

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 (zu Punkt 6 der Tagesordnung)

BERICHT ÜBER DIE GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DER GESELLSCHAFT (AKTIENRECHTLICHER VERGÜTUNGSBERICHT NACH § 162 AKTG)

Definition von „gewährt und geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG

Für den folgenden Vergütungsbericht werden gewährte Zuwendungen als im Geschäftsjahr zugeflossen definiert. Auf freiwilliger Basis werden darüber hinaus auch die im jeweiligen Geschäftsjahr erdiente Vergütung der Vorstandsmitglieder dargestellt.

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Barvergütung von TEUR 20. Die Gesellschaft schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) ab und übernimmt die Prämie. Der Stellvertreter des Vorsitzenden erhält das 1,5-Fache dieser Grundvergütung (TEUR 30), der Vorsitzende des Aufsichtsrats eine feste Vergütung von TEUR 175.

Daneben erhalten die Mitglieder des Prüfungsausschusses eine gesonderte Vergütung, der Vorsitzende erhält TEUR 75, die weiteren Mitglieder, mit Ausnahme des Vorsitzenden des Aufsichtsrats, jeweils TEUR 5. Die Mitglieder des Personalausschusses erhalten, sofern nicht wie in der Vergangenheit auf eine Inrechnungstellung verzichtet wird, ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 500,00 je Sitzung.

Eine variable Vergütung, die sich am Erfolg der Gesellschaft oder an anderen Kriterien orientiert, wird nicht gewährt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr betrug TEUR 365 (Vorjahr: TEUR 354) zuzüglich Auslagen und Umsatzsteuer. Die Aufsichtsratsvergütung verteilt sich wie folgt:

Aufsichtsratsmitglied	2021 in TEUR	2020 in TEUR
Gewährte Zuwendungen / Zufluss		
Rolf Elgeti	175	175
Lothar Lanz	105	105
Dr. Philipp K. Wagner	20	20
Prof. Dr. rer. pol. Kristin Wellner	25	22
Harald Kintzel (bis 22. Mai 2020 und ab 21. August 2020)	20	17
Katja Gehrmann (ab 21. August 2020 bis 21. Dezember 2021)	20	7
Fatma Demirbaga-Zobel (seit 21. Dezember 2021)	0	0
Marco Schellenberg (bis 22. Mai 2020)	0	8
Gesamt	365	354

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung

Entsprechend der Anregungen im Deutschen Corporate Governance Kodex, sind für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich feste Vergütungsbestandteile nebst etwaigem Sitzungsgeld, Auslagenersatz sowie Versicherungsschutz, nicht aber variable Vergütungsbestandteile vorgesehen. Die Fixvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und leistet so einen mittelbaren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Vergütungssystem für den Vorstand

Grundsätzliches Vergütungssystem

Die Vorstände der TAG erhalten eine erfolgsunabhängige Grundvergütung in bar sowie eine variable Vergütung, die zum Teil in bar ausgezahlt und zum Teil in Form von TAG-Aktien gewährt wird.

Die erfolgsunabhängige Grundvergütung besteht aus dem festen Jahresgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird. Zum Teil nutzen die Vorstände einen Dienstwagen, der als geldwerter Vorteil versteuert wird. Im Übrigen erhalten die Mitglieder des Vorstands weitere Leistungen als sonstige Bezüge, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden, insbesondere eine Bahn-Card, Unfallversicherungs- und Haftpflichtschutz, Privatnutzung von Kommunikationsmitteln sowie Erstattungen im Rahmen von Dienstreisen.

Pensionsansprüche begründen die Vorstandsverträge nicht. Zum Teil bestehen für die Mitglieder des Vorstands noch Pensionsansprüche aus einer Zeit vor ihrer Tätigkeit für den TAG-Konzern, die zwar unverfallbar sind, jedoch seitdem keine neuen Ansprüche mehr mit sich bringen.

