

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 wird 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 2022 betrug TEUR 365 (Vorjahr: TEUR 365) zuzüglich Auslagen und Umsatzsteuer. Die Aufsichtsratsvergütung verteilt sich wie folgt:

Aufsichtsratsmitglied	2022 in TEUR	2021 in TEUR
Gewährte Zuwendungen / Zufluss - Vergütung für Aufsichtsrattätigkeit		
Rolf Elgeti	175	175
Lothar Lanz	30	30
Dr. Philipp K. Wagner	20	20
Prof. Dr. rer. pol. Kristin Wellner	20	20
Harald Kintzel	20	20
Katja Gehrmann (ab 21. August 2020 bis 21. Dezember 2021)	0	20
Fatma Demirbaga-Zobel (seit 21. Dezember 2021)	20	0
Summe Vergütung Aufsichtsrattätigkeit	285	285
Gewährte Zuwendungen / Zufluss - Vergütung für Ausschusstätigkeit		
Lothar Lanz	75	75
Prof. Dr. rer. pol. Kristin Wellner	5	5
Summe Vergütung Ausschusstätigkeit	80	80
Gesamtvergütung	365	365

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung

Entsprechend der Anregung im Deutschen Corporate Governance Kodex, sind für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich feste Vergütungsbestandteile, 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

Grundsätze des Vergütungssystems

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 variable Vergütung wird ausschließlich auf der Ebene der TAG Immobilien AG festgelegt und dieser belastet.

Die erfolgsunabhängige Grundvergütung besteht aus dem festen Jahresgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird. Ein Vorstandsmitglied nutzt 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 Zuschüsse zur privaten Kranken- und Rentenversicherung, 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. 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 Aktienvergütung. Im Falle eines Kontrollwechsels („Change of Control“), z.B. durch den Erwerb der Mehrheit der Stimmrechte an der TAG Immobilien AG 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

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 ist an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung sowie einer langfristigen Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. Variable Vergütungsbestandteile sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbart werden.

Die seit Billigung durch die Hauptversammlung am 11. Mai 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 vierjährigen (bis einschließlich 2022 zugeflossene Vergütungen: dreijährigen) 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 Vierjahreszeitraum bemisst. Dabei erfolgt die Beurteilung der TSR-Performance einerseits nach der Entwicklung der TAG-Aktie in einem jeweils jährlich neu beginnenden 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 vierjährigen Performance-Zeitraum wurde 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 Peer Group 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 SE, 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 die vierjährigen Performance-Zeiträume auf TEUR 500 p.a. (bis einschließlich 2022 zugeflossene Vergütungen: TEUR 400) 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 Vierjahreszeitraums. 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. Die Vorstände verfügen über die Möglichkeit, bis maximal zu der aus der Aktienzuteilung entstehenden Lohnsteuerbelastung (inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) eine teilweise Umwandlung der Aktienvergütung in eine Barvergütung zu verlangen. Die aus der Abführung der vorgenannten Steuer entstehende Einzahlungsverpflichtung der Vorstände gegenüber der TAG wird dann mit dem Barauszahlungsanspruch verrechnet.

Bezüge des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr

Die Bezüge des Vorstands, die im abgelaufenen Geschäftsjahr verdient wurden, belaufen sich auf TEUR 912 (Vorjahr: TEUR 2.538). Diese betreffen nahezu ausschließlich die Festvergütung sowie Nebenleistungen.

Die im abgelaufenen Geschäftsjahr dem Vorstand zugeflossenen Beträge, die zum Teil auch in Vorjahren erdiente Vergütungen enthalten, belaufen sich auf TEUR 1.978 (Vorjahr: TEUR 4.974) und beinhalten in Höhe von TEUR 716 (Vorjahr: TEUR 3.306) den Wert der im Rahmen der Auszahlung von langfristigen Vergütungsbestandteilen zugeteilten Aktien.

Die Bezüge verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Vorstandsmitglieder:

in TEUR	Claudia Hoyer C00				Martin Thiel CFO			
	2021 (Ist)	2022 (Ist)	2022 (Min.)	2022 (Max.)	2021 (Ist)	2022 (Ist)	2022 (Min.)	2022 (Max.)
Im Geschäftsjahr erdiente Zuwendungen								
Festvergütung	420	420	420	420	420	420	420	420
Nebenleistungen	15	15	15	15	7	7	7	7
Summe	435	435	435	435	427	427	427	427
Einjährige variable Vergütung (STIP)	200	25	0	200	200	25	0	200
Mehnjährige variable Vergütung (LTIP)	215	0	0	500	215	0	0	500
Summe	415	25	0	700	415	25	0	700
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	850	460	435	1.135	842	452	427	1.127
relativer Anteil Festvergütung	51%	95%	100%	38%	51%	94%	100%	38%
relativer Anteil variable Vergütung	49%	5%	0%	62%	49%	6%	0%	62%
Im Geschäftsjahr zugeflossene (gewährte) Zuwendungen								
Festvergütung	420	420	420	420	420	420	420	420
Nebenleistungen	15	15	15	15	7	7	7	7
Summe	435	435	435	435	427	427	427	427
Einjährige variable Vergütung (STIP)	125	200	0	200	125	200	0	200
Mehnjährige variable Vergütung (LTIP)	1.102	358	0	400	1.102	358	0	400
Summe	1.227	558	0	600	1.227	558	0	600
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	1.662	993	435	1.035	1.654	985	427	1.027
Anzahl Aktien	24.000	6.673	0	0	24.000	6.673	0	0

Der in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasste beizulegende Zeitwert der in 2022 erdienten anteilsbasierten Vergütung des Vorstands beläuft sich auf TEUR 236 je Vorstandmitglied. Aufgrund des negativen TSR im Performance-Zeitraum 2019-2022 wird dieser Betrag jedoch nicht zur Auszahlung kommen.

