

SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER DER TAG IMMOBILIEN AG GEMÄSS § 87A AKTG (TOP 7)

A. Vorbemerkung und Zusammenfassung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder soll die nachhaltige Entwicklung der Konzernstrategie der TAG Immobilien AG („TAG“) unterstützen und zum weiteren Erfolg der TAG beitragen.

Aus diesem Grund erhalten die Vorstandsmitglieder bereits seit Jahren neben einer festen Vergütung variable Vergütungsanteile, die aus einem „Short Term Incentive Plan“ („STIP“), der sich an der Entwicklung finanzieller Kennzahlen orientiert, und einem „Long Term Incentive Plan“ („LTIP“), der sich am „Total Shareholder Return“ („TSR“) bemisst, bestehen.

Im STIP wird derzeit auf die Steigerung des „EPRA Net Asset Value“ („NAV“), der „Funds from Operations“ ohne Berücksichtigung von Verkaufsergebnissen („FFO I“) und des Ergebnisses vor Ertragsteuern ohne Bewertungsergebnisse aus Immobilien und Derivaten („EBT“) im Vergleich zum Vorjahr – jeweils pro Aktie berechnet – abgestellt. Im LTIP richtet sich die Vergütung derzeit nach der Entwicklung des TSR in einem Zeitraum von drei Jahren, das heißt nach der Steigerung des Aktienkurses zuzüglich der gezahlten Dividenden. Für die relative Performance der TAG-Aktie im Vergleich zu Mitbewerbern („Peer-Group“) werden Zu- oder Abschläge innerhalb des LTIP vorgenommen. Die Vergütungsanteile aus dem STIP werden als Barzahlung gewährt, die aus dem LTIP dagegen durch Übertragung von TAG-Aktien.

Dieses bestehende Vergütungssystem („Altregelung“) wurde vom Aufsichtsrat am 29. November 2017 verabschiedet und von den Aktionären in der Hauptversammlung am 23. Mai 2018 mehrheitlich gebilligt.

Auf Grund des am 01. Januar 2020 in Kraft getretenen „Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie“ („ARUG II“) und unter Beachtung der geänderten Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 20. März 2020 bekanntgegebenen Fassung („DCGK 2020“) hat der Aufsichtsrat der TAG am 11. Dezember 2020 die Fortschreibung und Aktualisierung der Altregelung mit den nachfolgend beschriebenen wesentlichen Eckdaten beschlossen und am 15. März 2021 weitere Einzelheiten des neuen Vergütungssystems festgelegt.

Im Rahmen des STIP wurden die Kriterien neu gewichtet, d.h. der Anteil des FFO zu Lasten des NAVs (zukünftig definiert als „EPRA Net Tangible Assets“, „NTA“) wurde verstärkt und das EBT durch ein nicht finanzielles Ziel ersetzt. Ergänzend ermöglichen individuell vereinbarte Ziele Zu- oder Abschläge auf die STIP-Vergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder. Durch das neu eingeführte nicht-finanzielle Ziel („ESG-Ziel“) wird die Nachhaltigkeitsstrategie der TAG abgebildet, in der die Bereiche Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung berücksichtigt werden. Die TAG betrachtet nachhaltiges Wirtschaften und Handeln als Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung gegenüber Aktionären, Mitarbeitern und sonstigen Interessensgruppen („Stakeholdern“).

Im Rahmen des LTIP wurde der Performancezeitraum von drei auf vier Jahre verlängert und um eine Verfügungsbeschränkung der aus diesem Programm zugesagten Aktien über weitere vier Jahre ergänzt. Die Performance wird in Fortschreibung der Altreglung allein nach dem TSR ermittelt. Der Aufsichtsrat behält sich vor, auch innerhalb des LTIPs nicht finanzielle Leistungskriterien zu implementieren, die jedoch nicht zu einer zusätzlichen Vergütung führen, sondern den Anteil der TSR-basierten Vergütung innerhalb des LTIP entsprechend reduzieren würden.