Aus der gleichzeitigen Wahrnehmung eines Vorstands-/Geschäftsführungs- oder eines Aufsichtsratsmandats in anderen Konzerngesellschaften stehen den Mitgliedern des Vorstands keine weiteren Tantiemen oder zusätzliche Vergütungen zu. Die variable Vergütung wird ausschließlich auf der Ebene der TAG Immobilien AG festgelegt und dieser belastet. Nebentätigkeiten sind grundsätzlich genehmigungspflichtig.

Im Falle des regulären Ausscheidens eines Vorstands hat dieser Anspruch auf Auszahlung der dann noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile beziehungsweise noch nicht zugewiesener Aktienvergütungen. Im Falle eines Kontrollwechsels („Change of Control“), z.B. durch die Verschmelzung auf oder den Erwerb der Mehrheit der Stimmrechte durch Dritte, steht den Mitgliedern des Vorstands das Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrages mit einer drei- bzw. sechsmonatigen Frist (Sonderkündigungsrecht) zu. Wird von diesem Sonderkündigungsrecht Gebrauch gemacht, so zahlt die Gesellschaft eine zum Ausscheidenszeitpunkt fällige Bruttoabfindung in Höhe eines Bruttojahresgehaltes, soweit der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch eine Laufzeit von mindestens 24 Monaten hat. Ist die Laufzeit im Zeitpunkt der Beendigung des Vorstandsvertrages kürzer, so enthalten die Vorstandsverträge Regelungen, die entweder als Bruttoabfindung den Betrag, der als Bruttogehalt für die verbleibende Restlaufzeit zustünde, vorsehen oder eine Bruttoabfindung, die sich in den letzten 24 Monaten pro rata temporis in Bezug auf ein volles Bruttojahresgehalt reduziert.

Für den Fall einer sonstigen vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses enthalten die Vorstandsverträge die Regelung, dass Zahlungen den Wert von zwei Brutto-Jahresvergütungen nicht überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergüten dürfen.

Einzelheiten der variablen Vergütung („Altregelung“)

Die seit dem Geschäftsjahr 2018 und auch für das Geschäftsjahr 2020 gültige variable Vergütung unterscheidet zwischen dem

- „Short Term Incentive Plan“ (STIP), der sich an der Entwicklung finanzieller Kennzahlen orientiert und als eine sofort auszahlbare Barvergütung vorgesehen ist, sowie dem
- „Long Term Incentive Plan“ (LTIP), der sich am „Total Shareholder Return“ (TSR, als Summe aus Aktienkurssteigerung zuzüglich gezahlter Dividenden im jeweiligen Geschäftsjahr) in einem dreijährigen Zeitraum bemisst und in TAG-Aktien vergütet wird.

Die Festlegung des STIP erfolgt auf Basis der nachstehend aufgeführten Kriterien:

- Erhöhung des EPRA NAV je Aktie im Geschäftsjahr (nach Eliminierung der im Geschäftsjahr gezahlten Dividende; jede Erhöhung des NAV je Aktie um EUR 0,01 wird dabei mit EUR 750,00 multipliziert)
- Erhöhung des FFO I je Aktie im Geschäftsjahr (jede Erhöhung des FFO I je Aktie um EUR 0,01 wird dabei mit EUR 7.500,00 multipliziert)
- Erhöhung des EBT je Aktie im Geschäftsjahr ohne Berücksichtigung der Ergebnisse aus der Neubewertung der Renditeigenschaften und aus der Neubewertung derivativer Finanzinstrumente (jede Erhöhung des EBT je Aktie um EUR 0,01 wird dabei mit EUR 3.000,00 multipliziert)

Die Auszahlung der Barvergütung aufgrund des STIP erfolgt in voller Höhe nach Beschluss des Aufsichtsrats über die variable Vergütung des betreffenden Geschäftsjahres und ist der Höhe nach auf TEUR 125 p.a. begrenzt (cap). Dies ist zugleich die Zielgröße für den STIP, was einer durchschnittlichen Steigerung der vorstehenden Kriterien für die Bestimmung der variablen Vergütung nach dem STIP im Jahresvergleich 2018 zu 2019 bzw. 2019 zu 2020 von rund 5,3% bzw. 4,6% entspricht.

