

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der GSW Immobilien AG

Das folgende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat der GSW Immobilien AG am 19. April 2021 beschlossen und die Hauptversammlung am 4. Juni 2021 gebilligt.

Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird geprägt durch die unternehmensspezifische Situation der Gesellschaft als Konzernunternehmen des Deutsche Wohnen Konzerns. Zwischen der Mehrheitsaktionärin Deutsche Wohnen SE und der Gesellschaft besteht ein Beherrschungsvertrag. Vor diesem Hintergrund bietet die Deutsche Wohnen SE der Gesellschaft an, jederzeit geeignete Führungspersönlichkeiten zur Wahrnehmung der Vorstandsaufgaben bei der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen. Diese haben regelmäßig keine Anstellungsverträge bei der Gesellschaft, sondern Anstellungsverträge mit der Deutsche Wohnen SE oder mit verbundenen Gesellschaften der Deutsche Wohnen SE. Diese Anstellungsverträge sehen vor, dass für die Übernahme von Vorstandsmandaten bei Konzernunternehmen des Deutsche Wohnen Konzerns kein zusätzlicher Vergütungsanspruch besteht. Dementsprechend beabsichtigt der Aufsichtsrat den amtierenden Vorstandsmitgliedern für die Dauer ihrer Amtszeiten keine Vergütung zu gewähren. Der Aufsichtsrat wird bis auf weiteres auch zukünftig Führungspersönlichkeiten zu Mitgliedern des Vorstands bestellen, die von der Deutsche Wohnen SE oder anderen Unternehmen der Deutsche Wohnen Gruppe vergütet werden und keine Vergütung von der Gesellschaft für die Wahrnehmung ihrer Ämter verlangen.

Sollte der Aufsichtsrat es in Zukunft im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft für notwendig erachten, Führungspersönlichkeiten zu Mitgliedern des Vorstands zu bestellen, die keinen Anstellungsvertrag mit der Deutsche Wohnen SE oder mit verbundenen Gesellschaften der Deutsche Wohnen SE haben, so wird der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen und eine Vergütung nach Maßgabe der **Anlage zum Vergütungssystem** vereinbaren und in Ansehung der dann bestehenden wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen ein angepasstes Vergütungssystem beschließen und der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

Beitrag zur Geschäftsstrategie und langfristiger Entwicklung

Die vergütungsfreie Amtswahrnehmung fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft als bestandhaltendes Immobilienunternehmen und Konzernunternehmen der Deutsche Wohnen SE durch die kostengünstigste Verwaltung des Unternehmens unmittelbar.

Methodik der Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Dieses Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat beschlossen und der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Das Vergütungssystem und seine Anwendung werden vom Aufsichtsrat laufend

im Hinblick auf wirtschaftliche und rechtliche Entwicklungen überwacht. Der Aufsichtsrat achtet generell auf die Vermeidung von Interessenkonflikten. Im Hinblick auf den aus nur drei Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat der Gesellschaft hat dieser beschlossen, keine Ausschüsse zu bilden. In das Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems sind daher derzeit keine Ausschüsse einbezogen. Sollte in Zukunft aufgrund regulatorischer Vorgaben ein Prüfungsausschuss zu bilden sein, wird dieser nicht in das Verfahren einbezogen werden.

Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des Vergütungssystems bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein gemäß § 120a Absatz 3 Aktiengesetz überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vor und erläutert alle wesentlichen Änderungen unter Vorlage einer Übersicht, aus der hervorgeht, inwieweit etwaige Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre in Bezug auf das Vergütungssystem und die Vergütungsberichte berücksichtigt wurden.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder wird aus den vorgenannten Gründen kein Vergleich zu anderen Unternehmen herangezogen. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer werden bei der Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung nicht berücksichtigt. Der Aufsichtsrat nimmt keinen Vergleich zu dem Kreis der oberen Führungskräfte und der Belegschaft insgesamt vor.

