.2. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2023 sind im Rahmen von Pensionszusagen an zwei vor 2013 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder und eine Ausgleichsberechtigte Zahlungen in Höhe von 395 Tsd. € geleistet worden.

II. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Vonovia SE ist in § 13 der Satzung geregelt und seit dem 9. Juni 2013 in Kraft. Es wurde gemäß § 113 Abs. 3 AktG von der Hauptversammlung 2021 mit 99,34 % bestätigt. Die grundsätzliche Struktur der Vergütung ist sowohl aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat weiterhin angemessen. Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wurde aufgrund der gestiegenen inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen, die mit den Aufgaben der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied bei der Vonovia SE einhergehen, im Geschäftsjahr 2022 marktgerecht angepasst. Die Anpassung wurde gemäß § 113 Abs. 3 AktG von der Hauptversammlung 2022 mit 98,56 % Ja-Stimmen gebilligt.

Demnach bestehen seit dem 1. Januar 2022 die folgenden Vergütungsregelungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats:

- Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche feste Grundvergütung von 110.000 €.
- Die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache, ein stellvertretender Vorsitzender erhält das Eineinhalbfache dieses Betrags.
- Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 45.000 €; der bzw. die Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte.
- Aufsichtsratsmitglieder, die einem oder mehreren anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats angehören, die mindestens einmal im Jahr tätig geworden sind, erhalten für die Mitgliedschaft in jedem Ausschuss eine zusätzliche jährliche feste Vergütung in Höhe von 30.000 €, im Falle des Ausschussvorsitzenden 60.000 €.
- Die Summe sämtlicher Vergütungen zuzüglich Vergütungen für die Mitgliedschaft in Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Konzernunternehmen darf je Aufsichtsratsmitglied unabhängig von der Zahl der Ausschussmitgliedschaften und der Funktionen einen Betrag in Höhe von 400.000 € je Kalenderjahr nicht übersteigen.

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

Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden angemessenen Auslagen. Die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen, und sie dieses Recht ausüben.

Die Gesellschaft schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Haftpflichtversicherung (sogenannte „D&O-Versicherung“) mit einer angemessenen Versicherungssumme ab.

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

2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Satzungsbestimmungen zur Aufsichtsratsvergütung sind im Geschäftsjahr 2023 unverändert geblieben. Unterschiede zwischen den Geschäftsjahren 2022 und 2023 ergeben sich durch die unterjährig veränderte Zusammensetzung des Aufsichtsrats, die veränderte Ausschussstruktur sowie Änderungen in der Ausschussbesetzung. Die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar, wobei wiederum die Vergütungsleistungen für das Geschäftsjahr 2023 erfasst sind, obwohl sie erst im nächsten Geschäftsjahr fällig werden:

Aufsichtsratsvergütung

	2022					2023				
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Clara-Christina Streit (Vorsitzende) seit Juni 2013	110	55 %	90	45 %	200	214	66 %	109	34 %	322
Jürgen Fitschen (Vorsitzender) von Mai 2018 bis Mai 2023	275	75 %	90	25 %	365	115	75 %	38	25 %	152
Vitus Eckert (Stellv. Vorsitzender) seit Mai 2018	110	71 %	45	29 %	155	145	69 %	64	31 %	208
Prof. Dr. Edgar Ernst (Stellv. Vorsitzender) von Juni 2013 bis Mai 2023	165	65 %	90	35 %	255	69	65 %	38	35 %	106
Jürgen Fenk seit April 2022	83	71 %	34	29 %	116	110	60 %	73	40 %	183
Dr. Florian Funck seit August 2014	110	71 %	45	29 %	155	110	54 %	92	46 %	202
Dr. Ute Geipel-Faber seit November 2015	110	79 %	30	21 %	140	110	74 %	39	26 %	149
Dr. Daniela Gert tom Markotten seit Mai 2023	-	-	-	-	-	73	79 %	20	21 %	93
Matthias Hünlein seit April 2022	83	79 %	23	21 %	105	110	74 %	39	26 %	149
Daniel Just von Mai 2015 bis Mai 2023	110	79 %	30	21 %	140	46	79 %	13	21 %	58
Hildegard Müller seit Juni 2013	110	79 %	30	21 %	140	110	79 %	30	21 %	140
Dr. Ariane Reinhardt seit Mai 2016	110	79 %	30	21 %	140	110	62 %	68	38 %	178
Christian Ulbrich seit August 2014	110	79 %	30	21 %	140	110	79 %	30	21 %	140

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

Gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG stellt die folgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft ebenso wie die Ertragsent-

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

Vergleichende Darstellung

in Tsd. €	2020	Veränderung 2020 zu 2021	2021	Veränderung 2021 zu 2022	2022	Veränderung 2022 zu 2023	2023
Vorstandsmitglieder							
Rolf Buch	6.747,4	-10 %	6.056,4	-30 %	4.266,4	-20 %	3.403,4
Arnd Fittkau	1.155,9	8 %	1.249,1	32 %	1.647,5	0 %	1.643,7
Philip Grosse	-	n/a	-	n/a	1.683,7	-9 %	1.538,0
Helene von Röder (bis 30.06.2023)	1.150,1	101 %	2.306,1	9 %	2.522,7	-56 %	1.109,5
Daniel Riedl	1.646,8	70 %	2.793,6	-5 %	2.654,6	-15 %	2.245,9
Ruth Werhahn (seit 01.10.2023)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	384,7
Durchschnitt	2.675,1	16 %	3.101,3	-18 %	2.555,0	-33 %	1.720,9
Aufsichtsratsmitglieder							
Clara-Christina Streit (Vorsitzende seit Mai 2023)	160	0 %	160	25 %	200	61 %	322
Jürgen Fitschen (Vorsitzender bis Mai 2023)	260	0 %	260	40 %	365	-58 %	152
Vitus Eckert (Stellvertretender Vorsitzender seit Mai 2023)	140	0 %	140	11 %	155	34 %	208
Prof. Dr. Edgar Ernst (Stellvertretender Vorsitzender bis Mai 2023)	230	0 %	230	11 %	255	-58 %	106
Jürgen Fenk	-	n/a	-	n/a	116	58 %	183
Dr. Florian Funck	140	0 %	140	11 %	155	30 %	202
Dr. Ute Geipel-Faber	120	0 %	120	17 %	140	7 %	149
Dr. Daniela Gert tom Markotten (seit Mai 2023)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	93
Matthias Hünlein	-	n/a	-	n/a	105	42 %	149
Daniel Just (bis Mai 2023)	120	0 %	120	17 %	140	-58 %	58
Hildegard Müller	120	0 %	120	17 %	140	0 %	140
Dr. Ariane Reinhart	120	0 %	120	17 %	140	27 %	178
Christian Ulbrich	120	0 %	120	17 %	140	0 %	140
Durchschnitt	153	0 %	153	11,7 %	171	-6,3 %	160
Arbeitnehmer							
Gesamtbelegschaft	64,7	1 %	65,1	2 %	66,7	5 %	70,2
Ertragsentwicklung							
Adjusted EBITDA in Mio. € ¹	1.909,8	18 %	2.254,4	23 %	2.763,1	-4 %	2.652,4
EPS in € ²	5,50	-35 %	3,59	n/a	-0,82	>100 %	-7,8
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Vonovia SE gemäß HGB in Mio. €	-53,5	>100 %	-544,8	>100 %	-10.239,7	-80 %	-2.027,6

¹ Wert 2021 an neue Adjusted EBITDA-Definition (ohne Ergebnisse aus at-equity-Beteiligungen) angepasst.

² Wert 2021 aufgrund Korrektur PPA angepasst.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Vonovia SE, Bochum,

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Vonovia SE, Bochum, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Vonovia 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 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Vonovia SE geschlossenen Auftrags.

Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Essen, den 13. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Preiß
Wirtschaftsprüfer

Martin Flür
Wirtschaftsprüfer

2. Vergütungssystem für den Vorstand der Vonovia SE (Tagesordnungspunkt 7)

Vergütungssystem für den Vorstand der Vonovia SE

1. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Das bisherige System zur Vergütung des Vorstands der Vonovia SE wurde der Hauptversammlung im Jahr 2021 vorgelegt und von dieser mit breiter Zustimmung gebilligt. Der Aufsichtsrat hat dieses Vergütungssystem anlässlich der grundsätzlichen Überarbeitung des Steuerungsmodells von Vonovia unter Berücksichtigung aktueller Marktpraxis und typischer Investorenerwartungen einer Überprüfung unterzogen. Auf Basis seiner Analyse hat der Aufsichtsrat geringfügige Anpassungen am Vergütungssystem beschlossen.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die wesentlichen Anpassungen sowie deren Hintergrund:

Bisherige Ausgestaltung	Anpassung und Hintergrund
<p>Short-Term-Incentive (STI) Leistungskriterien</p> <p>Der Group FFO geht mit einer Gewichtung von 75 % als zentrale Steuerungsgröße zur nachhaltigen operativen Ertragskraft in die Zielerreichung ein. Weitere 25 % bestimmen sich anhand des Adjusted EBITDA.</p>	<p>Im Zuge der erfolgten grundsätzlichen Überarbeitung des Steuerungsmodells von Vonovia wird der Group FFO nicht länger zur Steuerung genutzt. An seine Stelle tritt als zentrale Steuerungsgröße zur Bewertung der nachhaltigen operativen Ertragskraft das Adjusted EBT.</p> <p>Im Unterschied zum Group FFO beinhaltet diese Größe Abschreibungen im Sinne von Wertverzehr, aber keine laufenden Ertragssteuern. Dies begründet sich darin, dass die Höhe der Ertragssteuern im Wesentlichen aus steuerrechtlichen Aspekten resultiert und sich in der Regel nicht aus der operativen Leistung ableitet.</p> <p>Das Adjusted EBT ist eine am Kapitalmarkt insbesondere für Generalisten gängige und einfache Steuerungskenngröße. Es ist daher deutlich besser vergleich- und kommunizierbar. Zudem wird die Anforderung seitens unserer Investoren an eine Ergebniskenngröße für Zwecke der Unternehmensbewertung erfüllt.</p> <p>Im Zuge dieser veränderten Steuerung werden im STI des Vergütungssystems daher der Group FFO sowie das Adjusted EBITDA durch das Adjusted EBT ersetzt.</p> <p>Gleiches gilt für den LTIP, in dem der Group FFO pro Aktie durch das Adjusted EBT ersetzt wird.</p>
<p>Long-Term-Incentive-Plan (LTIP) Leistungskriterien</p> <p>Der Group FFO pro Aktie geht mit einer Gewichtung von 25 % in die Zielerreichung ein. Daneben weisen der relative Total Shareholder Return (relativer TSR), die NTA pro Aktie und der Sustainability Performance Index (SPI) jeweils eine Gewichtung von 25 % auf.</p>	<p>Das so überarbeitete Vergütungssystem gilt ab dem 1. Januar 2024 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen.</p> <p>Für die LTIP-Tranchen 2021-2024, 2022-2025 und 2023-2026 wird das in diesen vorgesehene Leistungskriterium Group FFO pro Aktie durch das Leistungskriterium Adjusted EBT pro Aktie ersetzt, um einen Gleichlauf mit dem überarbeiteten Steuerungsmodell herzustellen. Die Ersetzung erfolgt dergestalt, dass die bei Begebung der LTIP-Tranchen 2021-2024, 2022-2025 und 2023-2026 als Ziel festgelegte Steigerung des Group FFO pro Aktie während der Performance-Periode auf das Leistungskriterium Adjusted EBT pro Aktie bezogen wird.</p>

Bisherige Ausgestaltung

Vertragslaufzeiten

Die Vorstandsstellungsverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellperiode geschlossen. Diese beträgt in der Regel für eine Erstbestellung drei Jahre und für jede weitere Bestellung fünf Jahre.

Anpassung und Hintergrund

Im internationalen Vergleich sind die bislang in Deutschland typischen Vertragslaufzeiten und Bestellperioden von fünf Jahren vergleichsweise lang.

Die Vertragslaufzeiten und Bestellperioden betragen zukünftig in der Regel sowohl für eine Erstbestellung als auch für jede weitere Bestellung drei Jahre.

2. Grundsätze des Vergütungssystems

Vonovia steht als Wohnungsunternehmen mitten in der Gesellschaft. Darum haben unsere Aktivitäten niemals nur eine wirtschaftliche, sondern immer auch eine gesellschaftliche Perspektive. Wir sind uns unserer besonderen Rolle und Verantwortung bewusst: Als Dienstleister und Anbieter von Wohnungen für rund eine Million Menschen stellen wir unsere Kunden und ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt. Deshalb pflegen wir die Gebäudesubstanz und gestalten Quartiere aktiv mit. Wir bieten unseren Kunden zeitgemäße und bedarfsgerechte Wohnungen an und entwickeln Dienstleistungen für mehr Lebensqualität. Wir fühlen uns den Grundsätzen der sozialen Marktwirtschaft und der Wirtschaftlichkeit verpflichtet und übernehmen Verantwortung für sicheres, gutes und bezahlbares Wohnen.

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem für den Vorstand der Vonovia SE, das den Regelungen des Aktiengesetzes (AktG) und den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022 entspricht, stellt ein wirksames Instrument dar, um sicherzustellen, dass Vonovia diesem Rollenbild gerecht und zeitgleich die Unternehmensstrategie erfolgreich umgesetzt wird. Neben den wesentlichen finanziellen Konzernsteuerungsgrößen finden demnach auch die Aspekte Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social, Governance bzw. Sustainability Performance) in besonderer Weise Berücksichtigung in der Vergütung des Vorstands.

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

Ziel dieses Vergütungssystems ist es, die Vorstandsmitglieder ihrer Leistung und ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich entsprechend angemessen zu vergüten und sie im Sinne einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung am Erfolg von Vonovia partizipieren zu lassen. Ein durchgängiges Vergütungssystem des Vorstands und des oberen Führungskreises stellt hierbei eine konsistente Anreizwirkung und somit eine erfolgreiche strategische Weiterentwicklung sicher.

Das Vergütungssystem bildet die Grundlage für die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Vonovia SE.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand an den folgenden Grundsätzen:

Grundsätze der Vorstandsvergütung

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

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

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

Die **Leistung der Vorstandsmitglieder wird** in der variablen Vergütung durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien **angemessen berücksichtigt** (Pay-for-Performance). Die variable Vergütung ist betragsmäßig begrenzt (Cap) und kann vollständig ausfallen.

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

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

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

3. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung, Interessenkonflikte

Den Vorgaben der §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG entsprechend beschließt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Vonovia SE. Dabei wird der Aufsichtsrat durch den Personal- und Vergütungsausschuss („Vergütungsausschuss“) unterstützt, welcher Empfehlungen zum Vorstandsvergütungssystem entwickelt. Über diese Empfehlungen berät und beschließt der Aufsichtsrat. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, wobei er auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen achtet. Auch bei der Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands werden die allgemeinen Regeln des AktG und des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten beachtet. Im Fall von Interessenkonflikten nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat und in den jeweiligen Ausschüssen teil.

Die Vergütungsbedingungen der Arbeitnehmer finden bei der Festsetzung der Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder über den vertikalen Vergleich Berücksichtigung (siehe hierzu unter 4.2). Außerdem wird im Zusammenhang mit der Festlegung der Leistungskriterien der variablen Vergütung für den Vorstand auf weitgehend gleichgerichtete Leistungsanreize des oberen Führungskreises geachtet.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Die Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands legt der Aufsichtsrat im Einklang mit dem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest. Ferner bestimmt der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem definierten variablen Vergütungselemente.

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

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

4. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Den Vorgaben von AktG und DCGK folgend achtet der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder darauf, dass diese jeweils in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia SE ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt.

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

4.1. Horizontaler Vergleich

Im horizontalen – externen – Vergleich wird zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der Höhe und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung eine im Hinblick auf die Marktstellung der Vonovia SE (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Gruppe von Unternehmen herangezogen. Hierbei handelt es sich regelmäßig um die weiteren Unternehmen des DAX sowie eine Vergleichsgruppe bestehend aus börsennotierten nationalen und internationalen Unternehmen der Immobilienbranche.

