

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der TAG Immobilien AG gemäß § 87a AktG (TOP 8)

A. Überarbeitung des Vergütungssystems

Als börsennotiertes Unternehmen sind für die TAG Immobilien AG (im Folgenden „TAG“ oder „die Gesellschaft“) im Rahmen der Vorstandsvergütung die rechtlichen Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) sowie die Grundsätze und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der jeweils aktuellen Fassung (DCGK) zu berücksichtigen. Gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Das bisherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der TAG wurde der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt und hat eine Zustimmung von 94,37 % erhalten. Nach § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, über das Vergütungssystem für den Vorstand abzustimmen.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der TAG das Vergütungssystem für den Vorstand umfassend überprüft und dabei die aktuelle Marktpraxis in Deutschland und in der Immobilienbranche, die aktuelle Strategie der TAG sowie die in der Vergangenheit erhaltenen Rückmeldungen von Aktionären zum bisherigen Vergütungssystem berücksichtigt. Ergänzend zu den regulären Investor Relations-Aktivitäten wurde zum Ende des Geschäftsjahres 2024 und zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 eine umfangreiche Corporate Governance Roadshow durchgeführt, die sich insbesondere mit den vorgesehenen Änderungen für die künftige Vorstandsvergütung befasste. Dabei wurden die nach Kenntnis der Gesellschaft 25 größten Aktionäre der TAG, die insgesamt rund 65 % der Stimmrechte halten, sowie wesentliche nationale und internationale Stimmrechtsberater angesprochen. Die weit überwiegende Zahl der Aktionäre und alle Stimmrechtsberater folgten der Einladung zu Gesprächen, die im Wesentlichen als Videokonferenz erfolgten. Die dabei geäußerten Anmerkungen und Hinweise der Aktionäre und Stimmrechtsberater wurden ausführlich diskutiert und im künftigen Vorstandsvergütungssystem berücksichtigt.

Im Zuge der Überprüfung des Vergütungssystems wurden die folgenden Änderungen im Vergleich zum Vergütungssystem 2021 vorgenommen:

