

Vergütungssystem für den Vorstand

Dialog mit den Aktionären zu Vergütungsfragen während des Geschäftsjahres

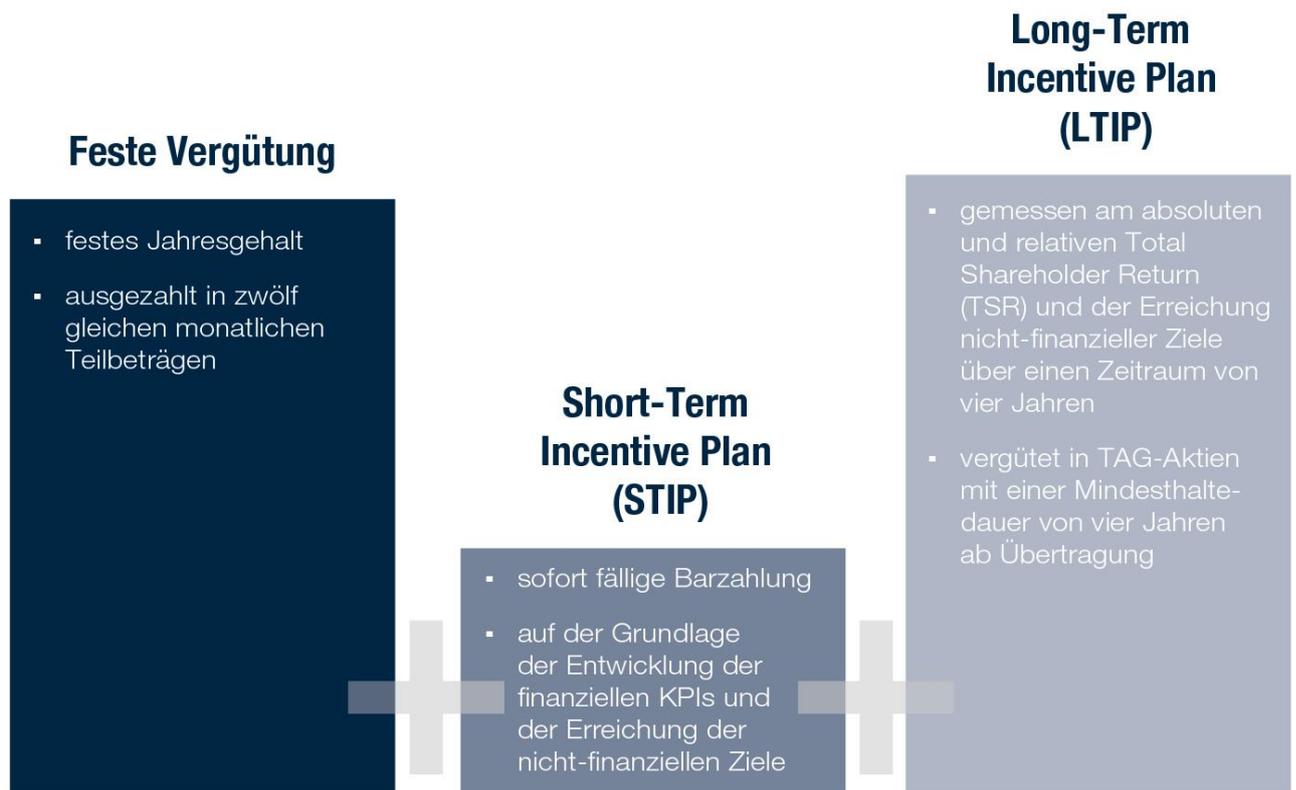
In der Hauptversammlung am 16. Mai 2023 wurde der Beschluss zur Billigung des gemäß § 162 AktG erstellten Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 von den Aktionären mit 58,1% Neinstimmen abgelehnt. Im Jahr zuvor wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 demgegenüber noch mit 83,7% Jastimmen genehmigt. Der letzte Beschluss über das Vergütungssystem wurde auf der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gefasst. Die Zustimmung lag hier bei 99,9% (Vergütungssystem für den Aufsichtsrat) und 94,4% (Vergütungssystem für den Vorstand).