4.2. Vertikaler Vergleich

Neben dem horizontalen – externen – Vergleich erfolgt zudem auch ein vertikaler – interner – Vergleich der Vergütung des Vorstands. Hierbei wird die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises, im Sinne der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands, der weiteren Führungskräfte sowie zur Berücksichtigung der Gesamtbelegschaft der übrigen Vonovia-Mitarbeiter der Immobilienwirtschaft (konzernweit) betrachtet. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei neben den aktuellen Relationen der Vergütung der unterschiedlichen Ebenen zueinander insbesondere auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf. Dieser Abgleich erfolgt auch bei der regelmäßigen Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und somit auch bei entsprechenden Gehaltsanpassungen.

4.3. Differenzierung nach dem jeweiligen Anforderungsprofil

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

4.4. Das Vergütungssystem im Überblick

Bemessungsgrundlage / Parameter	
Fixe Vergütung	<p>Grundgehalt („Festvergütung“)</p> <ul style="list-style-type: none"> Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird
	<p>Versorgungs-entgelt (für seit 2021 erstmals bestellte Vorstände)</p> <ul style="list-style-type: none"> Gewährung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten jährlichen Versorgungs-entgelts in bar
	<p>Versorgungs-beitrag (Altregelung)</p> <ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit der Einbringung eines zusätzlich zum Grundgehalt gezahlten jährlichen Versorgungsbeitrags in bestehendes Entgeltumwandlungsmodell mit Garantieverzinsung, das auch anderen Mitarbeitern zur Verfügung steht, alternativ Auszahlung eines bestimmten Fixbetrags als zusätzliche Barvergütung (Versorgungsentgelt) Für ein Vorstandsmitglied mit zusätzlichem Dienstverhältnis bei ausländischer Konzerntochtergesellschaft Versorgungszusage (Beitragszahlungen in eine Pensionskasse) zzgl. Versorgungsentgelt durch Konzerntochtergesellschaft
	<p>Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Gewährung der privaten Inanspruchnahme eines Dienstwagens respektive einer Dienstwagenpauschale sowie Stellung von Sachmitteln (insb. Kommunikationsmittel) 50 % der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung D&O-Versicherung nebst Strafrechtsschutz In Einzelfällen Risikolebensversicherung

Bemessungsgrundlage / Parameter	
Variable Vergütung	<p>Short-Term-Incentive (STI)</p> <p>Typ: Ziel-STI</p> <p>Begrenzung I Cap: 125 % des Ziel-STI</p> <p>Leistungs-kriterien: Adjusted EBT, Persönlicher Leistungs-faktor (0,8-1,2)</p> <p>Auszahlung: Fälligkeit einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft, Auszahlung in bar</p>
	<p>Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)</p> <p>Plantyp: Performance Share Plan</p> <p>Begrenzung I Cap: 250 % des Zuteilungs-werts</p> <p>Performance-Periode: 4 Jahre</p> <p>Leistungs-kriterien: Relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) (25 %), NTA pro Aktie (25 %), Adjusted EBT pro Aktie (25 %), Sustainability Performance Index (SPI) (25 %)</p> <p>Auszahlung: Mit nächstmöglicher Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der Performance-Periode folgt, Auszahlung in bar</p>

Bemessungsgrundlage/ Parameter	
Weitere Vergütungsregelungen	<p>Maximale Gesamtvergütung</p> <ul style="list-style-type: none"> Die maximale Gesamtvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 11 Mio. € brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 5.5 Mio. € brutto p. a.
	<p>Malus/Clawback</p> <ul style="list-style-type: none"> Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung Möglich bei wesentlichen Pflichtverletzungen (für das Jahr der Pflichtverletzung) und bei Auszahlungen auf Basis fehlerhafter Datengrundlage Clawback-Frist von einem Jahr nach Auszahlung
	<p>Change of Control</p> <ul style="list-style-type: none"> Sonderkündigungsrecht von zwei aktiven Vorstandsmitgliedern im Falle des Kontrollwechsels und Entschädigung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres (ggf. des laufenden Geschäftsjahres) abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, bei Ausübung, nicht jedoch höher als Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags
	<p>Aktienhaltevorschrift</p> <ul style="list-style-type: none"> Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Vonovia SE im Wert von 100 % des Grundgehalts, bzw. 150 % des Grundgehalts im Falle des Vorstandsvorsitzenden (Aufbau innerhalb der ersten drei bzw. vier Geschäftsjahre nach Bestellung); bei Wiederbestellung erhöht sich die zu haltende Aktienanzahl auf einen Wert von 150 % bzw. 200 % des Grundgehalts Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit
	<p>Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung</p> <ul style="list-style-type: none"> Abfindung i. H. v. zwei Jahresgesamtvergütungen bei Widerruf der Bestellung berechnet auf der Grundlage der Gesamtvergütung des letzten Geschäftsjahres (ggf. des laufenden Geschäftsjahres) abzgl. Vergütung während der Kündigungsfrist, jedoch nicht höher als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags; keine Abfindung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft Fortzahlung der Festvergütung an Hinterbliebene im Todesfall für den Sterbemonat und die sechs darauffolgenden Monate sowie des STI pro rata temporis bis zum Ablauf des Sterbemonats

4.5. Die Komponenten des Vergütungssystems, Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung

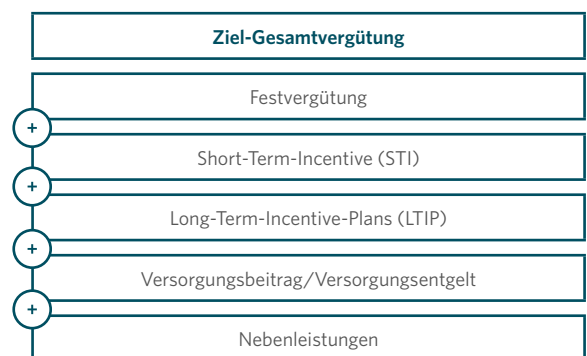
4.5.1. Komponenten des Vergütungssystems

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

Die fixen Vergütungskomponenten werden unabhängig vom Erfolg des Unternehmens gezahlt und bestehen aus der Festvergütung, Sachbezügen, sonstigen Nebenleistungen sowie einem jährlichen Versorgungsentgelt bzw. Versorgungsbeitrag.

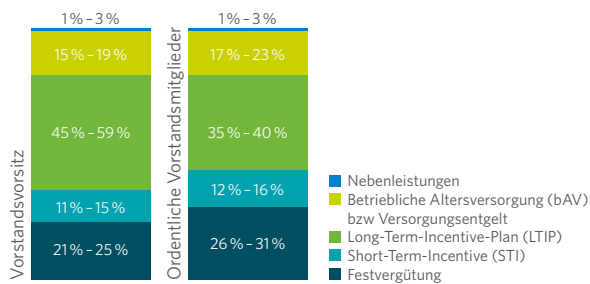
Die variablen Vergütungskomponenten sind an das Erreichen vorab definierter Erfolgsziele gekoppelt und bestehen aus einem kurzfristigen variablen Bestandteil in Form eines Short-Term-Incentive (STI) sowie einem langfristigen variablen Bestandteil, dem sog. Long-Term-Incentive nach näherer Maßgabe eines Long-Term-Incentive-Plans (LTIP).

Erreicht das Vorstandsmitglied sowohl im STI als auch im LTIP einen Zielerreichungsgrad von 100 %, so ergibt die Summe aus diesen variablen Auszahlungen und der Festvergütung sowie dem jährlichen Versorgungsentgelt bzw. Versorgungsbeitrag und den Nebenleistungen die Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.



4.5.2. Relativer Anteil der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung

Die einzelnen Vergütungskomponenten werden in der Ziel-Gesamtvergütung unterschiedlich stark gewichtet. Bei einer 100 %igen Zielerreichung beträgt der STI zwischen 48 % und 55 % der Festvergütung, während der LTIP zwischen 132 % und 198 % der Festvergütung ausmacht. Als zusätzliche erfolgsunabhängige Komponenten des Vergütungssystems werden (i) ein jährliches Versorgungsentgelt (für ein Vorstandsmitglied inklusive Beitragszahlungen einer Konzerntochtergesellschaft in eine externe Pensionskasse) gewährt bzw. entsteht (im Falle der Teilnahme an dem Entgeltumwandlungsmodell) ein jährlicher Versorgungsaufwand in Höhe von 65 % bis 75 % der Festvergütung und (ii) Nebenleistungen in Höhe von durchschnittlich 2 % bis 3 % der Festvergütung gewährt.