Vergleich der Vergütungssysteme und wesentliche Änderungen

Vergütungskomponente	Bisherige Ausgestaltung	Ausgestaltung im Vergütungssystem 2025	Hintergrund
Vergütungsstruktur	<ul style="list-style-type: none"> Grundvergütung: ca. 50 % STIP: ca. 20 % LTIP: ca. 30 % 	<ul style="list-style-type: none"> Grundvergütung: 35 - 45 % STIP: 20 - 30 % LTIP: 30 - 40 % 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der TAG sowie des Pay-for-Performance durch Erhöhung des Anteils der erfolgsabhängigen Vergütung
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Feste jährliche Bezüge, welche monatlich in bar ausgezahlt werden 		
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Bereitstellung eines Dienstwagens, Bahncard, Versicherungsleistungen, Privatnutzung von Kommunikationsmitteln 		
Versorgungszusagen	<ul style="list-style-type: none"> Nicht vorgesehen 		
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonus 		
Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> 1 Jahr Performance-Periode 		
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> FFO I je Aktie NTA je Aktie ESG-Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> 45 % FFO I je Aktie 30 % EBITDA Vermietung Gesamt je Aktie 25 % Verkaufsergebnis Polen je Aktie 	<ul style="list-style-type: none"> Verknüpfung der Unternehmensstrategie und der Geschäftstätigkeit in Polen mit strategisch relevanten Leistungskriterien Ex-ante Festsetzung der Gewichtung der einzelnen Leistungskriterien für mehr Transparenz
Short-Term Incentive Plan (STIP)	<ul style="list-style-type: none"> Individuelle Ziele Spannbreite des Modifiers von 0,9 - 1,1 	<ul style="list-style-type: none"> Individuelle und kollektive Leistung der Vorstandsmitglieder sowie außerordentliche Entwicklungen Spannbreite des Modifiers von 0,8 - 1,2 	<ul style="list-style-type: none"> Transparente Offenlegung der definierten Ziele sowie Erläuterungen zur Messung und Zielerreichung im Vergütungsbericht Anpassung der Spannbreite des Modifiers auf +/- 20 % im Einklang mit der Marktpraxis Bei einer Zielerreichung der drei finanziellen Leistungskriterien von 0 % führt der Modifier zu keiner Erhöhung der Auszahlung
Cap	<ul style="list-style-type: none"> Keine Begrenzung der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien Maximale Auszahlung: 133 % des Zielbetrags 	<ul style="list-style-type: none"> Maximale Zielerreichung von 150 % je Leistungskriterium Maximale Auszahlung: 150 % des Zielbetrags 	<ul style="list-style-type: none"> Maximale Zielerreichung je Leistungskriterium, um eine ausgeglichene Anreizwirkung zu gewährleisten Erhöhung der maximal möglichen Auszahlung im Einklang mit Marktpraxis
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Performance Cash Plan mit anschließender Bedienung in Aktien 	<ul style="list-style-type: none"> Performance Share Plan mit anschließender Bedienung in Aktien, bis 200 % der Brutto-Grundvergütung in Aktien gehalten werden 	<ul style="list-style-type: none"> Verstärkte Aktienorientierung über Wertentwicklung virtueller Aktien bereits während der Performance-Periode
Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> 4 Jahre Performance-Periode 4 Jahre Halte-Periode der ausgezahlten Aktien 	<ul style="list-style-type: none"> 4 Jahre Performance-Periode 	<ul style="list-style-type: none"> Langfristigkeit über vierjährige Performance-Periode und Share Ownership Guidelines aus Sicht des Aufsichtsrats ausreichend
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Mind. 80 % Absolute TSR-Entwicklung Max. 20 % ESG-Ziele Relativer TSR als Modifier mit einer Spannbreite von 0,75 - 1,25 (Vergleichsgruppe: Vonovia, Deutsche Wohnen, LEG Immobilien, Grand City Properties, Adler Group) 	<ul style="list-style-type: none"> 25 % NTA je Aktie 25 % ESG-Ziele 50 % Relativer TSR (Vergleichsgruppe: FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index) 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der erfolgreichen Umsetzung der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie durch Implementierung eines finanziellen Leistungskriteriums sowie einer erhöhten Gewichtung der ESG-Ziele Größere Vergleichsgruppe ermöglicht stabilere Erfolgsmessung mit relevanten Wettbewerbern
Cap	<ul style="list-style-type: none"> Keine Begrenzung der Zielerreichung der Leistungskriterien Maximale Auszahlung: 200 % des Zielbetrags 	<ul style="list-style-type: none"> Maximale Zielerreichung von 200 % je Leistungskriterium Maximale Auszahlung: 200 % des Zielbetrags 	<ul style="list-style-type: none"> Maximale Zielerreichung je Leistungskriterium, um eine ausgeglichene Anreizwirkung zu gewährleisten
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> 1.200.000 € je Vorstandsmitglied 	<ul style="list-style-type: none"> 2.000.000 € je Vorstandsmitglied 	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der theoretischen Maximalvergütung im Einklang mit der Marktpraxis in Deutschland
Malus & Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Reduzierung oder Rückzahlung der variablen Vergütung bei schwerwiegenden Compliance-Verstößen oder fehlerhaftem Konzernabschluss 		
Share Ownership Guidelines (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtung des Vorstands zum Erwerb von Aktien in Höhe von mindestens 100 % der Brutto-Grundvergütung 	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtung des Vorstands zum Erwerb von Aktien in Höhe von mindestens 200 % der Brutto-Grundvergütung 	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau der langfristigen Beteiligung der Vorstandsmitglieder am Unternehmen sowie Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre

Das neue Vergütungssystem gilt – vorbehaltlich seiner Billigung durch die Hauptversammlung – ab dem 1. Januar 2025 für alle Mitglieder des Vorstands.

B. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem setzt zielgerichtete Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Unsere Strategie

Die TAG legt ihre strategischen Schwerpunkte auf die Akquisition, die Entwicklung und die langfristige Vermietung von Wohnimmobilien, vor allem im Norden und Osten Deutschlands und seit dem Geschäftsjahr 2020 auch in Polen. Dabei hat sich TAG zum Ziel gesetzt, den Unternehmenswert durch den strategischen Ausbau und die konsequente Wertsteigerung des Wohnimmobilienportfolios nachhaltig zu steigern.