Vergütungsbestandteile

Die Anstellungsverträge mit der Konzernmutter Deutsche Wohnen SE oder mit dieser verbundenen Unternehmen sehen vor, dass für die Übernahme von Vorstandsmandaten bei Konzernunternehmen der Deutsche Wohnen SE kein zusätzlicher Vergütungsanspruch besteht. Dementsprechend gewährt die GSW Immobilien AG den Vorstandsmitgliedern keine weiteren Bezüge (Gehälter, Gewinnbeteiligungen, Bezugsrechte, sonstige aktienbasierte Vergütungen, Aufwandsentschädigungen, Provisionen und Nebenleistungen jeder Art). Den Vorstandsmitgliedern werden auch keine Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge gewährt. Die Mitglieder des Vorstands werden über eine angemessene D&O-Versicherung der Deutsche Wohnen Gruppe versichert.

Höchstbetrag (jährliche Maximalvergütung)

Es wird eine nominelle absolute jährliche Maximalvergütung festgelegt. Die Summe der jährlichen Maximalvergütung für alle Vorstandsmitglieder darf 2 Mio. Euro nicht überschreiten.

Vergütungsbericht

Vorstand und Aufsichtsrat berichten über die Vergütung des Vorstands gemäß § 162 Aktiengesetz im jährlichen Vergütungsbericht.

Anlage zum Vergütungssystem

Im Fall der Abweichung vom Vergütungssystem im dort beschriebenen Anwendungsfall, soll die angewendete Vergütung die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Dies tut sie, indem die Vergütung nach folgenden Maßgaben unter Anwendung eines hohen Grundvergütungsanteils, verknüpft mit üblichen variablen Vergütungsbestandteilen die Gewinnung geeigneter Führungspersönlichkeiten außerhalb der Deutsche Wohnen Gruppe für die Wahrnehmung der Vorstandsaufgaben sicherstellt.

Beitrag zur Geschäftsstrategie und langfristiger Entwicklung

Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien des Vergütungssystems tragen zur Förderung des oben dargestellten Ziels bei, indem marktübliche Kriterien gewählt werden und bei hinreichender Flexibilität auch neuen Vorstandsmitgliedern ein attraktives und zugleich am Unternehmenserfolg orientiertes Vergütungssystem zur Verfügung gestellt werden kann. Zugleich wird das Interesse des Unternehmens gewahrt, für einen Anwendungsfall des Vergütungssystems eine Leitung des Unternehmens zu angemessenen Konditionen zu gewährleisten, die hinreichend am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und seiner Verantwortung für das Allgemeinwohl ausgerichtet sind, indem Ziele aus dem Bereich Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (sog. ESG (Environmental, Social, Governance) Kriterien) signifikante Anreizwirkungen setzen. Die finanziellen Erfolgsziele sind auf transparente, leistungsbezogene und am nachhaltigen Unternehmenserfolg orientierte Parameter ausgerichtet. Maßstab für die Vergütung in diesen Fällen sind Vergütungsstrukturen, die dem Aufsichtsrat aus dem Bereich der Immobilienwirtschaft bekannt sind und von ihm als marktüblich angesehen werden. Vergütungsberater hat der Aufsichtsrat bei der Erstellung nicht herangezogen.

Beitrag von Leistungskriterien zur Förderung der Unternehmensziele, Methoden zur Feststellung ihrer Erreichung

Die nachfolgend bestimmten Short Term Incentive (STI) - und Long Term Incentive(LTI) - Vergütungen werden in Abhängigkeit und nach dem Grad ausgezahlt, zu dem über die Performance Periode die Erfolgsziele erreicht wurden (Zielerreichungsgrad). 100 % des von einem Leistungskriterium abhängigen Vergütungsbestandteils sollen jeweils bei einer unternehmerisch sehr zufriedenstellenden Entwicklung dieses Kriteriums erreicht werden. Nach Abschluss einer Performance Periode stellt der Aufsichtsrat im Zusammenhang mit der Prüfung des Jahresabschlusses fest, ob und inwieweit die Leistungskriterien erfüllt wurden. Dazu greift der Aufsichtsrat auf die bei der Gesellschaft vorhandenen Finanzinformationen, insbesondere die betreffenden Jahresabschlüsse, sowie öffentlich verfügbare Finanzinformationen (z. B. die Referenzindices für die LTI-Vergütung) zurück, bewertet die Leistung des Vorstands im Hinblick auf die nichtfinanziellen Ziele und nimmt die zur Kalkulation der Zielerreichung und der daraus resultierenden Vergütungsansprüche notwendigen Rechenoperationen vor. Der Aufsichtsrat legt auch bei der Vereinbarung von nichtfinanziellen Zielen geeignete messbare quantitative oder qualitative Parameter fest, die sich nachträglich anhand der bei der Gesellschaft vorhandenen oder sonst verfügbaren betriebswirtschaftlichen oder statistischen Auswertungen im Rahmen eines nachprüfaren Beurteilungsspielraums messen lassen. Zur Entscheidung über die Zielerreichung wertet der Aufsichtsrat diese Informationen aus und entscheidet über den Grad der Zielerreichung.