Die jährliche Zielvergütung für den STIP wurde von bisher TEUR 125 auf TEUR 150, die Maximalvergütung („Cap“) des STIP von TEUR 125 auf TEUR 200 angehoben. Für den LTIP steigt die jährliche Zielvergütung auf TEUR 250 (bisher TEUR 150) und der Cap auf TEUR 400 in 2021 und TEUR 500 ab 2022 (bisher TEUR 300). Diese Erhöhungen der Ziel- und Maximalvergütung im STIP und LTIP werden vor dem Hintergrund des Erfolgs der TAG als richtig erachtet, da es nach Ansicht des Aufsichtsrats für die Interessen der Aktionäre von wesentlicher Bedeutung ist, den Vorstand auch zukünftig leistungsabhängig und marktgerecht zu incentivieren. Eine Verwendung von sog. „Bleibepremien“ zur Bindung der Vorstandsmitglieder liegt demgegenüber nicht im Interesse der Aktionäre liegt, da solche Prämien nicht direkt an die Leistung gebunden sind. Da die an die Vorstandsmitglieder gezahlten Vergütungen im Vergleich zur Peer-Group zudem niedrig sind, erschien eine Erhöhung der Ziel- und Maximalvergütung bei gleichzeitiger Definition anspruchsvoller Erfolgsziele sachgerecht. Im Hinblick auf die Bruttojahresfestvergütung, die zuletzt im Geschäftsjahr 2016 einheitlich für alle Vorstandsmitglieder auf TEUR 420 p.a. erhöht wurde, und im Hinblick auf Nebenleistungen wurden keine Änderungen vorgenommen. Zu beachten ist, dass selbst mit diesen vorgeschlagenen Erhöhungen die Vergütung der Vorstandsmitglieder immer noch am unteren Ende der Vergütung innerhalb der Peer-Group liegen wird.

In das Vergütungssystem wurden neu aufgenommen eine Mindestaktienhalterverpflichtung für die Vorstände sowie Malus-Clawback-Regelungen für den Fall von Pflichtverstößen.

Das neue Vergütungssystem gilt ab dem 01. Januar 2021. Die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder haben sich vor Ablauf der aktuell laufenden Dienstverträge mit einer Änderung ihrer Verträge einverstanden erklärt und die Neuregelung akzeptiert.

Die wesentlichen Änderungen im Vergütungssystem stellen sich in einer Übersicht wie folgt dar:

Übersicht zu den wesentlichen Änderungen im Vergütungssystem		
Vergütungssystem bis 31. Dezember 2020	Komponente	Vergütungssystem ab 01. Januar 2021
Altregelung gemäß HV-Beschluss vom 23. Mai 2018	Vergütungssystem	Anpassung des Vergütungssystems an ARUG II und DCGK 2020
Richtet sich nach: <ul style="list-style-type: none"> NAV pro Aktie FFO I pro Aktie EBT pro Aktie Keine individuellen Ziele Ziel + Cap: TEUR 125 p.a.	STIP - Barzahlung -	Richtet sich nach <ul style="list-style-type: none"> NTA pro Aktie FFO I pro Aktie ESG-Ziel Individuelle Zielvergütung führt zu- oder Abschlag von bis zu 10% Ziel: TEUR 150 p.a. Cap: TEUR 200 p.a.
Richtet sich nach der TSR-Performance über 3 Geschäftsjahre: <ul style="list-style-type: none"> Ziel-TSR von 30% führt zu Vergütung von TEUR 150 p.a. (= Zielvergütung) Liegt Ist-TSR über oder unter Ziel-TSR erfolgt lineare Anpassung Relative Performance durch Vergleich mit Peer-Group führt zu- oder Abschlag von 25% Keine Verfügungsbeschränkung für Aktien aus dem LTIP Cap: TEUR 300 p.a.	LTIP - Aktienübertragung -	Richtet sich nach TSR-Performance über 4 Geschäftsjahre: <ul style="list-style-type: none"> Ziel-TSR von 40% führt zu Vergütung von TEUR 250 p.a. (= Zielvergütung). Liegt Ist-TSR über oder unter Ziel-TSR erfolgt lineare Anpassung Relative Performance durch Vergleich mit Peer-Group. führt zu Zu- oder Abschlag von 25% Verfügungsbeschränkung für die Aktien von 4 Jahren nach Übertragung Cap: TEUR 400 für 2021 Cap: TEUR 500 p.a. ab 2022
Nicht vertraglich vereinbart	Aktienhalteverpflichtung	TAG-Aktien im Wert von mindestens einem Bruttojahresfestgehalt
Nicht vertraglich vereinbart	Malus / Clawback	Malus und Clawback vertraglich vereinbart für STIP und LTIP

B. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

1. Zielsetzung

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

Die aus diesen Zielen abgeleiteten strategischen und operativen Leistungsindikatoren werden – wie bisher – als Leistungskriterien für die Ermittlung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder herangezogen.

Die langfristigen Anteile an der variablen Vorstandsvergütung sollen die kurzfristigen übersteigen und die Unternehmenswertentwicklung 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.

2. Verfahren zur Festlegung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats der TAG bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und die Ermittlung der konkreten Vergütung vor. Der Gesamtaufichtsrat legt aufgrund des Vorschlags des Ausschusses dann dieses System und die Höhe der Vorstandsvergütung einschließlich der Maximalvergütung fest und entscheidet jährlich über die auf Basis der vor Beginn eines Geschäftsjahres festgelegten Leistungsziele und den Grad der Zielerreichung über die individuelle Vergütung einzelner Vorstandsmitglieder. Wenn der Aufsichtsrat externe Berater zur Festlegung des Vergütungssystems beauftragt, achtet er auf die Unabhängigkeit der hinzugezogenen Berater. Der Personalausschuss überprüft das Vorstandsvergütungssystem regelmäßig und der Aufsichtsrat beschließt ggf. Änderungen.

Die in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats für den Fall von Interessenkonflikten vorgesehenen Maßnahmen finden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems Anwendung.

Bei der Festsetzung der konkreten Vergütung einzelner Vorstandsmitglieder wird festgelegt, in welchem Umfang individuelle Ziele einzelner Vorstandsmitglieder oder für alle Mitglieder zusammen maßgebend sind. Es werden die folgenden Kriterien berücksichtigt:

- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll in einem angemessenen Verhältnis zu dessen Aufgaben und Leistungen sowie zur Bewertung der TAG stehen und marktüblichen Standards entsprechen.
- Die variable Vergütung soll sich vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren.
- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Im Hinblick auf die Üblichkeit der Vergütung wird der Aufsichtsrat anhand eines externen Vergleiches mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern der Peer-Group („Horizontalvergleich“) und intern mit der Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der TAG unter Berücksichtigung der zeitlichen Entwicklung insgesamt beurteilen („Vertikalvergleich“).
- Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder besonders auf die langfristige Unternehmensentwicklung auszurichten.
- Die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds soll angemessen berücksichtigt werden. Dabei sollen Erfolge honoriert werden. Zielverfehlungen sollen zu einer angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung führen. Jedoch darf die Vergütungsstruktur nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Eine nachträgliche Änderung der Ziele oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung – erstmals der ordentlichen Hauptversammlung des Jahres 2021 – zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das jeweils vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur erneuten Billigung vor. Das Vergütungssystem wird darüber hinaus im Falle wesentlicher Änderungen der Hauptversammlung vorgelegt, mindestens alle vier Jahre.