Unsere Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand fungiert als zentrales Steuerungsinstrument, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Umsetzung der Unternehmensstrategie und den Interessen der Aktionäre sowie weiterer Stakeholder in Einklang zu bringen. Vor diesem Hintergrund ist der Großteil der Vorstandsvergütung leistungs- und erfolgsabhängig ausgestaltet. In der erfolgsabhängigen Vergütung finden sich die wesentlichen finanziellen Kennzahlen aus der Unternehmenssteuerung wieder, die sowohl über einen einjährigen als auch mehrjährigen Zeitraum gemessen werden. Zudem werden im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der TAG ESG-Ziele (Environmental, Social, Governance) im Long-Term Incentive Plan berücksichtigt. Der überwiegende Teil der erfolgsabhängigen Vergütung ist aktienbasiert ausgestaltet, wodurch eine Angleichung von Interessen von Vorstand und Aktionären erfolgt und eine starke Aktienkultur gefördert wird. Der Erfolg am Kapitalmarkt der TAG wird dabei sowohl absolut als auch relativ im Vergleich zum Wettbewerb bewertet.

Darüber hinaus werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer berücksichtigt, indem Aufsichtsrat und Vorstand im engen Austausch sicherstellen, dass auch für die Führungsebenen unterhalb des Vorstands vergleichbare Anreize in der erfolgsabhängigen Vergütung gesetzt werden.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen:

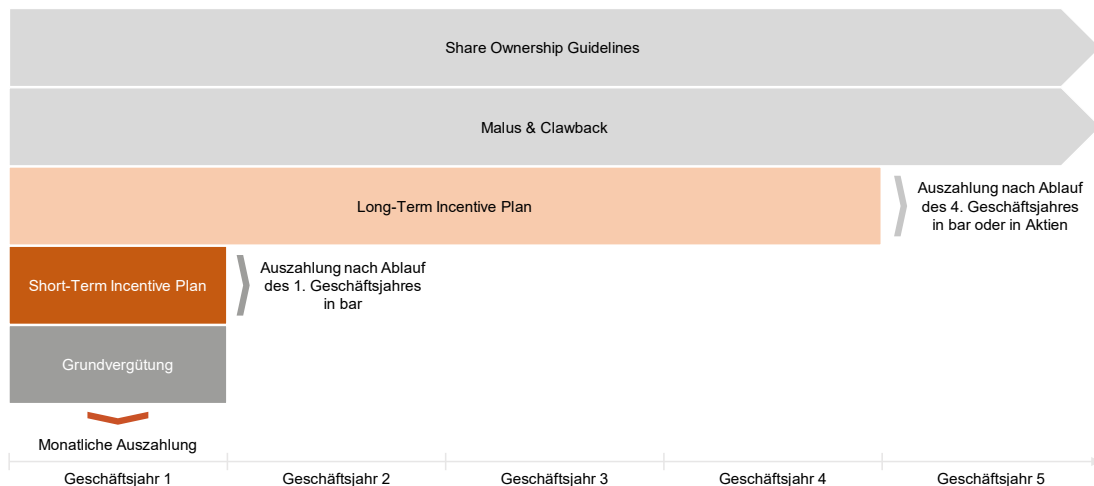
Wir stellen sicher ...	Wir vermeiden ...
<input checked="" type="checkbox"/> Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung	<input checked="" type="checkbox"/> Kurzfristige Erfolge zulasten einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung
<input checked="" type="checkbox"/> Fokus auf eine langfristige Wertsteigerung für unsere Aktionäre	<input checked="" type="checkbox"/> Vernachlässigung der Interessen unserer Aktionäre
<input checked="" type="checkbox"/> Mehrheitlich erfolgsabhängige Vergütung	<input checked="" type="checkbox"/> Verwendung derselben Leistungskriterien im STIP und LTIP
<input checked="" type="checkbox"/> Unterschiedliche Leistungskriterien im STIP und LTIP	<input checked="" type="checkbox"/> Garantierte Bonuszahlungen oder diskretionäre Sonderboni
<input checked="" type="checkbox"/> Ambitionierte und quantifizierbare Ziele (Pay-for-Performance)	<input checked="" type="checkbox"/> Nachträgliche Anpassungen der Zielsetzungen
<input checked="" type="checkbox"/> Ausgeglichenes Chancen-/Risikoprofil der Vergütung	<input checked="" type="checkbox"/> Anreize für das Eingehen unangemessener Risiken
<input checked="" type="checkbox"/> Begrenzung der Auszahlungshöhen und Abfindungen	<input checked="" type="checkbox"/> Unangemessen hohe Vergütungen und exzessive Abfindungen
<input checked="" type="checkbox"/> Hohe Transparenz im Vergütungsausweis	<input checked="" type="checkbox"/> Fehlende Transparenz im Vergütungsausweis