Die Gewährung der mehrjährig zu bemessenden variablen Vergütung (LTIP) erfolgt demgegenüber in Aktien der TAG, deren Anzahl sich am TSR in einem Dreijahreszeitraum bemisst. Dabei erfolgt die Beurteilung der TSR-Performance einerseits nach der Entwicklung der TAG-Aktie in einem jeweils jährlich neu beginnenden Dreijahreszeitraum und andererseits relativ in Bezug auf die Performance einer ausgewählten Gruppe von Mitbewerbern (Peergroup) in diesem Zeitraum.

Bemessungsgrundlage der Aktienkursentwicklung ist jeweils der volumengewichtete Durchschnittskurs (VWAP) der TAG-Aktie über einen Zeitraum von zwei Monaten vor dem Stichtag des Geschäftsjahres zu Beginn und zum Schluss eines Dreijahreszeitraums. Der Ziel-TSR für den dreijährigen Performance-Zeitraum wurde mit 30% festgelegt und führt zu folgenden Vergütungen:

- Entspricht der Ist-TSR dem Ziel-TSR, beträgt die LTIP-Aktienvergütung TEUR 150 p.a.
- Liegt der Ist-TSR über oder unter dem Ziel-TSR, wird der Betrag entsprechend linear berechnet beziehungsweise angepasst (bei einem Ist-TSR von 20 % ergibt sich zum Beispiel eine LTIP-Aktienvergütung von $20/30 \times \text{TEUR } 150 = \text{TEUR } 100$).
- Ist der Ist-TSR negativ, beträgt die LTIP-Aktienvergütung TEUR 0.

Der Ist-TSR wird mit dem Ergebnis der Peergroup verglichen und, wenn der Ist-TSR mindestens 2% besser beziehungsweise 2% schlechter ausfällt, durch Zu- oder Abschläge berücksichtigt: Ist der Ist-TSR besser als die Performance der Peergroup, wird ein Zuschlag in Höhe von 25% angesetzt, im Falle einer schlechteren Performance ein Abschlag in Höhe von 25%. Die Peergroup wird aus börsennotierten Immobiliengesellschaften, die als Bestandhalter über wesentliche Wohnimmobilien in Deutschland verfügen, zusammengestellt. Analog zu den beiden Vorjahren umfasste die Peergroup im Geschäftsjahr 2020 folgende Unternehmen: Vonovia SE, Deutsche Wohnen SE, LEG Immobilien AG, Grand City Properties S.A. sowie Adler Group S.A. (vormals ADO Properties S.A.) und Adler Real Estate AG. Dabei erfolgt eine Gleichgewichtung der genannten Unternehmen.

Die variable Aktienvergütung in Form des LTIP ist der Höhe nach auf TEUR 300 p.a. begrenzt (cap). Die Übertragung der durch den LTIP dem Vorstand zustehenden TAG-Aktien erfolgt nach Beschluss des Aufsichtsrats über die variable Vergütung nach Ablauf des jeweiligen Dreijahreszeitraums. Bemessungsgrundlage für die Anzahl der zu übertragenden TAG-Aktien ist der VWAP der TAG-Aktie über einen Zeitraum von zwei Monaten vor dem Schluss des jeweiligen Geschäftsjahres.

Einzelheiten der variablen Vergütung („Neuregelung“)

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG müssen die Gesamtbezüge eines Vorstandsmitgliedes in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und dürfen die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Vergütungsstruktur ist nicht nur an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung, sondern nach dem zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), auch an einer langfristigen Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. Variable Vergütungsbestandteile sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbart werden.

Neben dem ARUG II ist mit Wirkung zum 20. März 2020 eine Neufassung des Deutsche Corporate Governance Kodex (nachstehend „DCGK“ genannt) bekannt gegeben worden, die dezidierte Empfehlungen für die Ermittlung der variablen Vorstandsvergütung enthält. Vor diesem Hintergrund hat sich zunächst der Personalausschuss des Aufsichtsrats der TAG mit einer Fortschreibung und Anpassung der seit dem 11. Dezember 2017 bestehenden, von der Hauptversammlung der Gesellschaft im Jahre 2018 gebilligten Regelung zur Festlegung der variablen Vorstandsvergütung (nachstehend auch „Altregelung“) befasst und die nachfolgenden Regelungen – im Einvernehmen mit den Vorstandsmitgliedern – mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 verabschiedet. Die Billigung durch die Hauptversammlung erfolgte am 11. Mai 2021.