Vergütungsbestandteile:

Das Vergütungssystem hat folgende Vergütungsbestandteile:

Feste Vergütungsbestandteile:

Grundvergütung (jährliche). 70 – 80 % der Zielvergütung: Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird.

Nebenleistungen. Urlaub (bis zu 30 Arbeitstage), D&O Versicherung, Privatnutzung von Arbeitsmitteln (Dienstwagen, Laptop, Smartphone o. Ä.), Nutzbarkeit von Drittbonusprogrammen (Airlines, Hotels etc.), Zuschüsse für Kranken- und Pflegeversicherungen, weitere Vorsorge-/Versicherungsinstrumente (z. B. Berufsunfähigkeit, Unfall) und sonstige jeweils marktübliche Nebenleistungen. Die Nebenleistungen betragen nicht mehr als ca. 3 % der Zielvergütung.

Altersversorgung. Die Gesellschaft gewährt keine Altersversorgungsleistungen.

Variable STI-Vergütung: 10 – 15 % der Zielvergütung; Performance Periode: 1 Jahr; Leistungskriterien: (adjusted) EBITDA (50 %), FFO I (15 %), Verkaufsergebnis (15 %) und individuelle Ziele in Bezug auf das Vorstandsressort (20 %). Höchstbetrag (STI Cap): 125 % Zielerreichung. Auszahlung: Bar nach Ablauf der Performance Periode und Billigung des Jahresabschlusses.

Variable LTI-Vergütung: 10 - 15 % der Zielvergütung. Performance Periode: 4 Jahre. Leistungskriterien: Entwicklung der Immobilienrendite, abgeleitet aus der Wachstumsrate der EPRA Net Tangible Assets und der aggregierten jährlichen Dividendenrenditen bezogen auf die EPRA Net Tangible Assets (70 %), Reduktion der CO₂ Intensität je qm für Wohn- und Gewerbeimmobilien (20 %), Kunden-/Mitarbeiterzufriedenheit - Basis Befragung (10 %). Höchstbetrag (LTI Cap): 250 % Zielerreichung.

Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile: Bar nach Ablauf der Performance Periode und Billigung des Jahresabschlusses.

Weitere Vergütungselemente

Höchstbetrag. Vorstandsvorsitzende/r: 1,0 Mio. Euro pro Jahr. Weitere Vorstandsmitglieder: 0,5 Mio. Euro pro Jahr.

Aktienhalterverpflichtungen (Share Ownership Guidelines - SOG). Keine.

Sign-On-Bonus. Zahlung eines Ausgleichs für Verluste eines Kandidaten bei einem Wechsel zur Gesellschaft möglich.

Abfindungen. Die Gesellschaft zahlt keine Entschädigungen für den Verlust eines Vorstandsamtes.

Malus und Claw Back. Einbehalt oder Rückforderung variabler Vergütungen bei durch Aufsichtsratsbeschluss näher definierten gravierenden Pflichtverstößen oder fehlerhafter Bemessungsgrundlage.

Karenzentschädigungen. Die Gesellschaft vereinbart keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote und zahlt keine Karenzentschädigungen.

Dauer der Vergütungsvereinbarungen. Die Vergütung wird maximal für eine Dauer von fünf Jahren vereinbart. Sie soll, wenn möglich insgesamt durch eine Vergütung nach Maßgabe eines neuen Vergütungssystems ersetzt werden.