C. Überblick über das Vergütungssystem

1. Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung sowie die Nebenleistungen. Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestehen aus dem Short-Term Incentive Plan (STIP) und dem Long-Term Incentive Plan (LTIP). Die Auszahlungsbeträge des STIP und LTIP unterliegen klar definierten Malus- und Clawback-Regelungen. Die Auszahlung der Summe der einzelnen Vergütungsbestandteile ist über die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG begrenzt. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, während ihrer Bestellung einen wesentlichen Bestand an Aktien der TAG zu halten.

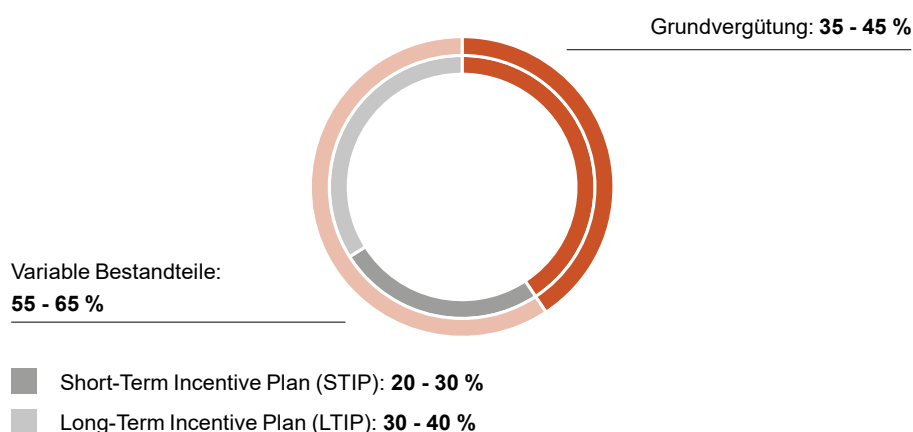
Zeitliches Auszahlungsprofil der Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr



2. Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem ist im Einklang mit § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Um den Leistungsbezug und den Pay-for-Performance-Gedanken der Vorstandsvergütung zu gewährleisten, setzt sich die Zieldirektvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag des STIP und Zielbetrag des LTIP) zu 55 - 65 % aus erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Der Anteil des STIP an der Zieldirektvergütung beträgt 20 - 30 %, während der Anteil des LTIP an der Zieldirektvergütung 30 - 40 % ausmacht. Damit basiert der überwiegende Teil der erfolgsabhängigen Vergütung auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Dadurch wird zudem der Empfehlung des DCGK entsprechend sichergestellt, dass die erfolgsabhängige Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt.

Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder



D. Das Vergütungssystem im Detail

1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

a) Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine erfolgsunabhängige Grundvergütung, die monatlich als Gehalt in bar ausgezahlt wird. Die Höhe der individuellen Grundvergütung wird transparent im jährlichen Vergütungsbericht ausgewiesen.

b) Nebenleistungen

Im Wesentlichen umfassen die Nebenleistungen die Bereitstellung eines Dienstwagens und Zuschüsse für die individuelle private Krankenversicherung. Der Aufwand für Nebenleistungen unterliegt naturgemäß jährlichen Schwankungen und beträgt in der Regel 1 - 5 % der Grundvergütung.