Es können sich geringfügige Verschiebungen der vorgenannten relativen Anteile um wenige Prozentpunkte aufgrund schwankender Bewertung bzw. Inanspruchnahme der Nebenleistungen (welche für Zwecke der hier angegebenen prozentualen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung mit einem pauschalierten Betrag auf Basis früherer Erfahrungswerte angesetzt wurden) ergeben.

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

4.6. Maximalvergütung

Die Höhe der variablen Vergütungskomponenten ist jeweils nach oben begrenzt. Die Auszahlung des STI ist auf 125 % des Ziel-STI begrenzt. Für den LTIP kann die Auszahlung den Wert von 250 % des Zuteilungswerts nicht überschreiten.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Obergrenze für die Summe aller Vergütungselemente für ein Jahr, d. h. derzeit bestehend aus Festvergütung, Nebenleistungen, dem jährlichen Versorgungsaufwand nach IAS 19 (bzw. das jährliche Versorgungsentgelt), kurzfristigen variablen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten festgelegt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung schränkt die maximal erreichbare Gesamtvergütung (Summe der Einzelkomponenten bei maximaler Zielerreichung) nochmals ein. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 11 Mio. € brutto p.a. und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 5.5 Mio. € brutto p.a.¹.

Diese Obergrenze bezieht sich auf die Summe der Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr gewährt wird. Auszahlungen der langfristigen variablen Vergütungskomponente unter dem jeweils anwendbaren LTIP werden dabei dem Jahr der

Zuteilung der zugrunde liegenden LTIP-Tranche zugerechnet. Nebenleistungen werden mit dem steuerlichen geldwerten Vorteil angesetzt. Sollte die Summe der Leistungen für ein Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird die festgestellte Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr zugeteilten LTIP um den übersteigenden Betrag gekürzt.

Eventuelle Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige anlassbezogene Sonderleistungen, die nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds gewährt werden (z.B. Umzugskosten, Ausgleichszahlungen für Bonusverluste beim Vorarbeitgeber) fließen nicht in die Maximalvergütung ein und werden durch diese nicht begrenzt.

5. Die Komponenten des Vergütungssystems im Einzelnen

5.1. Fixe Vergütung

5.1.1. Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält für seine Vorstandstätigkeit ein jährliches Grundgehalt („Festvergütung“), die auch grundsätzlich alle Tätigkeiten bei Vonovia Konzern-, Tochter- und Beteiligungsgesellschaften abgilt und in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Im Regelfall sind mit der Festvergütung auch etwaige sonstige Tätigkeiten im Konzern abgegolten. Im Einzelfall können Vorstandsmitglieder jedoch aufgrund eines zusätzlichen Anstellungsverhältnisses für Geschäftsführungstätigkeiten für eine Konzerntochtergesellschaft Vergütungsleistungen von der Konzerntochtergesellschaft erhalten, die jedoch dann in der Zielgesamtvergütung sowie der Maximalgesamtvergütung gemäß diesem Vergütungssystem erfasst sind. Die Höhe des von der Vonovia gewährten Grundgehalts spiegelt die Rolle im Vorstand (unter Berücksichtigung auch des zeitlichen Leistungsumfanges für die Vorstandstätigkeit, wenn eine Geschäftsführungstätigkeit im Konzern separat vergütet wird), die Erfahrung und den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

5.1.2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Sach- und Nebenleistungen.² Hierzu gehört 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. Die Privatnutzung des Dienstwagens wird als geldwerter Vorteil versteuert, die Steuer trägt das Vorstandsmitglied. Die mit dem Betrieb des Dienstwagens verbundenen Kosten werden von der Vonovia SE getragen.

¹ Einschließlich der Vergütung für weitere Mandate in Konzerngesellschaften.

² Im Falle eines zusätzlichen Dienstverhältnisses mit einer Konzerntochtergesellschaft für eine von der Konzerngesellschaft vergütete Geschäftsführungstätigkeit im Konzern können die Nebenleistungen ganz oder zum Teil von der Konzerntochtergesellschaft geleistet werden.

Die Vonovia SE übernimmt zudem 50 % der Beiträge einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung, höchstens jedoch den maximalen Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Im Einzelfall können zugunsten eines Vorstandsmitglieds Risikolebensversicherungen abgeschlossen werden. Geschäfts- und Reisekosten werden nach den jeweils geltenden Kostenerstattungsrichtlinien erstattet.

Die Nebenleistungen stehen allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in gleicher Weise zu, sie können jedoch im Einzelfall je nach der persönlichen Situation und Inanspruchnahme, insbesondere in der Höhe, variieren. Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen gewähren.

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

5.1.3. Versorgungsentgelt

Seit dem 1. Januar 2021 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich zum Grundgehalt einen erfolgsunabhängigen Fixbetrag (Versorgungsentgelt) in bar. Diese Leistung stellt keine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes dar und wird dementsprechend bilanziell nicht als solche erfasst.

5.1.4. Altersversorgung (Altregelung)

Vorstandsmitglieder, die erstmals vor dem 1. Januar 2021 bestellt wurden, können an einem System der betrieblichen Altersversorgung der Vonovia teilnehmen, sofern keine Versorgungszusage aufgrund eines weiteren Anstellungsverhältnisses im Konzern besteht. Das Altersversorgungssystem beinhaltet die Möglichkeit, einen jährlichen Versorgungsbeitrag in das Entgeltumwandlungsmodell "Versorgungsbezüge anstelle von Barbezügen" in der jeweils geltenden Fassung einzubringen. An diesem Altersversorgungssystem nehmen auch andere Mitarbeiter des Unternehmens teil. Den Versorgungsbeitrag erhalten die Vorstandsmitglieder von der Gesellschaft zusätzlich zum jeweiligen Grundgehalt. Die eingebrachten Versorgungsbeiträge werden in eine Versorgungsanwartschaft mit einer festen Verzinsung umgewandelt und in Abhängigkeit vom jeweils erreichten Alter nach versicherungsmathematischen Grundsätzen verrechnet. Ab dem Zeitpunkt, in dem die Summe der durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgungsbausteine die jeweils geltenden Einstandsgrenzen des Pensionssicherungsvereins gemäß § 7 Abs. 3 BetrAVG übersteigt, erfolgt eine zusätzliche Insolvenzversicherung.

Ein Vorstandsmitglied erhält seine Altersversorgung von einer Konzerntochtergesellschaft aufgrund eines zusätzlichen Dienstverhältnisses für die Geschäftsführungstätigkeit bei der Konzerntochtergesellschaft in Form von Beitragszah-

lungen zu einer ausländischen Pensionskasse und eines bestimmten Versorgungsentgelts als zusätzliche Fixvergütung; das Versorgungsentgelt kann unter bestimmten Umständen nach Wahl des Vorstandsmitglieds ebenfalls in die Pensionskasse eingezahlt werden.

5.2. Variable Vergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile für die Vorstandstätigkeit sind sowohl auf das Erreichen operativer jährlicher Ziele als auch auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Vonovia SE ausgerichtet. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) und die langfristige variable Vergütungskomponente (LTIP) beurteilen die Leistung der Vorstandsmitglieder aus unterschiedlichen Perspektiven und über unterschiedlich lange Zeiträume (Performance-Perioden). Insbesondere unterscheiden sie sich in den zur Bemessung der Auszahlung herangezogenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Bei der Auswahl der Leistungskriterien steht die Umsetzung der Strategie im Vordergrund, d. h. die Leistungskriterien unterstützen insbesondere die Wachstumsstrategie der Vonovia SE, während zeitgleich eine Erhöhung der Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit incentiviert wird. Die Berücksichtigung unterschiedlicher transparenter Leistungskriterien ermöglicht es somit, den Erfolg der Vonovia SE ganzheitlich und mehrdimensional abzubilden.

