

4. CORPORATE GOVERNANCE

4.1. ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Die nach § 289f und § 315d HGB abzugebenden Erklärungen zur Unternehmensführung stehen gemeinsam mit dem Corporate Governance Bericht, welche nicht Bestandteil des Lageberichtes sind, im Internet unter <https://ir.tlg.eu/corporategovernance> bzw. <https://ir.wcm.de/#corporate-governance> zur Verfügung. Gem. § 317 Absatz 2 Satz 4 HGB sind die Angaben nach § 289f und § 315d HGB nicht in die Prüfung durch den Abschlussprüfer einbezogen.

4.2 FRAUENQUOTE UND DIVERSITÄT

Mit dem Inkrafttreten des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ am 1. Mai 2015 werden u. a. börsennotierte Gesellschaften verpflichtet, sich zukünftig Zielgrößen für den Anteil von Frauen in ihren Aufsichts- und Leitungsorganen sowie den beiden Führungsebenen unterhalb des Leitungsorgans zu geben und Umsetzungsfristen festzulegen, innerhalb derer sie den festgesetzten Frauenanteil erreichen wollen (Zielgrößen und Umsetzungsfristen).

Der Aufsichtsrat hat dabei gem. § 111 Abs. 5 AktG die Zielgrößen und Umsetzungsfristen für den Aufsichtsrat und den Vorstand der Gesellschaft festzulegen.

In seiner Sitzung am 23. Mai 2017 hat der Aufsichtsrat die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat auf 16,67 % festgelegt, die bis zum 30. Juni 2022 nicht unterschritten werden soll. Der Aufsichtsrat hält diese Zielgröße derzeit nicht ein.

Für den Vorstand der TLG IMMOBILIEN AG bleibt die Mindestzielgröße für den Frauenanteil zunächst bei einer Quote von null für den Umsetzungszeitraum bis zum 30. Juni 2022. Alle Mitglieder des Vorstandes sind männlich.

Der Vorstand hat gem. § 76 Abs. 4 AktG die Zielgrößen und Umsetzungsfristen für den Frauenanteil für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes festzulegen.

In seiner Sitzung am 29. Juni 2017 hat der Vorstand beschlossen, die Mindestgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit 10 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit 30 % festzulegen, beide sollen bis zum 30. Juni 2022 nicht unterschritten werden. Im Jahr 2019 wurden diese Zielvorgaben erfüllt.

Über die in der Erklärung zur Unternehmensführung dargestellten, die Diversität betreffenden Ziele für die Zusammensetzung des Vorstandes und des Aufsichtsrates hinaus hat der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil erarbeitet.

4.3 VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht erläutert Struktur und Höhe der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Er entspricht den gesetzlichen Vorgaben sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

4.3.1 Vorbemerkung

Der Aufsichtsrat setzt die Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds fest, beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft dieses regelmäßig.

Im Januar 2018 wurden mit Herrn Finkbeiner und Herrn Karoff neue Vorstandsverträge vereinbart. Diese wurden zum 31. Oktober 2018 durch Aufhebungsvereinbarungen beendet.

Durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 13. September 2018 wurden Herr Klinck und Herr Overath zu Mitgliedern des Vorstandes bestellt und erhielten zum 1. Oktober 2018 ihre Anstellungsverträge.

Durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 28. Mai 2019 wurde Herr Bar-Hen zum Mitglied des Vorstandes und zu dessen Vorsitzendem ab dem 3. Juni 2019 bestellt.

4.3.2 Vergütungssystem des Vorstandes

Das Vergütungssystem berücksichtigt die gemeinsame und persönliche Leistung des Vorstandes zur Sicherung eines nachhaltigen Unternehmenserfolges. Das Vergütungssystem ist leistungs- und erfolgsorientiert aufgebaut, wobei die Kriterien Langfristorientierung, Angemessenheit sowie Nachhaltigkeit von maßgeblicher Bedeutung sind.

Die Bezüge des Vorstandes setzen sich aus einem fixen Vergütungsbestandteil (Grundvergütung) und einem variablen Vergütungsanteil mit kurzfristiger Anreizfunktion (Short-Term Incentive, STI) sowie einem variablen Vergütungsanteil mit langfristiger Anreizfunktion (Long-Term Incentive, LTI) zusammen.