Sofern ein neubestelltes Vorstandsmitglied aufgrund des Wechsels zur TAG nachweislich und dauerhaft Vergütungsansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber verliert (z. B. Zusagen auf langfristige erfolgsabhängige Vergütung), kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen eine entsprechende Ausgleichszahlung zusagen. Darüber hinaus können vorübergehend Umzugs- sowie Mietkosten erstattet werden, die im Zuge einer Neubestellung und des damit verbundenen Wohnortwechsels entstehen. Derartige Ausgleichszahlungen werden im Vergütungsbericht ausgewiesen und begründet.

2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile setzen sich aus dem STIP und dem LTIP zusammen. Um eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären zu gewährleisten, basiert der überwiegende Teil der erfolgsabhängigen Vergütung auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage und wird aktienbasiert gewährt.

Die Leistungskriterien des STIP und LTIP sind maßgeblich an die Unternehmensstrategie der TAG gekoppelt. Für den STIP und LTIP kommen unterschiedliche finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien zur Anwendung, die darauf abzielen, die Unternehmensstrategie konsequent im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der TAG zu fördern.

Übersicht über die Leistungskriterien der erfolgsabhängigen Vergütung

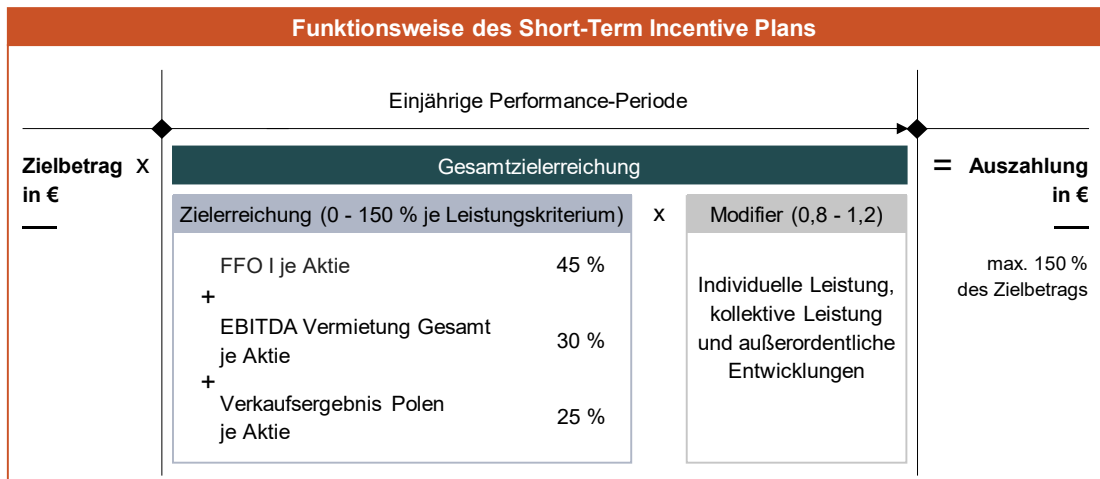
	Leistungskriterium	Definition	Strategiebezug
STIP	FFO I je Aktie	Ermittelt sich aus dem Konzernergebnis, bereinigt um nicht zahlungswirksame Bestandteile wie Bewertungsergebnisse, Abschreibungen, Wertminderungen (ohne eine Bereinigung von Wertminderungen auf Mietforderungen), nicht zahlungswirksame Zinsaufwendungen und ohne nicht regelmäßig wiederkehrende Sondereffekte sowie unter Abzug tatsächlicher Ertragsteuern. Das nach diesen Kriterien berechnete FFO I wird durch die gewichtete Anzahl der Aktien während des Geschäftsjahres geteilt.	FFO I stellt in der Immobilienbranche und für TAG eine wesentliche Steuerungsgröße dar und incentiviert eine Stärkung des Cashflows im operativen Geschäft.
	EBITDA Vermietung Gesamt je Aktie	Ermittelt das Ergebnis im Vermietungsgeschäft vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte. Das nach diesen Kriterien berechnete EBITDA Vermietung Gesamt wird durch die gewichtete Anzahl der Aktien während des Geschäftsjahres geteilt.	EBITDA dient TAG als wesentliche operative Ergebnisgröße und incentiviert die Profitabilität im Bereich Vermietung.
	Verkaufsergebnis Polen je Aktie	Spiegelt die Profitabilität des Verkaufsgeschäfts in Polen wider. Das Verkaufsergebnis Polen wird durch die gewichtete Anzahl der Aktien während des Geschäftsjahres geteilt.	Verkaufsergebnis Polen fördert den Ausbau und Fokus auf die Profitabilität des Verkaufsgeschäfts in Polen.
LTIP	Absoluter Total Shareholder Return (über virtuelle Aktien)	Spiegelt die Entwicklung des Aktienkurses der TAG während der Performance-Periode wider, ergänzt um die in diesem Zeitraum ausgeschütteten und fiktiv reinvestierten Bruttodividenden je Aktie.	Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionäre und Incentivierung einer Steigerung des Unternehmenswerts.
	Relativer TSR	Bemisst sich als Differenz in Prozentpunkten zwischen dem Total Shareholder Return der TAG und des FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index während der Performance-Periode.	Setzt Anreize zur langfristigen Outperformance von relevanten Wettbewerbern am Kapitalmarkt.
	NTA je Aktie	Bildet den Wert des materiellen Immobilienvermögens ab. Die Berechnung des NTA pro Aktie basiert auf der Ableitung des NTA gemäß den Best Practice Recommendations der EPRA. Der nach diesen Vorgaben ermittelte NTA wird durch die Anzahl der Aktien am Stichtag geteilt.	Fördert als wesentliche Kennzahl der Konzernsteuerung auch langfristig das Wachstum des Immobilienvermögens.
	ESG-Ziele	Entspricht einem aus der Wesentlichkeitsanalyse abgeleiteten Ziel aus Ökologie, Sozialem oder Governance.	Legt den Fokus darauf, wirtschaftliche, ökologische und soziale Interessen in Einklang zu bringen und die Umsetzung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu fördern.