Der Aufsichtsratsvorsitzende und der Vorstand der TAG haben im Geschäftsjahr 2023 zahlreiche Gespräche mit Aktionären sowie Stimmrechtsberatern zu Fragen der Vergütung der Organe geführt. Zudem war dies auch Gegenstand zweier virtueller Corporate Governance Roadshows im Februar und Dezember 2023, bei denen die TAG die 25 größten Aktionäre, die über 60% des Kapitals repräsentieren, kontaktiert hat. Ziel dieser Gespräche war es, die Gründe für die Ablehnung des Beschlusses zur Genehmigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 zu analysieren und aktuelle Vorstellungen der Aktionäre hinsichtlich der Vergütung der Organe zu verstehen.

In der Folge wurden der Inhalt und die Struktur des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 grundlegend überarbeitet. Mit der neuen Struktur und den hinzugefügten Übersichten soll die Verständlichkeit des Vergütungsberichts verbessert werden. Zudem wurden Informationen hinzugefügt, um die Transparenz des Vergütungsberichts weiter zu erhöhen. Dem von zahlreichen Aktionären geäußerten Wunsch, nicht-finanzielle Ziele (ESG-Ziele) nicht nur im Short-Term Incentive Plan (STIP), sondern auch im Long-Term Incentive Plan (LTIP) zu berücksichtigen, wurde beginnend mit dem Geschäftsjahr 2023 entsprochen, nachdem diese Möglichkeit bereits im Rahmen des letzten Beschlusses zum Vergütungssystem in 2021 geschaffen wurde. Die entsprechenden Details werden im Folgenden dargestellt.

Überblick über das Vergütungssystem

Die Mitglieder des Vorstands der TAG erhalten eine erfolgsunabhängige Festvergütung sowie eine variable Vergütung, die teilweise in bar und teilweise in Form von TAG-Aktien ausgezahlt wird. Die fixe Vergütung und die variable Vergütung erfolgt ausschließlich durch die TAG Immobilien AG, eine Vergütung in Tochtergesellschaften findet nicht statt. Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Komponenten der Vorstandsvergütung:



Die **fixe Vergütung** betrug zum Stichtag TEUR 480 p. a. nach TEUR 420 p. a. zum Ende des Vorjahres.

Die **Zielvergütung für den STIP** betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr TEUR 150 p. a. (Vorjahr: TEUR 150 p. a.) und war auf maximal TEUR 200 p. a. (Vorjahr TEUR 200 p. a.) begrenzt.

Die **Zielvergütung für den LTIP** belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf TEUR 250 p. a. (Vorjahr: TEUR 250 p. a.) und war auf maximal TEUR 500 p. a. (Vorjahr TEUR 500 p. a.) begrenzt.

Die **gesamte Zielvergütung** eines Vorstandsmitglieds belief sich damit zum Ende des Geschäftsjahres auf TEUR 880 p. a. (Vorjahr: TEUR 820 p. a.) zzgl. Nebenleistungen, wie zum Beispiel private Kfz-Nutzung, die einen Betrag von TEUR 20 p. a. nicht übersteigen darf. Die **maximale Vergütung** pro Vorstandsmitglied betrug TEUR 1.200 p. a. (Vorjahr: TEUR 1.140 p. a.).

Feste Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung erfolgt in Form eines festen Jahresgehalts, das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird.

Die im Berichtsjahr an die Mitglieder des Vorstands gezahlten Beträge sind nachstehend aufgeführt:

in TEUR

Name	2023	2022	Veränderung (%)
Claudia Hoyer	440	420	4,8
Martin Thiel	440	420	4,8

Die Festvergütung der beiden Vorstandsmitglieder wurde mit Wirkung zum 1. September 2023 von TEUR 35 pro Monat auf TEUR 40 pro Monat erhöht. Dies entspricht einer neuen Jahresfestvergütung von TEUR 480 nach bisher TEUR 420.

Der Aufsichtsrat hat diese Erhöhung in Anbetracht der guten Leistungen der beiden Vorstände, die sich zum Beispiel in der erfolgreichen Entwicklung der Geschäftstätigkeit in Polen und in den in einem schwierigen Marktumfeld konsequent umgesetzten Refinanzierungsmaßnahmen zeigten, beschlossen. Bei der Berechnung des Betrages wurde neben einem Vergleich mit anderen börsennotierten Immobilienunternehmen, die über Wohnimmobilien in Deutschland verfügen (siehe dazu auch die weiter unten angegebene Peer Group) auch die Tatsache berücksichtigt, dass die letzte Erhöhung der Festvergütung mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 erfolgte. Die Erhöhung um TEUR 60 p. a. bzw. 14,3% entspricht einer jährlichen Steigerung von ca. 2% und entspricht auch der Entwicklung der Gehälter der TAG-Mitarbeiter in diesem Zeitraum.