C. Das Vergütungssystem im Einzelnen

1. Ermittlung der Vergütung aus dem STIP und LTIP sowie Angaben zur Ziel-, Maximal- und Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus den folgenden drei Komponenten:

- Der in bar zu zahlenden Festvergütung, die als erfolgsunabhängige Grundvergütung monatlich als Gehalt ausgezahlt wird

(Bruttojahresfestgehalt). Die Festvergütung umfasst daneben Nebenleistungen, wie etwa die Bereitstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse für individuelle private Kranken- und Altersversorgung, Unfallversicherung und Haftpflichtschutzversicherungsbeiträge sowie eine Bahncard, Privatnutzung von Kommunikationsmitteln und Erstattungen im Rahmen von Dienstreisen.

- Der in bar zu zahlenden variablen und erfolgsabhängigen Vergütung aus dem STIP, die anhand der Entwicklung der vereinbarten finanziellen und nicht-finanziellen Kennzahlen sowie anhand der Erreichung der individuellen Ziele ermittelt und nach der Feststellung des Jahresabschlusses für das abgeschlossene Geschäftsjahr ausgezahlt wird.
- Der in TAG-Aktien zu entrichtenden, langfristigen Vergütung aus dem LTIP, die sich am TSR in einem vierjährigen Zeitraum bemisst. Entsprechend Empfehlung G.10 DCGK 2020 können die Vorstandsmitglieder bis zur Höhe der aus der Aktienzuteilung entstehenden Steuerbelastung eine Umwandlung in eine Barzahlung in Anspruch nehmen, die jedoch dann in voller Höhe mit der individuellen Lohnsteuerbelastung (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) verrechnet wird, so dass im Ergebnis keine Barvergütungen innerhalb des LTIP zur Auszahlung kommen.

Der Aufsichtsrat legt – erstmals für das Geschäftsjahr 2021 – für die einzelnen Vorstandsmitglieder eine Zielgesamtvergütung fest. Die Zielgesamtvergütung je Vorstandsmitglied entspricht der Summe aus der Festvergütung sowie der aus dem STIP und dem LTIP erwarteten Beträge.

Grundsätzlich werden künftig die Zielfestlegungen, die erreichten Ziele und die daraus ermittelten Vergütungen für jedes Vorstandsmitglied im jährlichen Vergütungsbericht erläutert, der der Hauptversammlung regelmäßig – erstmals in 2022 – zur Billigung vorzulegen ist und durch den Abschlussprüfer geprüft wird.

a) Kurzfristig orientierte variable Vergütung (STIP)

Die Festlegung des STIP erfolgt auf Basis der nachstehend aufgeführten Leistungsindikatoren bzw. Zielen:

- Entwicklung des NTA je Aktie im Verlaufe des Geschäftsjahres, die durch Vergleich des Basiswertes im vorangegangenen IFRS-Konzernabschluss per 31.12. und seiner Veränderung per 31.12. des betreffenden Geschäftsjahres ermittelt wird. Der NTA ist für diese Zwecke um die im abgelaufenen Geschäftsjahr gezahlten Dividende zu erhöhen. Die Erhöhung des NTA je Aktie um 1 Cent wird mit EUR 200 multipliziert.

- Entwicklung des FFO I je Aktie auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses im Verlaufe eines Geschäftsjahres, die durch Vergleich des zum 31.12. festgestellten FFO I des Vorjahres mit dem zum Jahresende des betreffenden Geschäftsjahres festgestellten, ermittelt wird. Die Erhöhung des FFO I je Aktie um 1 Cent wird mit EUR 17.750,00 multipliziert.
- Entwicklung der „ESG-Ziele“ im Verlaufe eines Geschäftsjahres, die durch den Aufsichtsrat einschließlich der Vergütungskriterien jährlich neu festzulegen sind. Für das Geschäftsjahr 2021 werden die ESG-Ziele durch Heranziehung der Risikoeinschätzung der externen Rating-Agentur „Sustainalytics“ definiert und nach den Kategorien „vernachlässigbar“, „gering“, „mittel“, „hoch“ oder „schwerwiegend“ gewertet. Je nach Kategorie ergibt sich eine Vergütung zwischen null und EUR 25.000,00. Es steht dem Aufsichtsrat frei, zukünftig weitere oder andere Zielgrößen für den Bereich der Nachhaltigkeit zu definieren und in den konkreten Kriterienkatalog für ein neues Geschäftsjahr aufzunehmen.