Die seit dem Geschäftsjahr 2021 gültige variable Vergütung unterscheidet zwischen dem

- „Short Term Incentive Plan“ (STIP), der sich an der Entwicklung finanzieller Kennzahlen und dem Erreichen nichtfinanzieller Ziele orientiert und als eine sofort auszahlbare Barvergütung vorgesehen ist, sowie dem
- „Long Term Incentive Plan“ (LTIP), der sich am „Total Shareholder Return“ (TSR, als Summe aus Aktienkurssteigerung zuzüglich gezahlter Dividenden im jeweiligen Geschäftsjahr) in einem drei- bzw. vierjährigen Zeitraum bemisst und in TAG-Aktien vergütet wird.

Die Festlegung des STIP erfolgt auf Basis der nachstehend aufgeführten Kriterien:

- Entwicklung des EPRA NTA je Aktie im Geschäftsjahr (nach Eliminierung der im Geschäftsjahr gezahlten Dividende; jede Erhöhung des NTA je Aktie um EUR 0,01 wird dabei mit EUR 200,00 multipliziert)
- Erhöhung des FFO I je Aktie im Geschäftsjahr (jede Erhöhung des FFO I je Aktie um EUR 0,01 wird dabei mit EUR 17.750,00 multipliziert)
- Erreichen nichtfinanzieller Ziele, deren Erreichen anhand der Risikoeinschätzung einer externen ESG-Rating-Agentur zwischen „vernachlässigbar“ bis „hoch“ definiert wird. Die Vergütung für das Erreichen der nichtfinanziellen Ziele liegt zwischen TEUR 25 („vernachlässigbar“) und keiner Vergütung („hoch“)
- Erreichen individueller Ziele, die zwischen dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Vorstandsmitglied vereinbart werden und die sich an den jeweiligen Aktivitäten der TAG und ihrer Geschäftsstrategie unter Einbezug einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientieren sollen. Je nach Grad der Zielerreichung kann die variable Vergütung auf Basis der vorstehenden Kriterien um bis zu 10% erhöht, unverändert oder um bis zu 10% reduziert werden.

Die Auszahlung der Barvergütung aufgrund des STIP erfolgt in voller Höhe nach Beschluss des Aufsichtsrats über die variable Vergütung des betreffenden Geschäftsjahres und ist der Höhe nach auf TEUR 200 p.a. begrenzt (cap). Die Zielgröße für den STIP beträgt TEUR 150 p.a.

Die Gewährung der mehrjährig zu bemessenden variablen Vergütung (LTIP) erfolgt demgegenüber in Aktien der TAG, deren Anzahl sich am TSR in einem Dreijahreszeitraum (erstmaliger Performance-Zeitraum) bzw. einem Vierjahreszeitraum (folgende Performance-Zeiträume) bemisst. Dabei erfolgt die Beurteilung der TSR-Performance einerseits nach der Entwicklung der TAG-Aktie in einem jeweils jährlich neu beginnenden Drei- bzw. Vierjahreszeitraum und andererseits relativ in Bezug auf die Performance einer ausgewählten Gruppe von Mitbewerbern (Peergroup) in diesem Zeitraum.