a) Short-Term Incentive Plan (STIP)

Funktionsweise

Der STIP ist als Zielbonussystem ausgestaltet und incentiviert die Umsetzung operativer Ziele, deren Erreichung für die langfristige Entwicklung der TAG von wesentlicher Bedeutung ist. Die Zielerreichung des STIP bemisst sich anhand der drei finanziellen Leistungskriterien FFO I je Aktie (45 % Gewichtung), EBITDA Vermietung Gesamt je Aktie (30 % Gewichtung) sowie dem Verkaufsergebnis Polen je Aktie (25 % Gewichtung). Der Auszahlungsbetrag des STIP ergibt sich, in dem ein individuell vereinbarter Zielbetrag mit der gewichteten Gesamtzielerreichung der Leistungskriterien und einem Modifier in einer Spannbreite von 0,8 bis 1,2 multipliziert wird.

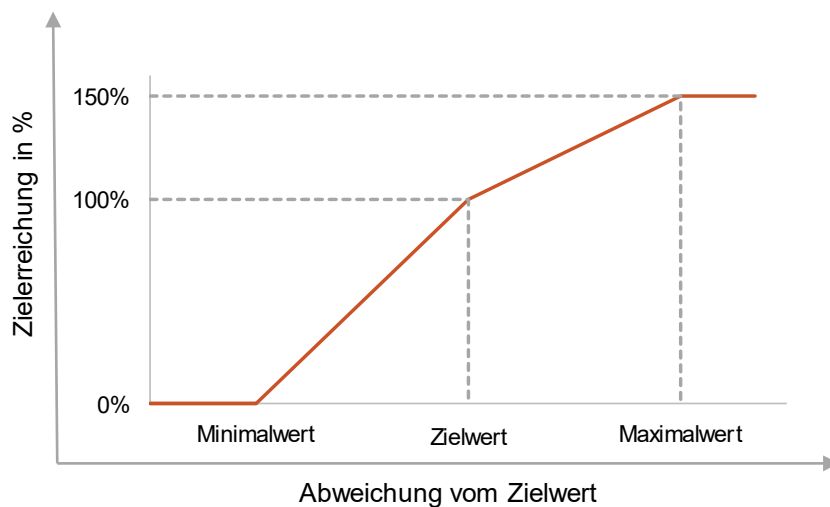
Die Auszahlung des STIP erfolgt nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres in bar und kann zwischen 0 % und 150 % des individuellen Zielbetrags betragen.