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres werden zwischen dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und jedem Vorstandsmitglied individuelle Ziele vereinbart, die sich an den jeweils aktuellen Aktivitäten der TAG und ihrer Geschäftsstrategie, die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zum Gegenstand haben soll, orientieren. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat dann jeweils anhand der konkreten Zielerreichung die Höhe der individuell zu gewährenden Vergütung nachvollziehbar fest. Je nach Grad der Zielerreichung besteht für den Aufsichtsrat die Möglichkeit, die sich aus dem STIP für das jeweilige Vorstandsmitglied ergebende Vergütung um bis zu 10 % zu erhöhen, unverändert zu lassen oder um bis zu 10 % zu reduzieren.

Der betragsmäßige Zielwert des STIP beträgt bei 100 % Zielerreichung TEUR 150 p.a. Der STIP ist maximal auf TEUR 200 p. a. („Cap“) begrenzt.

Entsprechend der Empfehlung in G.11 DCGK 2020 behält sich der Aufsichtsrat vor, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen, z. B. um eine branchenweite Neudefinition von Kennzahlen zu berücksichtigen oder die Gewichtung der Kriterien zu verändern bzw. zu verschieben, wenn diese Kriterien nicht die gewöhnliche und tatsächliche Wertentwicklung des Unternehmens widerspiegeln und die Entwicklung aller oder einzelner Kriterien auf Ursachen beruht, die weder vorhersehbar, noch im Verantwortungsbereich der Vorstände liegen können. Der Ausnahmefall bzw. die Gründe der Veränderung sind schriftlich zu dokumentieren und der Hauptversammlung im Rahmen der Vorstellung des Vergütungsberichts zu erläutern und zur Billigung vorzulegen.

Ob und in welcher Höhe ein STIP zu zahlen ist, ermittelt der Aufsichtsrat anhand der Rechnungslegung der Gesellschaft (bei Zielen in Form finanzieller Kennzahlen, wie NTA je Aktie und FFO I je Aktie), anhand der Risikoeinschätzung der externen Rating-Agentur „Sustainalytics“ (bei den derzeit geltenden ESG-Zielen) oder anhand hierzu von der Gesellschaft bereitzustellender Informationen (bei nicht-finanziellen Zielen tatsächlicher (z.B. Vertragsschluss) oder sonstiger (z.B. Compliance-Status) Art).

b) Langfristig orientierte variable Vergütung (LTIP)

Die Festlegung des LTIP bemisst sich nach der TSR-Performance, die über einen Zeitraum von vier Jahren aus der Steigerung des Aktienkurses zuzüglich gezahlter Dividenden, auch im Vergleich zur Performance der Peer-Group, ermittelt wird:

Bemessungsgrundlage der absoluten Performance der TAG-Aktie ist jeweils der volumengewichtete Durchschnittskurs (VWAP) der TAG-Aktie über einen Zeitraum von zwei Monaten vor dem Beginn und zum Schluss eines Geschäftsjahres. Bei einem Beginn eines Performancezeitraums am 01. Januar 2019 ist z. B. maßgebender Eröffnungskurs der volumengewichtete Durchschnittskurs im November/Dezember 2018 und bei Ende eines Performancezeitraums am 31. Dezember 2021 ist Schlusskurs der volumengewichtete Durchschnittskurs im November/Dezember 2021.

Als Ziel-TSR wird für die 4-jährigen Performance-Zeiträume ein Wert vom 40 % angesetzt.