Bemessungsgrundlage der Aktienkursentwicklung ist jeweils der volumengewichtete Durchschnittskurs (VWAP) der TAG-Aktie über einen Zeitraum von zwei Monaten vor dem Stichtag des Geschäftsjahres zu Beginn und zum Schluss des Performance-Zeitraums. Der Ziel-TSR für den dreijährigen Performance-Zeitraum wurde mit 30%, für den vierjährigen Performance-Zeitraum mit 40% festgelegt und führt zu folgenden Vergütungen:

- Entspricht der Ist-TSR dem Ziel-TSR, beträgt die LTIP-Aktienvergütung TEUR 250 p.a.
- Liegt der Ist-TSR über oder unter dem Ziel-TSR, wird der Betrag entsprechend linear berechnet beziehungsweise angepasst (bei einem Ist-TSR von 20 % in einem vierjährigen Performance-Zeitraum ergibt sich zum Beispiel eine LTIP-Aktienvergütung von $20/40 \times \text{TEUR } 250 = \text{TEUR } 125$).
- Ist der Ist-TSR negativ, beträgt die LTIP-Aktienvergütung TEUR 0.

Der Ist-TSR wird mit dem Ergebnis der Peergroup verglichen und, wenn der Ist-TSR mindestens 2% besser beziehungsweise 2% schlechter ausfällt, durch Zu- oder Abschläge berücksichtigt: Ist der Ist-TSR besser als die Performance der Peergroup, wird ein Zuschlag in Höhe von 25% angesetzt, im Falle einer schlechteren Performance ein Abschlag in Höhe von 25%. Die Peergroup wird aus börsennotierten Immobiliengesellschaften, die als Bestandhalter über wesentliche Wohnimmobilien in Deutschland verfügen, zusammengestellt. Derzeit umfasst die Peergroup folgende Unternehmen: Vonovia SE, Deutsche Wohnen SE, LEG Immobilien AG, Grand City Properties S.A. sowie Adler Group S.A. Dabei erfolgt eine Gleichgewichtung der genannten Unternehmen.

Die variable Aktienvergütung in Form des LTIP ist der Höhe nach für den dreijährigen Performance-Zeitraum auf TEUR 400 p.a. begrenzt (cap), für die folgenden vierjährigen Performance-Zeiträume auf TEUR 500 p.a. Die Übertragung der durch den LTIP dem Vorstand zustehenden TAG-Aktien erfolgt nach Beschluss des Aufsichtsrats über die variable Vergütung nach Ablauf des jeweiligen Dreijahreszeitraums. Bemessungsgrundlage für die Anzahl der zu übertragenden TAG-Aktien ist der VWAP der TAG-Aktie über einen Zeitraum von zwei Monaten vor dem Schluss des jeweiligen Geschäftsjahres.

Bezüge des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr

Die Bezüge des Vorstands, die im abgelaufenen Geschäftsjahr verdient wurden, belaufen sich auf TEUR 2.538 (Vorjahr: TEUR 1.844).

Die im abgelaufenen Geschäftsjahr dem Vorstand zugeflossenen Beträge, die zum Teil auch in Vorjahren erdiente Vergütungen enthalten, belaufen sich auf TEUR 4.974 (Vorjahr: TEUR 2.264) und beinhalten in Höhe von TEUR 3.306 (Vorjahr: TEUR 594) den Wert der im Rahmen der Auszahlung von langfristigen Vergütungsbestandteilen zugeteilten Aktien, in 2021 insbesondere des LTIP 2018-2020.

Der Gesamtaufwand der aktienbasierten Vergütung, der im Geschäftsjahr in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst wurde, entspricht jeweils der in der Tabelle dargestellten erdienten mehrjährigen variablen Vergütung. Die Bezüge verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Vorstandsmitglieder:

in TEUR	Claudia Hoyer				Martin Thiel				Dr. Harboe Vaagt			
	C00				CFO				CLO			
	2020 (Ist)	2021 (Ist)	2021 (Min.)	2021 (Max)	2020 (Ist)	2021 (Ist)	2021 (Min.)	2021 (Max)	2020 (Ist)	2021 (Ist)	2021 (Min.)	2021 (Max)
Im Geschäftsjahr erdiente Zuwendungen												
Festvergütung	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420
Nebenleistungen	15	15	15	15	7	7	7	7	13	11	11	11
Summe	435	435	435	435	427	427	427	427	433	431	431	431
Einjährige variable Vergütung	125	200	0	200	125	200	0	200	125	200	0	200
Mehrjährige variable Vergütung	58	215	0	400	58	215	0	400	58	215	0	400
Summe	183	415	0	600	183	415	0	600	183	415	0	600
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	618	850	435	1.035	610	842	427	1.027	616	846	431	1.031
relativer Anteil Festvergütung	70%	51%	100%	42%	70%	51%	100%	42%	70%	51%	100%	42%
relativer Anteil variable Vergütung	30%	49%	0%	58%	30%	49%	0%	58%	30%	49%	0%	58%