5.2.1. STI

a. STI - Grundzüge und Leistungskriterien

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines STI für ein jedes Geschäftsjahr der Gesellschaft. Die Höhe des STI ist abhängig von der Erreichung eines zentralen Unternehmensziels, das jeweils im Vorjahr für das folgende Geschäftsjahr einvernehmlich zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied festgelegt wird. Daneben kann der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs mit einzelnen oder allen Vorstandsmitgliedern individuelle Leistungsziele festlegen, die in Form eines persönlichen Leistungsfaktors (PLF) als Multiplikator mit einem Wert von 0,8 bis 1,2 in die Zielerreichung einfließen. Individuelle Leistungsziele können auch für mehrere Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt werden.

Die Zielerreichung für die Auszahlung des STI bestimmt sich anhand der folgenden Leistungskriterien:

- Adjusted Earnings before Taxes (Adjusted EBT)
- Ggf. Individuelle Leistungsziele

Beim finanziellen Leistungskriterium Adjusted EBT handelt es sich um ein wesentliches operatives Unternehmensziel, das den finanziellen Unternehmenserfolg abbildet und eine am Kapitalmarkt insbesondere für Generalisten gängige, einfache und leicht vergleich- und kommunizierbare Steuerungskenngröße ist. Hiermit wird auch die Anforderung seitens Investoren an eine Ergebniskenngröße für Zwecke

der Unternehmensbewertung erfüllt. Das Adjusted EBT berücksichtigt die Ergebnisbeiträge aller vier Segmente (Rental, Value-add, Recurring Sales und Development) und zählt zu den bedeutsamsten Steuerungsgrößen auf Gesamtkonzernenebene. Basis für die Berechnung ist das Adjusted EBITDA. Dieses setzt sich zusammen aus dem um periodenfremde, unregelmäßig wiederkehrende oder betriebsatypische Sachverhalte bereinigten EBITDA. Hierbei wird unterschieden zwischen dem Adjusted EBITDA der vier Segmente und dem Adjusted EBITDA Total, welcher sich aus der Summe der Adjusted EBITDA der vier Segmente ergibt. Für die Berechnung der Gesamtzieelerreichung des STI wird entweder auf das Adjusted EBITDA Total oder auf die Adjusted EBITDAs der von den Vorstandsmitgliedern jeweils verantworteten Segmente abgestellt. Indem das Adjusted EBITDA Total um das Adjusted Net Financial Result bereinigt und um planmäßige Abschreibungen und Konsolidierungseffekte vermindert wird, erhält man das Adjusted EBT, welches die nachhaltige operative Ertragskraft der Vonovia SE vor Steuern beschreibt.

Individuelle Leistungsziele und/oder Erwartungen an die Vorstandsmitglieder werden insbesondere aus den jeweiligen Ressortzuständigkeiten abgeleitet, unterstützen die Unternehmensstrategie und sollen auch die Interessen der relevanten Stakeholder berücksichtigen. Zusammen mit den Leistungszielen werden Leistungskriterien festgelegt, anhand derer der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied einen persönlichen Leistungsfaktor von 0,8 bis 1,2 festlegt.

Im Einklang mit Empfehlung G.11 DCGK behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, im Rahmen des STI wesentliche außergewöhnliche Entwicklungen angemessen zu berücksichtigen. Das kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer

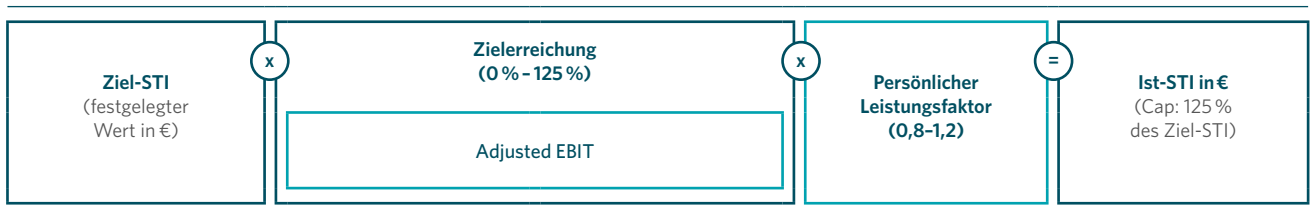
Verminderung der andernfalls sich ergebenden Auszahlungen führen. Hierdurch wird seltenen Sondersituationen Rechnung getragen, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren (nicht hingegen z. B. allgemein ungünstige Marktentwicklungen). Im Fall einer Anpassung der Auszahlungsbeträge werden im Vergütungsbericht entsprechende Angaben zu den Anpassungen gemacht, einschließlich einer Erläuterung der Gründe.

Besteht der Anstellungsvertrag nicht über das volle Geschäftsjahr, ist der STI grundsätzlich pro rata temporis für die Zeit des Bestehens des Dienstverhältnisses in dem jeweiligen Geschäftsjahr zu zahlen. Der STI wird, sofern und soweit er zu beanspruchen ist, jeweils einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft fällig.

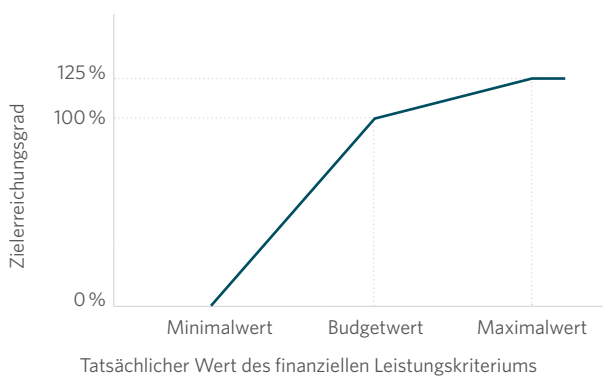
Vorstandsmitglieder können im Einzelfall aufgrund eines weiteren Anstellungsverhältnisses mit einer Konzerntochtergesellschaft variable Vergütungsleistungen von der Konzerntochtergesellschaft in Form eines Jahresbonus erhalten, dessen Höhe abhängig ist von der Erreichung bestimmter qualitativer und quantitativer Ziele für das Geschäft der Tochtergesellschaft. Solche variablen Vergütungsleistungen einer Konzerntochtergesellschaft werden in der Gesamtvergütung sowie der Maximalgesamtvergütung gemäß diesem Vergütungssystem mit berücksichtigt.

b. STI – Funktionsweise und Gewichtung

Der von der Vonovia gewährte STI ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet. Der Ziel-STI wird für das Vorstandsmitglied jeweils im Anstellungsvertrag festgelegt. Abhängig von der Erreichung der in Abschnitt 4.2.1.a. beschriebenen Leistungskriterien ergibt sich zum Ende des Geschäftsjahrs ein individueller Ist-STI. Dieser Ist-STI ist auf 125 % des Ziel-STI begrenzt.



Dem finanziellen Leistungskriterium Adjusted EBT ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Hierfür legt der Aufsichtsrat basierend auf der Jahresplanung jährlich einen Budgetwert sowie Minimal- und Maximalwert fest, für die er das Markt- und Wettbewerbsumfeld, das Budget und die strategischen Wachstumsziele berücksichtigt. Erreicht das Leistungskriterium exakt den vorgegebenen Budgetwert, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Minimalwert oder liegt er darunter, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem Maximalwert oder liegt er darüber, beträgt die Zielerreichung 125 %. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.



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

Die Zielerreichungskurve spiegelt den strikten Pay-for-Performance-Gedanken des Vorstandsvergütungssystems der Vonovia SE wider. Budgetwert sowie Minimal- und Maximalwert des jeweiligen Geschäftsjahrs werden ebenso wie der tatsächliche erzielte Ist-Wert und die daraus resultierende Zielerreichung ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht. Vergleichbar wird mit dem persönlichen Leistungsfaktor verfahren.