In der Sitzung am 20. März 2019 hat der Aufsichtsrat die Ausgangswerte des LTI für das Jahr 2019 festgelegt.

Mit dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Barak Bar-Hen wurde 2019 ein weiteres Vorstandsmitglied bestellt, dessen Vergütung vom 3. Juni 2019 an anteilig berücksichtigt wurde.

in TEUR	Barak Bar-Hen	Gerald Klinck	Jürgen Overath
Grundvergütung	500	450	450
Einjährige variable Vergütung (STI)	300	250	250
Mehrfürjährige variable Vergütung (LTI)	400	300	300
Gesamtvergütung	1.200	1.000	1.000

Die Vorstände sind angehalten, während ihrer Anstellung als Vorstand mindestens einen vereinbarten Zielbestand an Aktien der Gesellschaft selbst zu halten. Um dieses Ziel zu erreichen, kann die Gesellschaft 25 % der jährlichen STI- und LTI-Vergütung in Aktien begleichen, bis der Zielbestand erfüllt ist.

Fixer Vergütungsbestandteil

Den Mitgliedern des Vorstandes wird die Grundvergütung monatlich in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

Zu der Grundvergütung erhält der Vorstand vertraglich festgelegte Nebenleistungen¹. Weiterhin hat die Gesellschaft für die Vorstände eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D & O-Versicherung) abgeschlossen. Entsprechend dem Corporate Governance Kodex enthält die D & O-Versicherung einen gesetzlich geforderten Selbstbehalt, der im Versicherungsfall einen Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis maximal dem 1,5-fachen der festen jährlichen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitgliedes beinhaltet.

Kurzfristig variabler Vergütungsanteil (Short-Term Incentive, STI)

Die Mitglieder des Vorstandes und dessen Vorsitzender erhalten jährlich eine Short-Term-Incentive-Vergütung (STI-Vergütung), die vom Aufsichtsrat anhand der quotalen Erreichung von Erfolgszielen (FFO je Aktie-Zielwert und Führungsziele) in jedem Geschäftsjahr, beginnend mit dem jeweiligen Eintrittsjahr, berechnet und bestimmt wird.

Den FFO je Aktie (FFO/Share)-Zielwert legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres fest. Die Führungsziele werden vor Beginn des Geschäftsjahres mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbart.

¹ Im Wesentlichen aus der pauschalen Vergütung zur Nutzung des Privat-PKWs und für private Vorsorgeeinrichtungen

Die STI-Vergütung entspricht dem Produkt aus (i) dem STI-Zielbetrag, (ii) dem FFO/Share-Faktor und (iii) dem Leistungsfaktor, wobei der Höchstbetrag der jährlichen STI-Vergütung für die Vorstandsmitglieder TEUR 375, für den Vorsitzenden TEUR 450 beträgt und eine STI-Vergütung für das Geschäftsjahr in Gänze entfällt, wenn die FFO/Share weniger als 75 % des FFO/Share-Zielwerts betragen.

Der FFO/Share-Faktor beträgt 1,00, falls der Jahresendwert des FFO je Aktie dem FFO/Share-Zielwert entspricht. Für jeden vollen Prozentpunkt Abweichung zwischen Jahresendwert des FFO je Aktie und FFO/Share-Zielwert ändert sich der Faktor um 0,02 bis zu einem Maximum von 1,50 für die Vorstandsmitglieder und bis zu einem Maximum von 1,2 für den Vorsitzenden.

Der Leistungsfaktor wird vom Aufsichtsrat anhand des Grades der Erreichung der Führungsziele festgelegt und liegt zwischen 0,8 und 1,2.

Nach Ende eines jeden Geschäftsjahres trifft der Aufsichtsrat Feststellungen zum Grad der gemeinsamen Zielerreichung durch die Vorstandsmitglieder. Die STI-Vergütung ist mit der nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft fälligen monatlichen Rate der Jahresgrundvergütung auszuführen.

Langfristig orientierter Vergütungsanteil (Long-Term Incentive, LTI)

Zusätzlich zu einem STI haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierten LTI. Der Zielerreichungsgrad für den LTI bemisst sich nach der Erreichung der vereinbarten Ziele jeweils am Ende eines Zeitraums von vier Jahren (Performanceperiode) und wird anhand des Soll-Ist-Vergleichs festgestellt.