Ermittlung der Zielerreichung der Leistungskriterien

Für jedes finanzielle Leistungskriterium liegt die Bandbreite der möglichen Zielerreichung zwischen 0 % und 150 %. Hierfür legt der Aufsichtsrat basierend auf der Kapitalmarktprognose sowie der Planung für das nächste Geschäftsjahr jährlich einen Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert fest (zusammen die Zielerreichungskurve). Erreicht das Leistungskriterium exakt den vorgegebenen Zielwert, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert am oder unter dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 150 % (Cap). Zwischen den genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

Exemplarische Zielerreichungskurve



Für jedes finanzielle Leistungskriterium werden der Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert des jeweiligen Geschäftsjahres zusammen mit dem tatsächlich erzielten Ist-Wert und der daraus resultierenden Zielerreichung im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

Modifier

Zur weiteren Förderung der erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur Differenzierung der Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder kann der Aufsichtsrat zu Beginn jedes Geschäftsjahres individuelle Ziele für jedes Vorstandsmitglied oder kollektive Ziele für den Gesamtvorstand festlegen. Diese Ziele können sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Natur sein. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Ziele klar messbar, ambitioniert und aus der Unternehmensstrategie abgeleitet sind. Zusätzlich können im Rahmen des Modifiers außergewöhnliche Entwicklungen berücksichtigt werden. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keine außergewöhnlichen Entwicklungen in diesem Sinne dar.

Beispiele für individuelle Ziele

Umsetzung des Verkaufsprogrammes in Deutschland	Refinanzierungsziele	Integration von Tochtergesellschaften
Optimierung interner Strukturen	Merger & Akquisition	Weitere strategische Projekte

Nach Abschluss des Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied und legt einen Faktor im Bereich von 0,8 bis 1,2 fest. Die Ziele sowie die Zielerreichung werden transparent im Vergütungsbericht offengelegt und erläutert. Die Berücksichtigung dieser Ziele über einen multiplikativen Faktor stellt sicher, dass sich der Auszahlungsbetrag aus dem STIP primär aus der Zielerreichung der drei finanziellen Leistungskriterien ergibt. Liegt die gewichtete Gesamtzielerreichung der drei finanziellen Leistungskriterien bei 0 %, so beträgt auch die Auszahlung Null Euro. Der Modifier kann die Auszahlung lediglich um maximal 20 % verringern oder erhöhen. Werden keine Ziele für ein Geschäftsjahr festgelegt, beträgt der Modifier 1,0.

b) Long-Term Incentive Plan (LTIP)

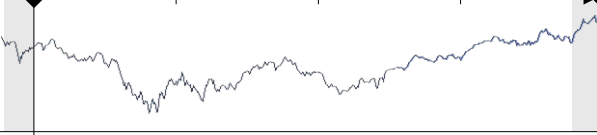
Funktionsweise

Der LTIP ist als virtueller Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode ausgestaltet. Die Zuteilung des LTIP erfolgt in jährlichen Tranchen. Zur Ermittlung der vorläufig zugeteilten Anzahl virtueller Aktien wird ein individuell vereinbarter Zielbetrag durch den Anfangsaktienkurs geteilt. Der Anfangsaktienkurs bemisst sich anhand des durchschnittlichen Schlusskurses der TAG-Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performance-Periode. Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung der Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (50 % Gewichtung), Net Tangible Assets je Aktie (25 % Gewichtung) und ESG-Ziele (25 % Gewichtung) festgestellt. Die Zielerreichung jedes Leistungskriteriums kann zwischen 0 % und 200 % betragen. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ergibt sich aus der Multiplikation der vorläufig zugeteilten Anzahl an virtuellen Aktien mit der gewichteten Gesamtzielerreichung.