Variable Vergütung

Überblick

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG müssen die Gesamtbezüge eines Vorstandsmitglieds 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 soll auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und die langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein.

Variable Vergütungsbestandteile sind über mehrere Jahre zu bemessen; für außerordentliche Entwicklungen ist eine Begrenzungsmöglichkeit zu vereinbaren.

Die seit der Genehmigung durch die Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gültige variable Vergütung unterscheidet zwischen einem Short-Term Incentive Plan (STIP) und einem Long-Term Incentive Plan (LTIP).

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Unternehmensstrategie und der langfristigen Entwicklung

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der TAG und die Schaffung nachhaltiger Unternehmenswerte entlang der Wertschöpfungskette setzen. Sie tragen zu einer langfristigen Bindung der Vorstandsmitglieder bei. Die langfristigen Anteile der variablen Vorstandsvergütung sollen die kurzfristigen Anteile übersteigen und die Entwicklung des Unternehmens in einem kurzfristigen, auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen Zeitraum und einem langfristigen Vierjahreszeitraum widerspiegeln. Um der wachsenden Bedeutung von Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie gerecht zu werden, wird die Erreichung nicht-finanzieller Ziele bei der Festlegung der variablen Vergütung berücksichtigt.

Short-Term Incentive Plan (STIP)

Der STIP basiert auf der Entwicklung finanzieller Kennzahlen (KPIs) und der Erreichung nicht-finanzieller und individueller Ziele. Der STIP stellt eine nach Beschluss des Aufsichtsrats über die variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr sofort zahlbare Barvergütung dar und wird auf der Grundlage der nachfolgend aufgeführten Kriterien festgelegt.

Finanzielle Kennzahlen

- Erhöhung des **EPRA NTA je Aktie** im Geschäftsjahr (nach Eliminierung einer im Geschäftsjahr gezahlten Dividende): jede Erhöhung des EPRA NTA je Aktie um EUR 0,01 wird 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 mit EUR 17.750,00 multipliziert

Nicht-finanzielles Ziel

- Erreichung des nicht-finanziellen Ziels auf Grundlage der **Risikobewertung durch die externe ESG-Rating-Agentur Sustainalytics**:
 - „Risiko vernachlässigbar“: Vergütung von TEUR 25
 - „Risiko gering“: Vergütung von TEUR 15
 - „Risiko mittel“: Vergütung von TEUR 5
 - „Risiko hoch“ oder „Risiko schwerwiegend“: keine Vergütung

Individuelle Ziele

- Erreichung der zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstandsmitglied vereinbarten individuellen Ziele, die sich an der jeweiligen Tätigkeit der TAG und ihrer Geschäftsstrategie einschließlich der nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientieren sollen. Je nach Grad der Zielerreichung kann die auf Basis der finanziellen Kennzahlen und des nicht-finanziellen Ziels ermittelte STIP-Vergütung um bis zu 10% erhöht werden, unverändert bleiben oder um bis zu 10% reduziert werden.
- Die individuellen Ziele betrafen im Geschäftsjahr 2023 die Umsetzung des Verkaufsprogrammes in Deutschland, das zu einem gesamten Nettoliquiditätszufluss von rund EUR 250 Mio. führte, sowie die erfolgreiche Refinanzierung der in 2023 und Anfang 2024 (Brückenfinanzierung aus dem Erwerb der ROBYG S.A.) auslaufenden Finanzverbindlichkeiten. Im Vorjahr beinhalteten die individuellen Ziele die Zusammenführung der beiden polnischen Tochtergesellschaften zu einer gemeinsamen Organisation, die Optimierung interner Strukturen im Immobilienmanagement sowie ebenfalls Refinanzierungsziele.