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

a. LTIP – Grundzüge und Leistungskriterien

Zusätzlich zum STI wird den Mitgliedern des Vorstands von der Vonovia jährlich ein Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung und ausgewogenem Chancen-Risiko-Profil in Form von virtuellen Aktien („Performance Shares“) gemäß den Maßgaben des jeweils anwendbaren LTIP gewährt. Das aktienbasierte Modell gewährleistet, dass die Performance Shares der Vorstandsmitglieder über den Performance-Zeitraum von vier Jahren der Entwicklung des Aktienkurses unterliegen und damit davon abhängig sind. Über die vertraglich vereinbarten Aktienhaltvorschriften

bleiben die Vorstände im Unternehmen investiert und folgen damit den gleichgerichteten Interessen der Aktionäre an einer positiven Unternehmensentwicklung.

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

- Relativer TSR (Total Shareholder Return)
- NTA (Net Tangible Assets) pro Aktie
- Adjusted EBT (Earnings before Taxes) pro Aktie
- Sustainability Performance Index (SPI)

Die drei finanziellen Leistungskriterien Relativer TSR, NTA pro Aktie und Adjusted EBT pro Aktie incentivieren eine langfristige Steigerung des Unternehmenswerts. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands noch stärker an die der Aktionäre angeglichen. Gleichzeitig werden in besonderer Weise die Belange von Stakeholdern durch die Verwendung des SPI einbezogen. Somit werden Anreize gesetzt, sowohl langfristiges als auch nachhaltiges Wachstum der Vonovia SE zu erreichen.

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

Das zweite finanzielle Leistungskriterium NTA pro Aktie zählt ebenfalls zu den wichtigsten Steuerungskennzahlen der Vonovia 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 NTA pro Aktie wird grundsätzlich auf die Ableitung des NTA gemäß der Best Practice Recommendations der EPRA abgestellt. Der nach diesen Kriterien berechnete NTA wird durch die Anzahl der Aktien zum Stichtag geteilt (Stichtagswert NTA zu Stichtagswert Aktien - non-diluted).

Das Adjusted EBT hat ebenfalls eine hohe Relevanz für die Steuerung der Vonovia SE (vgl. 5.2.1.a.). 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 Adjusted EBT pro Aktie in den LTIP aufgenommen. In der vierjährigen Performancebetrachtung wird die langfristige Entwicklung des Adjusted EBT in den Fokus genommen.

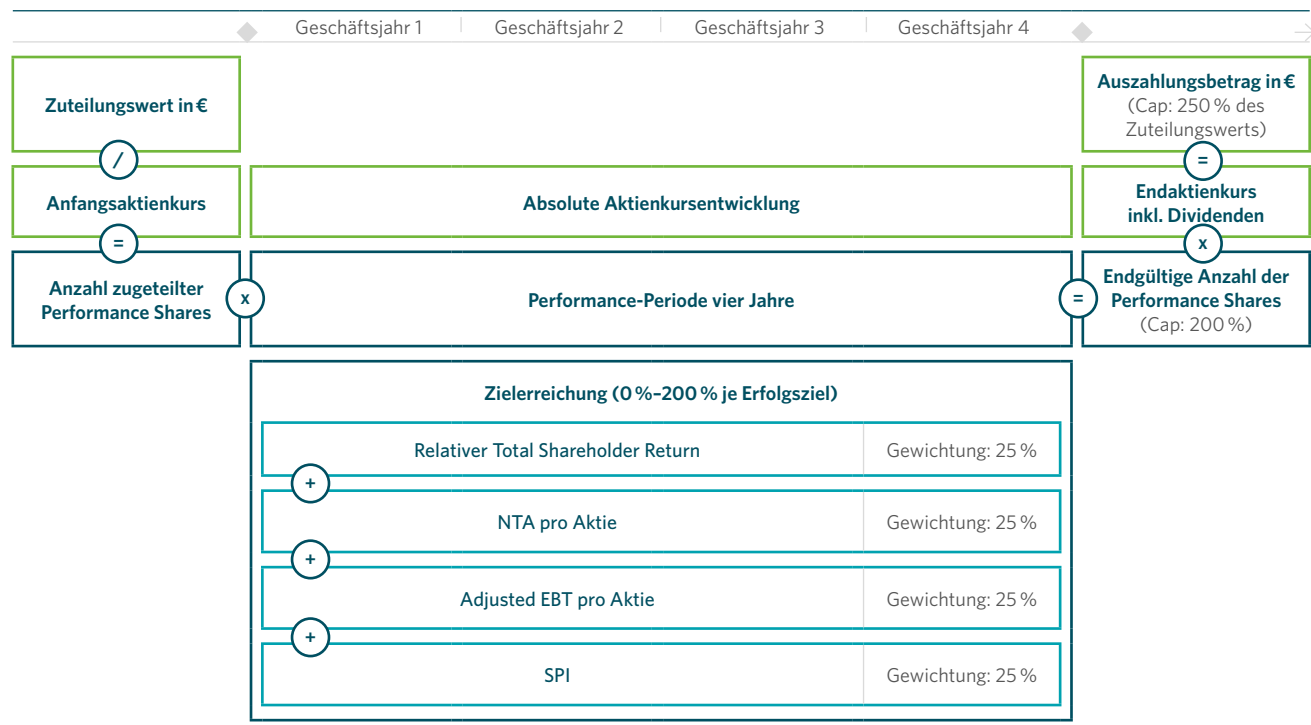
Neben den drei finanziellen Zielen fließen zudem nicht-finanzielle Leistungskriterien in Form des SPI in die Ermittlung der Auszahlung aus dem LTIP ein. Hierdurch wird sichergestellt, dass weitere bedeutende nicht-finanzielle Ziele – die zentraler Bestandteil der beschriebenen Unternehmensphilosophie sind – angemessen Berücksichtigung finden. Der SPI beinhaltet Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, die für das langfristige und nachhaltige Wachstum der Vonovia SE von fundamentaler Bedeutung sind.

Die Ziele, welche in die Berechnung des SPI einfließen, werden zu Beginn einer jeden Performance-Periode durch den Aufsichtsrat festgelegt und können zwischen verschiedenen

Performance-Perioden variieren, um das Setzen zielgenauer Anreize zu ermöglichen. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Strategierelevanz, Transparenz und Messbarkeit der Ziele gelegt. Aus diesem Grund werden die Ziele auch ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht. Mögliche Ziele umfassen z. B. Reduktion der CO₂-Intensität im Portfolio, Energieeffizienter Neubau, Anzahl barrierearme (Teil-)Modernisierte Wohnungen, Steigerung Kundenzufriedenheit, Steigerung Mitarbeiterzufriedenheit, Diversity Führungskräfte. Mit der Nutzung des SPI als Leistungskriterium werden damit auch Input-Faktoren für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung berücksichtigt.

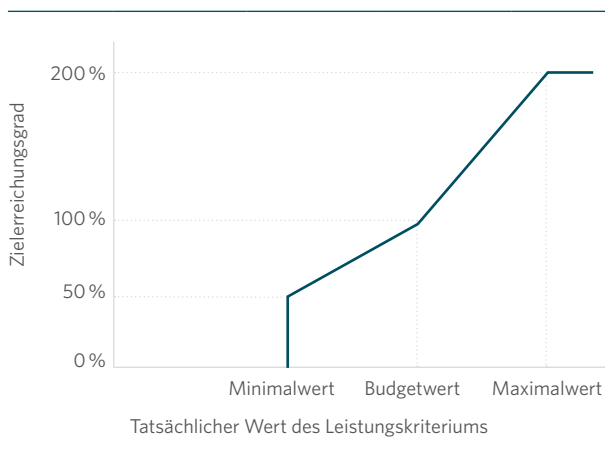
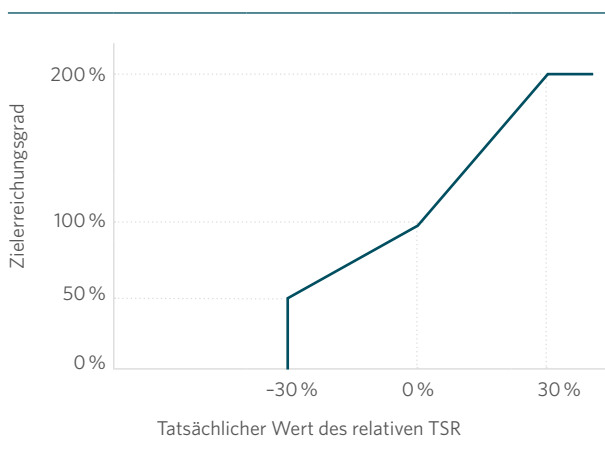
b. LTIP – Funktionsweise und Gewichtungen

Um einem rein aktienbasierten System möglichst nahe zu kommen, wird ein vertraglich vereinbarter Zuteilungswert am Beginn eines jeden Jahres auf Basis des vorliegenden Aktienwerts umgerechnet und in eine anfängliche Zahl virtueller Aktien („Performance Shares“) überführt. Die anfängliche Zahl der Performance Shares entspricht dem Zuteilungswert dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performance-Periode („Anfangsaktienkurs“), auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Die endgültige Anzahl an Performance Shares am Ende der vierjährigen Performance-Periode ist abhängig von der Erreichung der in Abschnitt 5.2.2.a beschriebenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Diese Leistungskriterien sind untereinander additiv verknüpft und mit jeweils 25 % gleichgewichtet.