Dem per 31. Dezember 2021 in den Ruhestand gegangenen Vorstand Herrn Dr. Harboe Vaagt sind im abgelaufenen Geschäftsjahr TEUR 358 bzw. 6.530 Stück Aktien aus in den Vorjahren erdienten langfristigen Vergütungsbestandteilen zugeflossen. (Im Vorjahr zugeflossene Gesamtvergütung: EUR 1.658 Mio.)

Erläuterung zur Anwendung der Leistungskriterien

STIP

Für das Erreichen der Zielvergütung ist für den STIP im Durchschnitt ein jährlicher Anstieg des EPRA NTA je Aktie und des FFO I je Aktie von ca. 5% sowie eine Risikoeinschätzung im externen ESG-Rating von „gering“ erforderlich.

Für das Geschäftsjahr 2021 (Zufluss im Geschäftsjahr 2022) war insofern ein EPRA NTA je Aktie von ca. EUR 22,30 (tatsächlich erreicht: EUR 25,54) und ein FFO I je Aktie von ca. EUR 1,24 (tatsächlich erreicht: EUR 1,24) relevant. Für das Geschäftsjahr 2022 (Zufluss im Geschäftsjahr 2023) lag der Zielvergütung ein EPRA NTA je Aktie von ca. EUR

25,88 (tatsächlich erreicht: EUR 20,74) und ein FFO I je Aktie von ca. EUR 1,30 (tatsächlich erreicht: EUR 1,19) zu Grunde.

Bei der STIP-Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (Zufluss im Geschäftsjahr 2022) kam der cap von TEUR 200 zur Anwendung. Ohne den cap hätte sich die STIP-Vergütung auf TEUR 220 belaufen. Für das Geschäftsjahr 2022 (Zufluss im Geschäftsjahr 2023) kam kein cap zur Anwendung.

LTIP

Zur Erreichung der Zielvergütung ist für den LTIP ein jährlicher Anstieg des TSR um 10% erforderlich, dementsprechend ein Anstieg des TSR um 40% für einen vierjährigen Performance-Zeitraum bzw. 30% für einen dreijährigen Performance-Zeitraum, wie er letztmals für die im Geschäftsjahr 2022 (Performance-Zeitraum 2019-2021) zugeflossene Vergütung relevant war.

Der tatsächlich erreichte TSR belief sich für die im Geschäftsjahr 2022 zugeflossene Vergütung 34,3%, unter Einbeziehung eines erreichten 25%-igen Zuschlags aus dem Übertreffen der Performance der Peer Group 42,9%. Für eine etwaig im Geschäftsjahr 2023 zufließende Vergütung (Performance-Zeitraum 2019-2022) ergab sich ein negativer TSR und damit keine Vergütung.

Der cap kam im LTIP weder für die in 2021 gewährte Vergütung (Zufluss in 2022) noch für eine in 2022 zu gewährende Vergütung (Zufluss in 2023) zur Anwendung.

Das maßgebliche Vergütungssystem wurde im Ergebnis im Geschäftsjahr 2022 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.

	2018	2019	2020	2021	2022
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis TAG AG in TEUR	27.277	66.375	34.910	104.597	-525
Veränderung prozentual	-64,25%	143,34%	-47,40%	199,62%	-100,50%
FFO I je Aktie: Veränderung prozentual:	14,94%	10,00%	7,27%	5,08%	-3,87%
NAV je Aktie: Veränderung prozentual:	25,51%	18,07%	8,61%	0,00%	0,00%
NTA je Aktie: Veränderung prozentual:	0,00%	16,54%	8,56%	17,49%	-19,57%
EBT je Aktie: Veränderung prozentual:	36,11%	13,27%	24,32%	0,00%	0,00%
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung					
Veränderung prozentual	1,43%	1,20%	1,59%	2,38%	6,41%
Entwicklung der Vorstandsbezüge					
Claudia Hoyer Veränderung prozentual:	14,99%	-3,88%	9,38%	119,26%	-40,25%
Martin Thiel Veränderung prozentual:	23,75%	-1,15%	9,49%	120,53%	-40,45%
Dr. Harboe Vaagt Veränderung prozentual:	14,51%	-3,62%	9,25%	119,31%	-76,78%

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 nichtfinanziellen 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 und die Maximalvergütung (Cap) auf TEUR 500.

Die jährliche Maximalvergütung je Vorstandsmitglied stellt sich, bei Betrachtung der in einem Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge wie folgt dar:

in EUR Mio.	2021	2022	2023
Bruttojahresgehalt	420	420	420
Nebenleistungen	20	20	20
STIP	200	200	200
LTIP	400	400	500
Gesamt	1.040	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 auf bis zu TEUR 1.200 erhöht werden.

Hamburg, 13. März 2023

Rolf Elgeti
(Vorsitzender des Aufsichtsrats)

Claudia Hoyer
(COO)

Martin Thiel
(CFO)

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 2022 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 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Hamburg, den 13. März 2023

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Annika Deutsch
Wirtschaftsprüferin

Maximilian Freiherr v. Perger
Wirtschaftsprüfer