Im Geschäftsjahr zugeflossene (gewährte) Zuwendungen												
Festvergütung	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420
Nebenleistungen	15	15	15	15	7	7	7	7	13	11	11	11
Summe	435	435	435	435	427	427	427	427	433	431	431	431
Einjährige variable Vergütung	125	125	0	125	125	125	0	125	125	125	0	125
Mehrjährige variable Vergütung (2017-2020) (Vorjahr: 2016)	198	1.102	0	1.150	198	1.102	0	1.150	198	1.102	0	1.150
Summe	323	1.227	0	1.275	323	1.227	0	1.275	323	1.227	0	1.275
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	758	1.662	435	1.710	750	1.654	427	1.702	756	1.658	431	1.706
Anzahl Aktien	10.61	24.00	0	0	10.61	24.00	0	0	10.61	24.00	0	0

Erläuterung zur Anwendung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2021

Für die Darstellung der Leistungskriterien der im Geschäftsjahr 2021 zugeflossenen variablen Vergütungsbestandteile gelten für den STIP die Kennzahlen des Geschäftsjahres 2020. Für den LTIP werden die Bezugselemente separat dargestellt.

STIP

Für ein Erreichen der Leistungskriterien war ein NAV je Aktie für das Geschäftsjahr 2020 von EUR 21,40 (IST: EUR 22,18 je Aktie), ein FFO I je Aktie für das Geschäftsjahr 2020 von EUR 1,15 (IST: EUR 1,18 je Aktie) und ein EBT je Aktie für das Geschäftsjahr 2020 von EUR 1,16 (IST: EUR 1,38 je Aktie) erforderlich. Für den STIP kam der Cap von TEUR 125 je Vorstandsmitglied zur Anwendung.

LTIP

In 2021 kamen regulär die Ansprüche aus der Vorstandsvergütung für 2017 und 2018 zur Abgeltung. Für die Übertragung von Aktien aus dem Jahr 2017 lief im Geschäftsjahr 2021 die Sperrfrist von drei Jahren ab. Der Anspruch aus 2018 basiert auf dem Performance-Zeitraum 2018-2020, in dem ein IST-TSR von 75,9% und somit die maximale Vergütung (Cap) erreicht wurde. Für die Ansprüche aus der Vorstandsvergütung für die Jahre 2019 und 2020, die vorzeitig abgelöst wurden und deren Performance-Zeitraum noch nicht abgeschlossen war, kam der Cap ebenfalls zur Anwendung.

Das maßgebliche Vergütungssystem wurde damit im Geschäftsjahr 2021 eingehalten. Es wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Vergleichende Darstellung gem. § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG

Für die vergleichende Darstellung wurden für die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung alle operativen und zentralen Bereiche der TAG Immobilien AG einbezogen. Als Basis für die durchschnittlichen FTEs (Full Time Equivalents) wurden alle aktiven Arbeitnehmer berücksichtigt (ohne Auszubildende). Handwerker und Hausmeister sind ausschließlich in den Servicegesellschaften angestellt.

Für die Entwicklung der Vorstandsbezüge wurden die im Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge angegeben.

Der NAV je Aktie ebenso wie das EBT je Aktie wurden letztmalig für das Geschäftsjahr 2020 ermittelt. Der NAV je Aktie wurde im Geschäftsjahr 2020 durch die Kennzahl NTA je Aktie abgelöst.