Allen vier Leistungskriterien sind gleichermaßen ambitionierte Zielerreichungskurven hinterlegt, deren mögliche Zielerreichungen eine Bandbreite von 0 % bis 200 % umfassen. 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 200 % begrenzt. Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Beispielhafte Zielerreichungskurve:



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

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

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

Im Einklang mit Empfehlung G.11 DCGK behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, im Rahmen des LTIP wesentliche außergewöhnliche Entwicklungen angemessen zu berücksichtigen. Das kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung der sich andernfalls ergebenden Auszahlungen führen. Hierdurch wird seltenen Sondersituationen Rechnung getragen, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren (nicht hingegen z. B. allgemein ungünstige Marktentwicklungen). Im Fall einer Anpassung der Auszahlungsbeträge werden im Vergütungsbericht entsprechende Angaben zu den Anpassungen gemacht, einschließlich einer Erläuterung der Gründe.

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 Geschäftsjahrs.

5.3. Aktienhalteverpflichtung

Zum weiteren Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung sieht das Vergütungssystem Aktienkauf- und Halteverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder vor. Hiernach ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, bis zum Ablauf der ersten vier Jahre der Vorstandstätigkeit Aktien der Vonovia SE zu erwerben und bis zum Ende der Bestellung zu halten. Die zu haltende Zahl an Aktien ergibt sich grundsätzlich aus dem Betrag der jährlichen Bruttofestvergütung dividiert durch das arithmetische Mittel (kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen) der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Tag der Bestellung zum Mitglied des Vorstands (kaufmännisch auf volle Stücke gerundet). Bereits bestehende Bestände von Aktien der Vonovia SE werden bei der Berechnung der Zahl der zu haltenden Aktien berücksichtigt. Im Fall einer Änderung der jährlichen Festvergütung und im Fall einer Kapitalmaßnahme ist die Zahl der Aktien, die der Haltepflicht unterliegen, verhältnismäßig neu zu bestimmen. Mit der ersten Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds erhöht sich der Mindestbestand der zu haltenden Aktien auf 150 % der jährlichen Festvergütung. Die erhöhte Anzahl an Aktien muss spätestens nach acht Jahren gehalten werden. Der Vorstandsvorsitzende ist verpflichtet, Aktien im Gegenwert von 150 % der jährlichen Bruttofestvergütung nach vorstehender Formel zu erwerben. Mit der ersten Wiederbestellung erhöht sich der Mindestbestand auf 200 % der jährlichen Festvergütung.

5.4. Malus/Clawback

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der Vonovia SE enthalten Malus- und Clawbackregelungen, 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 Jahrs nach der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils möglich. Die Reduzierung oder Rückforderung erfolgt grundsätzlich für das Jahr, in dem die Pflichtverletzung begangen wurde.

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

Entsprechende Malus- und Clawback-Regelungen gelten auch für variable Vergütungsleistungen einer Konzerntochtergesellschaft für von dieser separat vergütete Geschäftsführungstätigkeiten in der Konzerntochtergesellschaft.

6. Beendigung der Vorstandstätigkeit

6.1. Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten

Die Vorstandsanstellungsverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellperiode geschlossen. Diese beträgt in der Regel sowohl für eine Erstbestellung als auch für jede weitere Bestellung drei Jahre. Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ist im Einklang mit dem AktG in den Anstellungsverträgen nicht vorgesehen; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Der Vorstandsanstellungsvertrag endet automatisch mit Vollendung des 67. Lebensjahrs eines Vorstandsmitglieds sowie wenn das Vorstandsmitglied erwerbsunfähig wird oder auf unabsehbare Zeit arbeitsunfähig erkrankt. Er endet ferner im Fall eines Widerrufs der Bestellung durch den Aufsichtsrat mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 2 BGB (sog. Koppelungsklausel).

6.2. Vorzeitige Beendigung

6.2.1. Abfindung

Im Fall eines Widerrufs der Bestellung und einer dadurch bedingten vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags sehen die Vorstandsanstellungsverträge einen Anspruch der Vorstandsmitglieder auf eine Abfindungszahlung vor. Den Empfehlungen des DCGK folgend ist diese der Höhe nach auf zwei Jahresgesamtvergütungen (d. h. Festvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsbeitrag/-entgelt, STI und LTIP) begrenzt („Abfindungs-Cap“), abzüglich der Zahlungen für eine Kündigungsfrist und übersteigt in keinem Fall die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Die dienstvertraglich vorgesehene Abfindung und das dienstvertraglich vorgesehene Abfindungs-Cap ermitteln sich auf der Grundlage der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahrs, welches der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vorausgegangen ist, und gegebenenfalls auch auf der Grundlage der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Bei Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gezahlt.

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

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

6.2.2. Entschädigung bei Amtsniederlegung infolge Kontrollwechsels

Im Fall des Kontrollwechsels („Change of Control“) und bestimmten hiermit einhergehenden Eingriffen in die Unabhängigkeit des Vorstands oder wesentlicher Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands oder Aufsichtsrats steht einzelnen Vorstandsmitgliedern im Rahmen einer Alt-Regelung ein Recht zur Amtsniederlegung und Kündigung ihres Anstellungsvertrags zu. Macht ein Vorstandsmitglied von diesem Gebrauch, hat es grundsätzlich einen dienstvertraglichen Abfindungsanspruch in Höhe des in 6.2.1 dargestellten Abfindungs-Caps, wobei die Abfindung in keinem Fall mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten darf.

6.2.3. LTIP bei vorzeitiger Beendigung

Endet ein Vorstandsanstellungsvertrag durch Zeitablauf, Tod oder Widerruf der Bestellung, wird die anfängliche Zahl der Performance Shares, die für das Jahr, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, zugeteilt wurden, zeitanteilig um 1/12 für jeden Monat, den das Dienstverhältnis vor dem Ende des betreffenden Kalenderjahrs endet, gekürzt. Eine Kürzung der übrigen Tranchen findet nicht statt. Wird der Vorstandsanstellungsvertrag vor Ende der Performance-Periode durch die Vonovia außerordentlich aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB gekündigt oder legt das Vorstandsmitglied sein Amt nieder, ohne dass die Gesellschaft hierfür einen wichtigen Grund gesetzt hat, verfallen sämtliche Rechte und Anwartschaften aus dem LTIP mit sofortiger Wirkung und ohne Entschädigung. Hiervon ausgenommen sind die Ansprüche des Teilnehmers aus Performance Shares, die sich in dem Zeitpunkt, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag endet, nicht mehr in der Performance-Periode befinden.

Wird der Anstellungsvertrag im Fall eines Kontrollwechsels fortgesetzt, wird der LTIP unter Wahrung der zum Kontrollwechsel bestehenden Wertverhältnisse angepasst bzw. durch eine wertmäßig und wirtschaftlich vergleichbare neue Form der langfristig orientierten variablen Vergütung ersetzt. Endet der Vorstandsanstellungsvertrag im Fall des Kontrollwechsels, enden sämtliche laufenden Performance-Perioden mit dem Tag der Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags. Für sämtliche Erfolgsziele wird ein Zielerreichungsgrad von 100 % unterstellt und der letzte Angebotskurs zum Kontrollwechsel wird als Endaktienkurs zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags herangezogen. Die Auszahlung erfolgt innerhalb eines Monats nach dem Ende des Anstellungsvertrages.