Zielgrößen für 2023

Um die Zielvergütung von TEUR 150 p. a. zu erreichen, setzt der STIP eine durchschnittliche jährliche Steigerung des EPRA NTA je Aktie und des FFO I je Aktie von ca. 5% voraus, eine „niedrige“ Risikobewertung im externen ESG-Rating und keine weitere Anpassung (+/- 10%) auf Basis der individuellen Ziele voraus. Daraus ergeben sich für das abgelaufene Geschäftsjahr die folgende Gewichtung und die dargestellten weiteren Werte:

Messgröße	Gewicht (%)	Schwelle	Ziel	Maximum
Finanziell				
EPRA NTA je Aktie	15	20,74 €	21,85 €	0,00
FFO I je Aktie	75	1,19 €	1,25 €	0,00
Nicht-finanziell				
Risikobewertung durch eine externe ESG-Rating-Agentur	10	(Risiko mittel)	(Geringes Risiko)	(Vernachlässigbares Risiko)
Modifizierung				
Individuelle Ziele	0	-10%	0%	10%
Gesamt	100			

Die Schwellenwerte für den EPRA NTA je Aktie und den FFO I je Aktie ergeben sich aus den Werten des unmittelbar vorangegangenen Geschäftsjahres, da nur ein Anstieg dieser finanziellen Kennzahlen im Vergleich zum Vorjahr vergütet wird. Ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr oder ein unveränderter Wert führt zu keiner Vergütung.

Die maximale jährliche Vergütung für den STIP (Gesamt-Cap) von TEUR 200 p. a. wird in Bezug auf die finanziellen Kennzahlen nicht in einzelne Teil-Caps heruntergebrochen. Es verbleibt bei der Beschränkung durch den Gesamt-Cap. Bei der Risikobewertung durch eine externe ESG-Rating-Agentur ist die maximale Vergütung auf TEUR 25 p. a. durch Erreichen der Risikokategorie „vernachlässigbares Risiko“ erzielt. Im Rahmen der Erfüllung individueller Ziele beträgt der maximale Zuschlag auf den zuvor durch das Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Ziele bestimmten Betrag 10%. Auch nach Anwendung dieser Modifizierung darf der Gesamt-Cap für den STIP jedoch nicht überschritten werden.

Zielerreichung für 2023

Für das abgelaufene Geschäftsjahr ergab sich folgende Zielerreichung für den STIP:

Messgröße	Ist	Vergütung (in TEUR)
Finanziell		
EPRA NTA je Aktie	18,31 €	0
FFO I je Aktie	0,98 €	0
Nicht-finanziell		
Risikobewertung durch eine externe ESG-Rating-Agentur	erfüllt	25
Modifizierung		
Individuelle Messgrößen	0%	0
Gesamt		25

In Bezug auf eine Modifizierung durch Erfüllung persönlicher Ziele (mögliche Erhöhung bzw. Reduzierung der STIP-Vergütung um bis zu 10%, d. h. für 2023 bis zu +/- EUR 2.500) wurde für Zwecke dieses Vergütungsberichts angenommen, dass der Aufsichtsrat wie im Vorjahr auch für das Geschäftsjahr 2023 keine Anpassung vornimmt.

Long-Term Incentive Plan (LTIP)

Der LTIP wird gemessen an

- der **Total Shareholder Return (TSR-)Performance** für die Aktionäre (als Summe der Aktienkurssteigerung und der im jeweiligen Geschäftsjahr gezahlten Dividenden, **Gewichtung: 80%**) und
- der **Erreichung nicht-finanzieller Ziele (Gewichtung: 20%)**.

jeweils über einen Zeitraum von vier Jahren.

Nicht-finanzielle Ziele werden im LTIP erstmals mit Beginn des Geschäftsjahres 2023 berücksichtigt. Zuvor hatte die Hauptversammlung am 11. Mai 2021 im Rahmen der Billigung des Vorstandsvergütungssystems eine entsprechende Ermächtigung für den Aufsichtsrat erteilt, von der nun, nach Konkretisierung der strategischen nicht-finanziellen Ziele der TAG in den Geschäftsjahren 2021 und 2022, auch Gebrauch gemacht wurde. Insofern sind die nicht-finanziellen Ziele erstmals für die LTIP-Tranche 2023–2026 mit einer Gewichtung von 20% der LTIP-Vergütung relevant. Für die bisherigen LTIP-Tranchen, die bis zum Geschäftsjahr 2025 laufen, ist nur der TSR relevant (d. h. 100% Gewichtung).

Die Übertragung der dem Vorstand aus dem LTIP zustehenden TAG-Aktien erfolgt nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die variable Vergütung nach Ende des jeweiligen Vierjahreszeitraums. Die Mitglieder des Vorstands können über die im Rahmen des LTIP gewährten TAG-Aktien für einen weiteren Zeitraum von vier Jahren nicht verfügen, sie insbesondere nicht veräußern oder in sonstiger Weise übertragen (**weitere vierjährige Haltepflicht**). Während dieser Haltepflicht sind die Aktien jedoch dividenden- und stimmberechtigt.