Die LTI-Vergütung beginnend ab dem Einstiegsjahr (Herren Klinck und Overath im Jahr 2018, Herrn Bar-Hen im Jahr 2019) erfolgt in Form von virtuellen Aktien (Performance Shares), die nach dem Ende der jeweiligen LTI-Performanceperiode unter Berücksichtigung der Erreichung von LTI-Erfolgszielen in Barvergütungen umgerechnet und als solche ausbezahlt werden.

Maßgebliche Zielgrößen im Rahmen des LTI der Vorstandsmitglieder sind die Entwicklung des EPRA NAV pro Aktie (NAV/Share-Zielwert) und die zum Ablauf der LTI-Performanceperiode erreichte Entwicklung der Rendite der Aktie der Gesellschaft (TSR – Total Shareholder Return) im Vergleich zur Entwicklung des TSR des LTI-Referenzindex Capped Version des FTSE EPRA/NAREIT Europe Index (TSR-Performance).

Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat den NAV/Share-Zielwert für die Performanceperiode fest.

Die Zielgrößen sind im Verhältnis von 50 % (NAV/Share-Faktor) und 50 % (TSR-Performancefaktor) zueinander gewichtet.

Zu Beginn des jeweiligen Vierjahreszeitraums wird die Anzahl zugeteilter virtueller Aktien durch Division des vereinbarten Zielbetrags durch den auf Basis des Vorjahresabschlusses ermittelten EPRA-NAV pro Aktie festgelegt.

Die LTI-Vergütung entspricht dem Produkt aus der Anzahl der für das Geschäftsjahr zugeteilten virtuellen Aktien, dem Aktienkurs zum Ende des jeweils vierten Jahres zuzüglich der Summe der während der LTI-Performanceperiode ausgeschütteten Dividende je Aktie und dem Zielerreichungsfaktor für die LTI-Erfolgsziele (Gesamt-LTI-Faktor). Der Zielerreichungsfaktor ermittelt sich jeweils zu 50 % aus der Zielerreichung des NAV/Share-Faktor und TSR-Performancefaktor. Die Zielerreichungsfaktoren können jeweils einen Wert zwischen 0 % und 200 % annehmen. Unterschreitet der NAV pro Aktie den Zielwert um mehr als 15 Prozentpunkte, wird eine Zielerreichung von 0 angesetzt. Wenn sich der TSR der Aktien der Gesellschaft um mindestens 15 % schlechter entwickelt als der TSR des Referenzindex, so ist der TSR-Performancefaktor ebenfalls mit 0 anzusetzen.

Die LTI-Vergütung für ein jeweiliges Tätigkeitsjahr wird mit der ordentlichen Gehaltsabrechnung, die auf den Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses des vierten Geschäftsjahres folgt, dem Vorstandsmitglied ausgezahlt. Die LTI-Vergütung enthält eine Begrenzung (LTI-Cap) auf maximal TEUR 750 (für die Herren Klinck und Overath) und TEUR 1.000 (Vorstandsvorsitzender Herr Bar-Hen), ist aber insoweit zusätzlich begrenzt, als unter Berücksichtigung der Grundvergütung und der STI-Vergütung die Gesamtbezüge in jedem Geschäftsjahr TEUR 1.500 (bei den Herren Klinck und Overath) und TEUR 1.700 (beim Vorstandsvorsitzenden Herrn Bar-Hen) nicht übersteigen dürfen.

Im Jahr 2019 wurden den Vorstandsmitgliedern folgende virtuelle Aktien gewährt:

Long-Term-Incentive-Vergütung

Tranche 2019	Barak Bar-Hen ¹	Gerald Klinck	Jürgen Overath ¹
Gewährungstag	03.06.2019	20.03.2019	20.03.2019
Anzahl virtuelle Aktien	8.882	11.420	11.420
Beizulegender Zeitwert zum Gewährungstag in TEUR	341	429	429
Innerer Wert der virtuellen Aktien zum 31.12.2019 in TEUR	378	486	486

¹ Anteilige Vergütung ab 3. Juni 2019

Für die anteilsbasierte Vergütung wurde im Geschäftsjahr für Herrn Bar-Hen ein Aufwand in Höhe von TEUR 761 (VJ: TEUR 0), für Herrn Klinck ein Aufwand in Höhe von TEUR 824 (VJ: TEUR 257) und für Herrn Overath ein Aufwand in Höhe von TEUR 741 (VJ: TEUR 240) erfasst.