6.2.4. Arbeitsunfähigkeit/Hinterbliebenenversorgung

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

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

6.3. Keine weiteren Abfindungsregeln

Mit Ausnahme der unter Ziffer 6.2. beschriebenen Regelungen sieht das Vorstandsvergütungssystem keine Entlassungsentschädigungen vor.

6.4. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu 24 Monaten vorsehen. Für diesen Zeitraum wird eine von Fall zu Fall festzulegende angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) in enger Anlehnung an die gesetzlichen Regelungen der §§ 74 ff. HGB für Arbeitnehmer gewährt. Die Entschädigung wird in Raten jeweils am Monatsende ausgezahlt. Auf diesen Betrag anfallende gesetzliche Abgaben trägt das Vorstandsmitglied. Über die Anrechnung etwaiger Abfindungszahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (vgl. Ziffer 6.2) auf die Karenzentschädigung entscheidet der Aufsichtsrat bei Abschluss des Wettbewerbsverbots von Fall zu Fall.

7. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Mit der Festvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft und ihre verbundenen Unternehmen abgegolten. Dies beinhaltet insbesondere konzerninterne Aufsichtsratsmandate. Sofern Vergütungsansprüche gegen verbundene Unternehmen entstehen, werden diese grundsätzlich auf die Festvergütung angerechnet; in einem Einzelfall werden aus einem zusätzlich bestehenden Anstellungsverhältnis bei einem Konzernunternehmen Vergütungsleistungen für Geschäftsführertätigkeiten gewährt. Bei Vergütungen für die Wahrnehmung konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der

Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit diese auf die Festvergütung anzurechnen sind. Dienstvertraglich kann vorgesehen werden, dass Einkünfte, die Vorstandsmitglieder aus sonstigen Tätigkeiten erzielen, die sie im Interesse der Gesellschaft wahrnehmen (z.B. Einkünfte aus Funktionen in Verbänden), von den Vorstandsmitgliedern der Vonovia Stiftung zu spenden sind (vorbehaltlich einer anderweitigen Bestimmung durch den Aufsichtsrat der Vonovia Stiftung).

8. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann in außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keine außergewöhnlichen Fälle in diesem Sinne dar. Weitreichende und außergewöhnliche Änderungen der Wirtschaftssituation, z.B. durch eine schwere Wirtschaftskrise, können außergewöhnliche Fälle im Sinne der Regelung sein. Ferner kann hierzu unter anderem die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung einer passenden Anreizsetzung gehören. Auch im Fall einer Abweichung von dem bestehenden Vergütungssystem muss die Vergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und darf deren finanzielle Leistungsfähigkeit nicht überfordern. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf Vorschlag des Vergütungsausschusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt.

Die vorübergehende Abweichungsmöglichkeit vom Vergütungssystem des Vorstands ist auf die folgenden Bestandteile begrenzt: Leistungskriterien der kurzfristigen sowie langfristigen variablen Vergütung, Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen der einzelnen Elemente der variablen Vergütung, die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile und zeitweilige Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen. Sollte es nicht ausreichen, die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen die Möglichkeit, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

3. Lebenslauf der Kandidatin für die Wahl in den Aufsichtsrat (Tagesordnungspunkt 8)

Birgit M. Bohle

Geburtsjahr: 1973

Nationalität: deutsch

Beruflicher Werdegang

Seit 2020	Deutsche Telekom AG; Vorstandsmitglied Personal & Recht sowie Arbeitsdirektorin und Bereich Group Corporate Responsibility (2019–2021)
2019–2020	Deutsche Telekom AG; Vorstandsmitglied Personal und Arbeitsdirektorin
2015–2018	DB Fernverkehr AG, Vorsitzende des Vorstands
2007–2015	DB Vertrieb GmbH, Geschäftsführerin (seit 2010) und Vorsitzende der Geschäftsführung (seit 2011)
2000–2007	McKinsey & Company, Associate Principal
1999	Bertelsmann AG, Consultant, Zentrale Unternehmensentwicklung

Ausbildung/Akademischer Werdegang

1994–1998	WHU Otto Beisheim School of Management, Koblenz, Diplom-Kauffrau, Schwerpunkte: Marketing, Controlling
1996–1997	University of Texas at Austin, McCombs School of Business, USA MBA, Schwerpunkt: Finanzen
1996	ESC Nice, Groupe CERAM, Frankreich, Auslandssemester
1992–1994	BASF AG, Ludwigshafen Ausbildung zur Industriekauffrau

Qualifikationen/Kompetenzfelder gemäß der Matrix des Aufsichtsrats der Vonovia SE

Kompetenzfelder:

Strategie/Recht/Intern. Management/Digitalisierung/Nachhaltigkeit

Erfahrungen:

Strategie:

McKinsey Unternehmensberatung, CEO DB Fernverkehr

Recht:

seit 2021 im Vorstand der Telekom verantwortlich für Recht und Integrität

Intern. Management, M&A, Kapitalmarkt:

Top-Management Erfahrung als Vorstandsvorsitzende DB Fernverkehr und Vorstandsmitglied der Deutschen Telekom

Digitalisierung, Cyber-Security:

Deutsche Telekom ist Technologieunternehmen mit Strategie „Leading Digital Telco“; als Geschäftsführerin der DB Vertrieb Verantwortung für Digitalisierung der Vertriebskanäle, u.a. www.bahn.de, DB Navigator

Nachhaltigkeit:

2019 bis 2021 Verantwortung für Group Corporate Responsibility bei der Deutschen Telekom, als CHRO Verantwortung für „S“ in ESG

Mandate

Frau Bohle ist derzeit Mitglied in den folgenden anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen im Sinne von § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG:

Deutsche Telekom Service Europe SE*
Vorsitzende des Aufsichtsrats

T-Systems International GmbH*
Mitglied des Aufsichtsrats

Telekom Deutschland GmbH*
Mitglied des Aufsichtsrats

Unabhängigkeit

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass Frau Bohle unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär ist, da Frau Bohle in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Vorstand oder einem kontrollierenden Aktionär steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründet.

* Konzerngesellschaften der Deutsche Telekom AG.

Übersicht mit den Angaben gemäß §125 Aktiengesetz in Verbindung mit Tabelle 3 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212

A. Inhalt der Mitteilung		
A1	Eindeutige Kennung des Ereignisses	588935221e98ee11b52d00505696f23c
A2	Art der Mitteilung	Einberufung der Hauptversammlung
B. Angaben zum Emittenten		
B1	ISIN	DE000A1ML7J1
B2	Name des Emittenten	Vonovia SE
C. Angaben zur Hauptversammlung		
C1	Datum der Hauptversammlung	8. Mai 2024
C2	Uhrzeit der Hauptversammlung	8:00 Uhr UTC Zeit (10:00 Uhr MESZ)
C3	Art der Hauptversammlung	Ordentliche virtuelle Hauptversammlung, ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten
C4	Ort der Hauptversammlung	URL zum InvestorPortal der Gesellschaft zur Verfolgung der Hauptversammlung in Bild und Ton sowie zur Ausübung der Aktionärsrechte: https://investoren.vonovia.de/hv Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes: Geschäftsräume der Vonovia SE, Universitätsstraße 133, 44803 Bochum, Deutschland
C5	Aufzeichnungsdatum	Technical Record Date: 1. Mai 2024, 22:00 Uhr UTC Zeit (24:00 Uhr MESZ) (Namensaktien)
C6	Uniform Resource Locator (URL)	Internetseite zur Hauptversammlung: https://investoren.vonovia.de/hv
D. Teilnahme an der Hauptversammlung		
D2	Frist für die Teilnahme	1. Mai 2024, 22:00 Uhr UTC Zeit (24:00 Uhr MESZ)

Vonovia SE
Universitätsstraße 133
44803 Bochum

Telefon: 0234 314-0
Fax: 0234 314-2995

info@vonovia.de
vonovia.de