Die Anzahl der aus früheren LTIP-Tranchen zugeteilten, aber noch nicht verfügbaren TAG-Aktien beträgt zum Stichtag, wie im Vorjahr, für beide Vorstandsmitglieder jeweils 7.400 Stück.

Bemessungsgrundlage für die Anzahl der zu übertragenden TAG-Aktien ist der volumengewichtete Durchschnittskurs (VWAP) der TAG-Aktie über einen Zeitraum von zwei Monaten vor dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres.

Die Mitglieder des Vorstands haben die Möglichkeit, eine teilweise Umwandlung der Aktienvergütung in eine Barzahlung bis maximal zur Höhe der Lohnsteuerbelastung (inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) aus der Aktienzuteilung zu verlangen. Die Zahlungsverpflichtung der Vorstandsmitglieder gegenüber der TAG aus der Abführung der vorgenannten Steuer wird dann mit dem Barzahlungsanspruch verrechnet.

TSR-Performance-Kennzahlen

Die TSR-Performance bemisst sich nach:

- **Absoluter TSR-Performance:** Entwicklung der TAG-Aktie über einen vierjährigen Zeitraum, der jedes Jahr neu beginnt, und
- **Relativer TSR-Performance:** die relative Entwicklung der TAG-Aktie im Verhältnis zur Entwicklung einer ausgewählten Gruppe von Wettbewerbern (Peer Group) in diesem Zeitraum.

Bemessungsgrundlage für die Aktienkursentwicklung ist jeweils der VWAP der TAG-Aktie bzw. der Aktien der Peer Group über einen Zeitraum von zwei Monaten vor dem Stichtag des Geschäftsjahres zu Beginn und am Ende des Performance-Zeitraums.

Der Ziel-TSR wurde für den vierjährigen Performance-Zeitraum auf 40% (d. h. ca. **10% Ziel-TSR auf Jahresbasis**) festgelegt und führt zu folgender Vergütung:

- Entspricht der tatsächliche 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 bzw. angepasst (z. B. ein Ist-TSR von 20% in einem vierjährigen Performance-Zeitraum führt zu einer LTIP-Aktienvergütung von $20/40 \times \text{TEUR } 250 = \text{TEUR } 125$).
- Ist der tatsächliche TSR negativ, beträgt die LTIP-Aktienvergütung TEUR 0.

Absolute TSR-Performance

Ziel	Auszahlung (in TEUR)
Tatsächlicher TSR ist negativ	0
Tatsächlicher TSR = 40%iger Anstieg insgesamt	250

Der tatsächliche TSR wird mit dem Ergebnis der Peer Group verglichen und, wenn der tatsächliche TSR um mindestens 2% besser oder schlechter ist, durch Zu- oder Abschläge berücksichtigt:

- Ist der tatsächliche TSR besser als die Performance der Peer Group, wird ein Aufschlag von 25% vorgenommen.
- Bei einer schlechteren Performance im Vergleich zur Peer Group erfolgt ein Abschlag von 25%.

Relative TSR-Performance

Ziel	Anpassung
Tatsächlicher TSR = 2% schlechter als der Durchschnitt der Peer Group	-25%
Tatsächlicher TSR = 2% besser als der Durchschnitt der Peer Group	25%

Die Peer Group setzt sich aus börsennotierten Immobiliengesellschaften zusammen, die einen bedeutenden Anteil an Wohnimmobilien in Deutschland halten. Derzeit umfasst die Vergleichsgruppe die folgenden Unternehmen: Vonovia SE, Deutsche Wohnen SE, LEG Immobilien SE, Grand City Properties S.A. und Adler Group S.A. Die genannten Unternehmen sind gleich gewichtet.