Gesamtvergütung des Vorstandes 2019 und 2018

Den Vorstandsmitgliedern wurden in den Geschäftsjahren 2019 und 2018 keine Vorschüsse oder Kredite gewährt oder ausgezahlt.

Zufluss in TEUR	Barak Bar-Hen ¹		Gerald Klinck ²		Jürgen Overath ^{2,3}		Peter Finkbeiner	Niclas Karoff
	2019	2019	2018	2019	2018	2018	2018	2018
Festvergütung	289	450	112	439	112	333	333	
Nebenleistungen	89	135	21	65	71	40	26	
Zwischensumme Festvergütung	378	585	133	504	183	373	359	
Einjährige variable Vergütung (STI)	0	125	0	125	0	300	300	
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	0	0	0	0	0	1.857	1.857	
Zwischensumme variable Vergütung	0	125	0	125	0	2.407	2.407	
Gesamtvergütung	378	710	133	629	183	2.780	2.766	

¹ Anteilige Vergütung ab 3. Juni 2019

² Anteilige Vergütung ab 1. Oktober 2018

³ 2019 anteilige Vergütung wg. Langzeiterkrankung

Gewährte Zuwendungen in TEUR	Barak Bar-Hen ¹			Gerald Klinck ²				Jürgen Overath ²				Peter Finkbeiner	Niclas Karoff
	2019	2019 min.	2019 max.	2019	2019 min.	2019 max.	2018	2019	2019 min.	2019 max.	2018	2018	2018
Festvergütung	289	289	289	450	450	450	112	439	439	450	112	333	333
Nebenleistungen	89	89	89	85	85	85	71	65	65	89	71	40	26
Zwischensumme Festvergütung	378	378	378	535	535	535	183	504	504	539	183	373	359
Einjährige variable Vergütung (STI)	175	0	262	250	0	375	63	250	0	375	63	250	250
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	341	0	583	429	0	750	93	429	0	750	93	419	419
Zwischensumme variable Vergütung	516	0	845	679	0	1.125	156	679	0	1.125	156	669	669
Gesamtvergütung	894	378	1.223	1.214	535	1.660	339	1.183	504	1.664	339	1.042	1.028

Gesamtbezüge von der Gesellschaft nach HGB in TEUR	Barak Bar-Hen ¹	Gerald Klinck ²		Jürgen Overath ²		Peter Finkbeiner	Niclas Karoff
	2019	2019	2018	2019	2018	2018	2018
Festvergütung	289	450	112	439	112	333	333
Nebenleistungen	89	85	71	65	71	40	26
Zwischensumme Festvergütung	378	535	183	504	183	373	359
Einjährige variable Vergütung (STI)	175	313	63	313	63	250	250
Mehnjährige variable Vergütung (LTI)	341	429	93	429	93	145	145
Zwischensumme variable Vergütung	516	742	156	742	156	395	395
Gesamtvergütung	894	1.277	339	1.246	339	768	754

¹ Anteilige Vergütung ab 3. Juni 2019

² Anteilige Vergütung bis 1. Oktober 2018

Für die Jahre 2018 und 2019 wurden an zwei ehemalige Geschäftsführer laufende Pensionen gezahlt. Die Aufwendungen betragen im Jahr 2018 insgesamt EUR 0,168 Mio. und im Jahr 2019 EUR 0,166 Mio. Die für die Pensionen gebildeten Rückstellungen belaufen sich auf EUR 2,475 Mio.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied nicht den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen („Abfindungs-Cap“) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit dieses Vertrages überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen (vgl. Empfehlung Nr. 4.2.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex).