- Entspricht der Ist-TSR dem Ziel-TSR beträgt die LTIP-Vergütung TEUR 250 p.a. („Zielvergütung“) je Vorstandsmitglied.
- Liegt der Ist-TSR über oder unter dem Ziel-TSR wird der Betrag entsprechend linear berechnet bzw. angepasst. Bei einem Ist-TSR von 20 % in einem 4-jährigen Performance-Zeitraum ergibt sich z. B. eine LTIP-Vergütung von $20/40 \times \text{TEUR } 250 = \text{TEUR } 125$.
- Ist der Ist-TSR negativ erfolgt keine Vergütung.

Die relative Performance der TAG-Aktie wird durch einen Vergleich dieses Ergebnisses mit dem TSR der Peer-Group hergestellt und – wenn der Ist-TSR mindestens 2 % besser bzw. 2 % schlechter ausfällt – durch Zu- oder Abschläge berücksichtigt. Ist der Ist-TSR besser als die durchschnittliche Performance der Peer-Group, wird ein Zuschlag in Höhe von 25 % angesetzt, im Falle einer schlechteren Performance ein Abschlag in Höhe von 25 %.

Die Peer-Group, die im Übrigen auch für den bereits beschriebenen „Horizontalvergleich“ der Vorstandsvergütung benutzt wurde, wird aus börsennotierten Immobiliengesellschaften, die als Bestandhalter über wesentliche Wohnimmobilien in Deutschland verfügen, zusammengestellt. Derzeit umfasst die Peer-Group folgende Unternehmen: Vonovia SE, Deutsche Wohnen SE, LEG Immobilien SE, Grand City Properties S.A. sowie Adler Group S.A. Beim Vergleich des TSR der TAG-Aktie mit dem TSR der Peer-Group erfolgt dabei eine Gleichgewichtung der genannten Unternehmen.

Der Aufsichtsrat wird die Zusammenstellung der Peer-Group regelmäßig auf ihre Vergleichbarkeit und Angemessenheit prüfen und im Einzelfall die Einbeziehung eines Mitbewerbers ändern, wenn diese insbesondere durch Übernahmen, Änderungen in den Geschäftsmodellen oder einer Verlagerung der Geschäftstätigkeit ins Ausland nicht mehr gegeben ist. In einem solchen Fall wird der Aufsichtsrat darüber im jährlichen Vergütungsbericht berichten.

Der Aufsichtsrat kann die Vergütung aus dem LTIP mit Wirkung für die Zukunft um langfristige nicht finanzielle Leistungsindikatoren bzw. ESG-Ziele und eine darauf basierende Aktienvergütung ergänzen. Diese zusätzliche Vergütung darf nicht dazu führen, dass die für den LTIP jeweils gültigen Ziel- und Maximalvergütungen überschritten werden. Der Anteil dieser Vergütung an der Gesamtvergütung aus dem LTIP soll 20 % nicht übersteigen. Eine Doppelung der Leistungsindikatoren im STIP und LTIP ist zu vermeiden. Voraussetzung wäre eine klare Messbarkeit der zu vereinbarenden Ziele. Weitere Einzelheiten sind durch den Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand festzulegen.

Ob und in welcher Höhe eine Vergütung aus dem LTIP gewährt wird, ermittelt der Aufsichtsrat anhand der tatsächlichen Kursentwicklung der TAG-Aktie und der Unternehmen der Peer-Group sowie der tatsächlichen Dividendenzahlungen der TAG und der Unternehmen der Peer Group. Diese Daten werden Datenbanken von Finanzinformationsdienstleistern (wie z.B. Bloomberg) entnommen. Sofern der LTIP um nicht finanzielle Leistungsindikatoren ergänzt wird, wird die Zielerreichung, abhängig von dem maßgeblichen Ziel, anhand anderer externer Quellen (z.B. Risikoeinschätzungen von Rating-Agenturen oder anhand hierzu von der Gesellschaft bereitzustellender Informationen tatsächlicher Art ermittelt.

c) Zielvergütung, Maximalvergütung und Gesamtvergütung

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 nachfolgende Übersicht zeigt die gesamte jährliche Zielvergütung je Vorstandsmitglied, auch im Vergleich zu der im Geschäftsjahr 2020 gültigen Vergütung:

	Zielvergütung (2020)	Zielvergütung (ab 2021)
	TEUR	TEUR
Bruttjahresfestgehalt	420	420
Nebenleistungen	20	20
STIP	125	150
LTIP	150	250
Gesamt	715	840

Nach Ansicht des Aufsichtsrats steht die vorgesehene Zielgesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens stehen und übersteigt auch nicht die übliche Vergütung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder liegt am unteren Ende der Vergütung innerhalb der Peer-Group.