Erreichung nicht-finanzieller Ziele

Die nicht-finanziellen Ziele werden vom Aufsichtsrat jedes Jahr für die nächste LTIP-Periode, d. h. für die nächsten vier Jahre, festgelegt. Für die LTIP-Tranche 2023–2026 wurden die folgenden Ziele bestimmt:

Nicht-finanzielle Ziele LTIP 2023-2026

Ziel	Gewicht innerhalb der nicht-finanziellen Ziele	Zielvergütung (in TEUR)
Reduzierung der CO ² -Emissionen innerhalb des deutschen Portfolios um 10%	40%	20
Mieterzufriedenheit >70%	40%	20
Soziale Projekte innerhalb der TAG-Stiftung von mindestens TEUR 150 p. a.	20%	10
Summe	100%	50

Die gesamte Zielvergütung für die nicht-finanziellen Ziele von TEUR 50 p. a. entspricht 20% der Zielvergütung für den gesamten LTIP von TEUR 250 p. a.

Aus den definierten Zielen wird die Vergütung grundsätzlich linear für jedes Ziel einzeln berechnet. Wird beispielsweise das Ziel der Reduzierung der CO²-Emissionen innerhalb des deutschen Portfolios um 20% übererfüllt, beläuft sich die Vergütung für dieses Ziel auf TEUR 20 x 120% = TEUR 24.

Wird eines der dargestellten Ziele um mehr als 10% unterschritten, erfolgt keine Vergütung für dieses Ziel. Die Höchstvergütung greift, sofern ein Ziel um mehr als 50% übererfüllt wird.

Diese nicht-finanziellen Ziele („ESG-Ziele“) wurden vom Aufsichtsrat ausgewählt, da sie eine wichtige Rolle im Zusammenhang mit den strategischen Nachhaltigkeitszielen der TAG spielen. Die Dekarbonisierung des deutschen-Portfolios, dem überwiegenden Immobilienvermögen der TAG, ist eine der wichtigsten Herausforderungen im Bereich Umwelt („E“). Eine hohe Mieterzufriedenheit und kontinuierliches nachbarschaftliches Engagement durch soziale Projekte in den von der TAG bewirtschafteten Regionen sind zentrale Bausteine im Bereich Soziales („S“). Der Bereich Governance („G“) ist im STIP bereits durch das dort implementierte nicht-finanzielle Ziel abgedeckt.

Im Geschäftsjahr 2023 waren die oben genannten nicht-finanziellen Ziele noch nicht für den LTIP relevant. Auch wenn die entsprechende LTIP-Tranche bereits begonnen hat, entsteht eine mögliche Vergütung erst nach Abschluss der ersten LTIP-Tranche 2023–2026, d. h. zu Beginn des Geschäftsjahres 2027.

Zielerreichung für 2023

Für das Geschäftsjahr 2023, in dem die LTIP-Tranche 2020–2023 endete, entstand keine Vergütung aus dem LTIP, da der für diese Tranche noch allein maßgebliche TSR der TAG-Aktie im maßgeblichen Vierjahreszeitraum 2020 bis 2023 negativ war. Zu- oder Abschläge durch die relative TSR-Performance kamen aufgrund des negativen absoluten TSR nicht mehr zur Anwendung.

Vergütung des Vorstands im Berichtsjahr

Die im abgelaufenen Geschäftsjahr von den Mitgliedern des Vorstands **erdiente Vergütung** belief sich auf **insgesamt TEUR 952** (Vorjahr: TEUR 912).

Die den Mitgliedern des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr **zugeflossene Vergütung** (erdiente Vergütung) betrug ebenfalls **insgesamt TEUR 952** (Vorjahr: TEUR 1.978). Diese Vergütung beinhaltete u. a. die in 2022 für das Geschäftsjahr 2021 zugeflossene STIP-Vergütung von TEUR 200 je Vorstandsmitglied und die Vergütung für die in 2022 zugeteilte LTIP-Tranche 2019–2021 (bei der letztmalig ein dreijähriger Performancezeitraum maßgebend war) von TEUR 358 je Vorstandsmitglied.