	2017	2018	2019	2020	2021
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis TAG AG in TEUR	76.295	27.277	66.375	34.910	104.597
Veränderung prozentual	-	-64,25%	143,34%	-47,40%	199,62%
FFO I je Aktie: Veränderung prozentual:	-	14,94%	10,00%	7,27%	5,08%
NAV je Aktie: Veränderung prozentual:	-	25,51%	18,07%	8,61%	-
NTA je Aktie: Veränderung prozentual:	-	0,00%	16,54%	8,56%	17,49%
EBT je Aktie: Veränderung prozentual:	-	36,11%	13,27%	24,32%	-
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung					
Veränderung prozentual	-	1,43%	1,20%	1,59%	2,38%
Entwicklung der Vorstandsbezüge					
Claudia Hoyer Veränderung prozentual:	-	14,99%	-3,88%	9,38%	119,26%
Martin Thiel Veränderung prozentual:	-	23,75%	-1,15%	9,49%	120,53%
Harboe Vaagt Veränderung prozentual:	-	14,51%	-3,62%	9,25%	119,31%

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der TAG und die Schaffung nachhaltiger Unternehmenswerte entlang der Wertschöpfungskette setzen, die Interessen der Aktionäre mit jenen des Vorstandes weiter harmonisieren und zu einem langfristigen Engagement der Vorstandsmitglieder beitragen.

Die langfristigen Anteile an der variablen Vorstandsvergütung sollen die kurzfristigen übersteigen und die Unternehmensentwicklung in einem kurzfristigen, auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen, und einen langfristigen vierjährigen Zeitraum reflektieren. Um der wachsenden Bedeutung der Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie gerecht zu werden, findet die Erreichung von nicht-finanziellen Zielen bei der Ermittlung der variablen Vergütung Berücksichtigung.

Maximalvergütung

Das derzeitige Bruttojahresfestgehalt beträgt für alle Vorstandsmitglieder TEUR 420 p.a. Die Nebenleistungen, wie etwa die Bereitstellung eines Dienstwagens, belaufen sich auf bis zu maximal TEUR 20 p.a. je Vorstandsmitglied.

Im STIP beträgt die Zielvergütung je Vorstandsmitglied TEUR 150 und die Maximalvergütung (Cap) TEUR 200.

Im LTIP beläuft sich die Zielvergütung je Vorstandsmitglied auf TEUR 250. Im Zuge der Überleitung von der Altregelung zu dieser Neuregelung wurde für den Zeitraum vom 01. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021, der in 2022 zur Abrechnung kommt, noch ein 3-jähriger Performance-Zeitraum mit einem Cap je Vorstandsmitglied von

TEUR 400 festgelegt und für alle danach folgenden 4-jährigen Performance-Zeiträume, die in Folgejahren zur Abrechnung kommen, ein Cap von TEUR 500. Die jährliche Maximalvergütung je Vorstandsmitglied stellt sich, auch im Vergleich zu der im Geschäftsjahr 2020 gültigen Vergütung, wie folgt dar:

in EUR Mio.	2020	2021	2022
Bruttojahresgehalt	420	420	420
Nebenleistungen	20	20	20
STIP	125	200	200
LTIP	300	400	500
Gesamt	865	1.040	1.140

Um dem Aufsichtsrat die Möglichkeit zu geben, einem oder mehreren Vorstandsmitgliedern eine Gehaltserhöhung, sei es durch eine Anhebung des Bruttojahresgehalt, der Nebenleistungen oder der variablen Vergütungsbestandteile, zu gewähren, kann die jährliche Maximalvergütung je Vorstandsmitglied ab dem Jahr 2023 von TEUR 1.140 auf bis zu TEUR 1.200 erhöht werden.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die TAG Immobilien AG, Hamburg

Prüfungsurteil

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

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht, der entsprechend im zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2021 der TAG Immobilien AG, Hamburg, im Abschnitt „Bericht über die Grundzüge des Vergütungssystems der Gesellschaft (Aktienrechtlicher Vergütungsbericht nach § 162 AktG)“ enthalten ist, in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt

„Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Hamburg, den 11. März 2022

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thiede

Wirtschaftsprüfer

Fischer

Wirtschaftsprüfer