Die jährliche Maximalvergütung je Vorstandsmitglied stellt sich, auch im Vergleich zu der im Geschäftsjahr 2020 gültigen Vergütung, wie folgt dar:

	Maximalvergütung (2020)	Maximalvergütung (2021)	Maximalvergütung (ab 2022)
	TEUR	TEUR	TEUR
Bruttjahresfestgehalt	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 Bruttojahresfestgehalt, der Nebenleistungen oder der variablen Vergütungsbestandteile, zu gewähren, kann die jährliche Maximalvergütung je Vorstandsmitglied ab dem Jahr 2023 auf bis zu TEUR 1.200 erhöht werden.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder zwingend als angemessen angesehene Vergütungshöhe dar. Sie setzt lediglich einen absoluten Rahmen nach oben, um eine zu hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Sie ist von der zuvor genannten Zielvergütung zu unterscheiden und liegt über der mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern individuell vereinbarten bzw. zu vereinbarenden Zielvergütung.

2. Weitere Festlegungen

a) Verhältnis der festen und variablen Vergütungsanteile

Da die einzelnen Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung individuell festgelegt werden sollen, daneben aber die Bemessungsgrundlage in den verschiedenen Geschäftsjahren unterschiedlich ausfallen können, können die voraussichtlichen relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile nur als prozentuale Bandbreiten angegeben werden.

Die Anknüpfungspunkte für die variablen Vergütungsbestandteile sollen so gewählt werden, dass während der Laufzeit der jeweiligen Verträge in etwa ein relativer Anteil

- der Festvergütung (Bruttojahresfestgehalt einschließlich Nebenleistungen) von rd. 50 %,
- aus dem STIP von rd. 20 % und
- aus dem LTIP von rd. 30 %

an der Zielgesamtvergütung zu erwarten ist. In jedem Fall wird die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung übersteigen.

b) Verfügungsbeschränkung

Über die aus dem LTIP zugesagten Aktien darf das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen. Sie werden auf ein Sperrdepot einer vom Vorstandsmitglied auszuwählenden Bank übertragen und bleiben während der 4-jährigen Sperrfrist stimm- und dividendenberechtigt. Diese Sperrfrist gilt nicht, wenn der Dienstvertrag mit einem Vorstandsmitglied bis zum oder am 31. Dezember 2021 endet.

c) Aktienhalteverpflichtung

Während der Tätigkeit als Vorstand besteht eine Verpflichtung zur Haltung von TAG-Aktien in einem Wert von mindestens einem Bruttojahresfestgehalt.

d) Malus- und Clawback-Regelung

Kommt es in einem Geschäftsjahr zu objektiv festgestellten, grob fahrlässigen oder vorsätzlich begangenen schwerwiegenden Verstößen gegen Gesetze oder interne Compliance-Vorgaben, die von einzelnen Vorstandsmitgliedern oder dem Gesamtvorstand zu verantworten sind, so sind diese Vorstandsmitglieder verpflichtet, die für das Jahr, in dem die Verstöße stattgefunden haben, bereits ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile, sei es im Rahmen des STIP als Barvergütung oder im Rahmen des LTIP als zugeteilte Aktien, an die Gesellschaft vollständig oder teilweise zurückzuzahlen bzw. zurück zu übertragen („Clawback“).