in TEUR	Claudia Hoyer COO, Co-CEO				Martin Thiel CFO, Co-CEO			
	2022 (Ist)	2023 (Ist)	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022 (Ist)	2023 (Ist)	2023 (Min.)	2023 (Max.)
Im Geschäftsjahr erdiente Zuwendungen								
Festvergütung	420	440	440	440	420	440	440	440
Nebenleistungen	15	15	15	20	7	7	7	20
Summe	435	455	455	460	427	447	447	460
Einjährige variable Vergütung (STIP)	25	25	0	200	25	25	0	200
Mehrfährige variable Vergütung (LTIP)	0	0	0	500	0	0	0	500
Summe	25	25	0	700	25	25	0	700
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	460	480	455	1.160	452	472	447	1.160
relativer Anteil Festvergütung	95%	95%	100%	40%	94%	95%	100%	40%
relativer Anteil variable Vergütung	5%	5%	0%	60%	6%	5%	0%	60%
Im Geschäftsjahr zugeflossene (gewährte) Zuwendungen								
Festvergütung	420	440	440	440	420	440	440	440
Nebenleistungen	15	15	15	15	7	7	7	7
Summe	435	455	455	455	427	447	447	447
Einjährige variable Vergütung (STIP)	200	25	0	25	200	25	0	25
Mehrfährige variable Vergütung	358	0	0	0	358	0	0	0
Summe	558	25	0	25	558	25	0	25
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	993	480	455	480	985	472	447	472
Anzahl Aktien	6.673	0	0	0	6.673	0	0	0

Die im Rahmen des STIP erdiente Vergütung betrifft in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 ausschließlich die Erreichung des nicht-finanziellen Ziels.

In den Geschäftsjahren 2022 und 2023 wurde zudem keine LTIP-Vergütung erdient, da am Ende beider Jahre die absolute TSR-Performance für den entsprechenden Vierjahreszeitraum (2019–2022 und 2020–2023) negativ war. In

der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung wurde für den beizulegenden Zeitwert einer möglichen Vergütung aus dem LTIP, der bilanziell jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres bestimmt und dann zum Jahresende nicht mehr an den tatsächlichen Wert angepasst wird, ein Betrag von TEUR 0 (Vorjahr: TEUR 236) pro Vorstandsmitglied erfasst.

Maximale Vergütung

Die maximale Jahresvergütung pro Vorstandsmitglied errechnet sich, bezogen auf die in einem Geschäftsjahr erdienten Beträge, wie folgt:

in TEUR	2024	2023	2022
Bruttojahresgehalt	480	440	420
Nebenleistungen	20	20	20
STIP	200	200	200
LTIP	500	500	400
Gesamt	1.200	1.160	1.040

Andere Vergütung

Nebenleistungen

Ein Mitglied des Vorstands nutzt einen Dienstwagen, der als Sachbezug entsprechend besteuert wird. Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder als sonstige Bezüge weitere Leistungen, die zum Teil als Sachbezüge eingestuft und entsprechend besteuert werden. Dazu gehören insbesondere Zuschüsse zu privaten Kranken- und Rentenversicherungen, Unfall- und Haftpflichtversicherungen, die private Nutzung von Kommunikationsgeräten sowie Aufwandsentschädigungen bei Dienstreisen.

Pensionen

Die Verträge mit den Vorstandsmitgliedern sehen keine Pensionsansprüche vor. Ein Vorstandsmitglied hat noch Pensionsansprüche aus einer Zeit vor Aufnahme der Tätigkeit bei der TAG. Diese sind zwar unverfallbar, begründen aber seitdem keine neuen Ansprüche.

Die Mitglieder des Vorstands haben keinen Anspruch auf weitere Tantiemen oder Zusatzvergütungen, wenn sie gleichzeitig Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate in anderen Konzerngesellschaften wahrnehmen. Alle Nebentätigkeiten sind genehmigungspflichtig.

Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei einer ordentlichen Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds hat dieses Anspruch auf Auszahlung des noch nicht ausgezahlten Teils der variablen Vergütung bzw. der noch nicht zugeteilten (verfügbaren) TAG-Aktien aus einer variablen Vergütung aus Vorjahren.

Im Falle eines Kontrollwechsels, z. B. durch den Erwerb der Stimmrechtsmehrheit an der TAG durch Dritte, haben die Mitglieder des Vorstands das Recht, ihren Dienstvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen (Sonderkündigungsrecht). Wird dieses Sonderkündigungsrecht ausgeübt, verpflichtet sich die Gesellschaft, zum Zeitpunkt des Ausscheidens einen Bruttoabfindungsbetrag in Höhe des Jahresbruttogehalts zu zahlen, sofern der Dienstvertrag zum Zeitpunkt der Kündigung noch eine Restlaufzeit von mindestens 24 Monaten hat. Ist die Restlaufzeit

zum Zeitpunkt der Beendigung des Vorstandsvertrages kürzer, erhält das Vorstandsmitglied eine Bruttoabfindung in Höhe des Bruttogehalts für die Restlaufzeit.