Sterbegeld

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Vertrages, so wird die Vergütung einschließlich STI und LTI bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrages infolge des Todes abgerechnet und entsprechend der Regelung des Dienstvertrages an die Erben ausgezahlt. Darüber hinaus haben Witwe und Kinder, soweit diese noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Grundvergütung für den Rest des Sterbemonats und die drei darauf folgenden Monate.

Vergütungssystem Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat wurde am 5. September 2014 konstituiert. Gemäß Satzung sind sämtliche Vergütungen für die Aufsichtsratsstätigkeit jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrates nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine entsprechende zeitanteilige Vergütung.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche feste Grundvergütung in Höhe von TEUR 40. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates (Herr Sascha Hettrich) erhält das Dreifache, der stellvertretende Vorsitzende (Herr Ran Laufer) erhält das Eineinhalbfache dieses Betrags. Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung von EUR 10.000 und Mitglieder in sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrates erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung von EUR 7.500. Der jeweilige Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte der entsprechenden festen Vergütung. Die Mitgliedschaft der Aufsichtsratsmitglieder in den unterschiedlichen Ausschüssen gestaltet sich wie folgt:

in TEUR	Präsident- und Nominierungsausschuss	Prüfungsausschuss	Ausschuss für Kapitalmarkt und Akquisitionen	Ausschuss für Projektentwicklungsmaßnahmen
Michael Zahn ¹	V	M	V	
Dr. Michael Bütter ¹	M		M	M
Sascha Hettrich ²	M			V
Sascha Hettrich (V) ³	V	M	V	M
Jonathan Lurie ³	M	M	M	
Helmut Ullrich		V	M	M ²
Stefan E. Kowski ⁴				
Klaus Krägel ³				V
Ran Laufer (SV) ³	M			M

¹ Bis zum 21. Mai 2019 ² Bis zum 20. Mai 2019 ³ Ab 21. Mai 2019 ⁴ Bis 15. Mai 2019
V = Vorsitzender M = Mitglied SV = stellvertretender Vorsitzender

Die Summe sämtlicher Vergütungen zuzüglich der Vergütung für die Mitgliedschaft in Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Konzernunternehmen darf je Aufsichtsratsmitglied unabhängig von der Zahl der Ausschussmitgliedschaften und der Funktionen einen Betrag in Höhe von TEUR 150 (ohne Umsatzsteuer) je Kalenderjahr nicht übersteigen.

Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Vergütungen, die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2019 gewährt wurden oder gewährt werden:

in TEUR	Aufsichtsrat	Präsident- und Nominierungsausschuss	Prüfungsausschuss	Ausschuss für Kapitalmarkt und Akquisitionen	Ausschuss für Projektentwicklungsmaßnahmen	Umsatzsteuer	Summe
Michael Zahn ¹	50.000,00	6.250,00	4.166,67	6.250,00	0,00	12.666,67	79.333,33
Dr. Michael Bütter ¹	25.000,00	3.125,00	0,00	3.125,00	3.125,00	6.531,25	40.906,25
Helmut Ullrich	40.000,00	0,00	20.000,00	7.500,00	3.125,00	13.418,75	84.043,75
Sascha Hettrich ^{4,5}	93.333,33	12.500,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	24.700,00	154.700,00
Stefan Kowski ¹	16.666,67	0,00	0,00	0,00	0,00	-	16.666,67
Jonathan Lurie ²	36.666,67	5.000,00	6.666,67	5.000,00	0,00	-	53.333,33
Klaus Krägel ³	26.666,67	0,00	0,00	0,00	10.000,00	6.966,67	43.633,33
Ran Laufer ³	40.000,00	5.000,00	0,00	0,00	5.000,00	9.500,00	59.500,00

¹ Anteilig 5/12, da im Mai ausgeschieden ² Anteilig 11/12, bestellt ab Februar 2019 ³ Anteilig 8/12, da bestellt ab Mai 2019
⁴ Anteilig 8/12, Vorsitzender ab Mai 2019 ⁵ Cap (gemäß § 13.3 der Satzung, Konzernübergreifend)

Für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates wurde zudem eine D&O-Gruppenversicherung abgeschlossen, die einen Selbstbehalt enthält, der den Anforderungen des § 93 Abs. 2 S. 3 AktG bzw. Ziffer 3.8 Abs. 3 i. V. m. Abs. 2 DCGK entspricht.