Der Aufsichtsrat kann diese Vergütungsbestandteile auch vollständig oder teilweise einbehalten oder vollständig oder teilweise reduzieren („Malus“). Dies gilt auch, wenn Fehler in den IFRS-Konzernabschlüssen der TAG festgestellt, die der Ermittlung der variablen Vergütung zugrunde lagen oder sich auf die zu Grunde gelegten Kennzahlen ausgewirkt haben. Auf ein Verschulden der Vorstandsmitglieder kommt es in diesen Fällen nicht an.

Eine Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied bei Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist.

e) Laufzeiten und Beendigung der Vorstandsdiensverträge

Die Vorstandsdiensverträge werden befristet für die Dauer der Bestellung der betreffenden Person zum Mitglied des Vorstands und damit für eine Zeit von bis zu fünf Jahren abgeschlossen. In den Verträgen kann vereinbart werden, dass sich die Vertragslaufzeit im Falle einer Wiederbestellung zum Vorstandsmitglied entsprechend verlängert. Für den Fall, dass entweder vonseiten der Gesellschaft oder des Vorstandsmitglieds eine Wiederbestellung nicht gewollt ist oder der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied abberuft, kann vereinbart werden, dass der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied von seiner Dienstpflicht unter Fortgeltung des Vertrags im Übrigen freistellt.

Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsdiensvertrags ist ausgeschlossen. Möglich ist indes sowohl für das betreffende Vorstandsmitglied als auch für die Gesellschaft eine Kündigung aus wichtigem Grund.

Die Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern haben derzeit Laufzeiten bis zum 30. Juni 2022 (Claudia Hoyer), 31. März 2024 (Martin Thiel) und 31. Dezember 2021 (Dr. Harboe Vaagt).

f) Ausscheiden aus dem Vorstand und Change of Control

Im Falle des regulären Ausscheidens eines Vorstands hat dieser Anspruch auf zeitanteilige Abrechnung seiner variablen Vergütungsbestandteile. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages dürfen etwaige Zahlungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert für die Restlaufzeit des Dienstvertrages übersteigen.

Im Falle eines Kontrollwechsels („Change of Control“) steht den Mitgliedern des Vorstands das Recht zur Kündigung des Anstellungsvertrages mit einer bis zu 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 zustände, vorsehen oder eine Bruttoabfindung, die sich in den letzten 24 Monaten pro rata temporis in Bezug auf ein volles Bruttojahresgehalt reduziert. Zudem hat im Falle eines Kontrollwechsels jedes Vorstandsmitglied Anspruch auf Anpassung der Regelungen zum LTIP und zur Aktienhalteverpflichtung, die den geänderten Rahmenbedingungen Rechnung trägt.

In allen Fällen des Ausscheidens gilt die für den LTIP bestehende 4-jährige Verfügungssperre weiter. Der Aufsichtsrat kann mit dem ausscheidenden Vorstandsmitglied jedoch auch eine Vereinbarung schließen, die von dieser Regelung abweicht, wenn dies im Interesse der Gesellschaft liegt.

g) Sonstiges

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote bestehen derzeit nicht. Sie können aber im Einzelfall vereinbart werden.

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 Vorstandsmandats oder eines Aufsichtsratsmandats in Geschäftsführungs- bezie-

ungsweise Aufsichtsratspositionen in anderen Konzerngesellschaften stehen den Mitgliedern des Vorstands keine weiteren Tantiemen oder doppelten Vergütungen zu. Die variable Vergütung wird ausschließlich auf der Ebene der TAG festgelegt und dieser belastet. Nebentätigkeiten sind grundsätzlich genehmigungspflichtig.

Wegen weiterer Angaben zur D&O Versicherung, Eigenbeteiligung u. ä. wird auf die „Erklärung zur Unternehmensführung“ unter

www.tag-ag.com/investor-relations/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung/

verwiesen.

D. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat muss die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem festsetzen (§ 87a Abs. 2 Satz 1 AktG). Der Aufsichtsrat kann jedoch gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungsindikatoren für den STIP und den LTIP. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch die Festvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.