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages aus anderen Gründen enthalten die Verträge die Regelung, dass die zu zahlende Abfindung auf einen Wert in Höhe von zwei Bruttojahresgehältern begrenzt ist und den Betrag für die Restlaufzeit des Vertrages nicht übersteigen soll.

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

Für die vergleichende Darstellung wurden alle operativen und zentralen Bereiche der TAG Immobilien AG in die Berechnung der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung einbezogen. Als Basis für die durchschnittlichen FTEs (Full Time Equivalents) wurden alle aktiven Mitarbeiter berücksichtigt (ohne Auszubildende). Handwerker und Hausmeister sind ausschließlich in den Servicegesellschaften beschäftigt und werden daher nicht in die vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung der TAG Immobilien AG einbezogen.

Für die Berechnung der Vergütung der Vorstandsmitglieder wurden die im Geschäftsjahr erhaltenen Beträge angegeben. Der NAV je Aktie und das EBT je Aktie wurden zuletzt für das Geschäftsjahr 2020 berechnet.

	2023	2022	2021	2020	2019
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis TAG AG in TEUR	80.461	- 525	104.597	34.910	66.375
Veränderung prozentual	>1000%	-100,50%	199,62%	-47,40%	143,34%
FFO I je Aktie: Veränderung prozentual:	-17,95%	-3,87%	5,08%	7,27%	10,00%
NAV je Aktie: Veränderung prozentual:	0,00%	0,00%	0,00%	8,61%	18,07%
NTA je Aktie: Veränderung prozentual:	-11,73%	-19,57%	17,49%	8,56%	16,54%
EBT je Aktie: Veränderung prozentual:	0,00%	0,00%	0,00%	24,32%	13,27%
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung					
Veränderung prozentual	6,67%	6,41%	2,38%	1,59%	1,20%
Entwicklung der Vorstandsbezüge					
Claudia Hoyer Veränderung prozentual:	-51,66%	-40,25%	119,26%	9,38%	-3,88%
Martin Thiel Veränderung prozentual:	-52,08%	-40,45%	120,53%	9,49%	-1,15%

Weitere Regelungen

Aktienhalteverpflichtung und mögliche Verwässerung der Aktionäre

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, für die Dauer seines Anstellungsvertrages TAG-Aktien im Marktwert von mindestens einem festen Jahresgehalt (Faktor: 1,0-Faches des festen Jahresgehaltes) zu halten.

Die im Rahmen des LTIP erdienten TAG-Aktien werden durch die Lieferung eigener, zuvor am Markt erworbener, TAG-Aktien erfüllt. Insofern besteht für die Aktionäre kein Risiko einer Verwässerung aus der Vorstandsvergütung.

Forderungen und Verbindlichkeiten gegenüber Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats

Zum Bilanzstichtag bestanden wie im Vorjahr keine Forderungen und Verbindlichkeiten gegenüber Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie ihnen nahestehenden Gesellschaften. Auch während des Jahres wurden keine Darlehen an diese Gremien gewährt oder von diesen aufgenommen.

Rückforderung der variablen Vergütung bei negativer Entwicklung („Clawback“ und „Malus“)

Bei objektiv feststellbaren, schwerwiegenden, grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstößen gegen Gesetze oder interne Compliance-Regelungen in einem Geschäftsjahr, die von einzelnen Vorstandsmitgliedern oder dem Gesamtvorstand zu verantworten sind, haben diese die variable Vergütung für das Jahr, in dem die Verstöße begangen wurden, ganz oder teilweise zurückzuzahlen oder zurückzuerstatten.

Werden nachträglich Fehler in dem vom Aufsichtsrat gebilligten IFRS-Konzernabschluss der TAG festgestellt, die Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütung waren oder die sich auf die zugrunde liegenden Kennzahlen ausgewirkt haben, gilt die Verpflichtung zur vollständigen oder teilweisen Rückzahlung oder Rückübertragung der variablen Vergütung auch für das oder die Jahre, in denen der Konzernabschluss fehlerhaft aufgestellt wurde. In diesen Fällen kommt es nicht auf ein Verschulden der Vorstandsmitglieder an.

Die Verpflichtung der Rückzahlung besteht auch dann, wenn das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstand zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Rückzahlungsanspruchs bereits beendet ist. Ansprüche nach Beendigung des Dienstverhältnisses verjähren innerhalb von 14 Monaten nach Ausscheiden aus dem Vorstand.