Die Auszahlung erfolgt im Anschluss an die vierjährige Performance-Periode, indem die finale Anzahl der virtuellen Aktien mit dem Endaktienkurs multipliziert wird. Der Endaktienkurs ist der durchschnittliche Schlusskurs der TAG-Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Ende der Performance-Periode. Dieser wird um die während der Performance-Periode ausbezahlten Dividenden erhöht, um die Funktionsweise echter Aktien abzubilden und die Vorstandsmitglieder dividendenneutral zu stellen. Es erfolgt keine garantierte oder vorzeitige Auszahlung von Dividenden.

Die Auszahlung aus dem LTIP erfolgt solange vollständig in Aktien bis die Vorstandsmitglieder mindestens 200 % ihrer Bruttogrundvergütung in TAG-Aktien halten (siehe Share Ownership Guidelines). Danach erfolgt die Auszahlung des LTIP in bar.

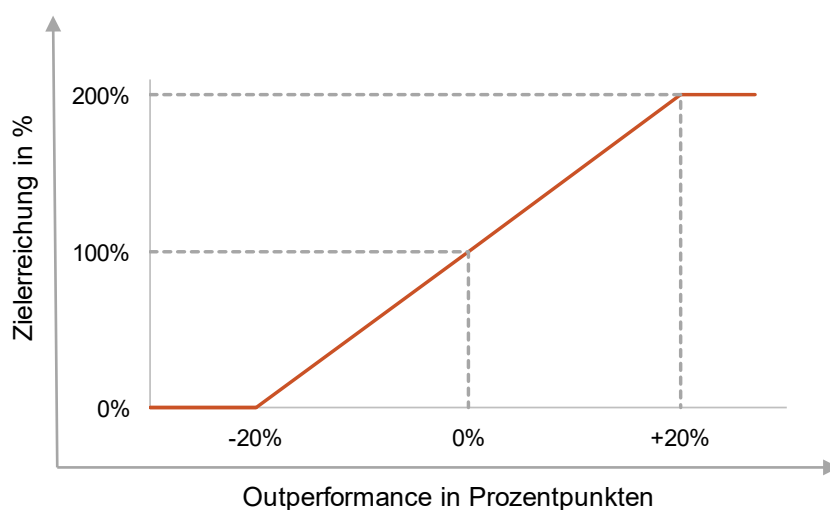
Analog zum bisherigen Vergütungssystem kann jedes Vorstandsmitglied bis zur Höhe einer sich aus der Aktienzuteilung entstehenden persönlichen Steuerbelastung eine Auszahlung der LTIP-Vergütung in bar verlangen. In diesem Fall verfügt die TAG über das Recht, eine aus der Abführung von Steuern entstehende Einzahlungsverpflichtung des Vorstandsmitglieds mit diesem Barauszahlungsanspruch unmittelbar zu verrechnen.

Funktionsweise des Long-Term Incentive Plans		
Zielbetrag in €	Vierjährige Performance-Periode	Auszahlung in bar oder Aktien
÷	GJ _n GJ _{n+1} GJ _{n+2} GJ _{n+3}	Max. 200 % des Zielbetrags
Anfangsaktienkurs (Durchschnitt der letzten 60 Handelstage)		Endaktienkurs (Durchschnitt der letzten 60 Handelstage zzgl. Dividende)
=	Zielerreichung (0 - 200 % je Leistungskriterium)	x
	+ Relativer TSR 50 %	
	+ NTA je Aktie 25 %	
	+ ESG-Ziele 25 %	
Anzahl zugeteilter virtueller Aktien x		= Endgültige Anzahl virtueller Aktien (Cap: 200 %)

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Der relative TSR bemisst sich anhand der Differenz in Prozentpunkten zwischen dem TSR der TAG und dem TSR des FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index. Im FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index sind die größten europäischen Immobilienunternehmen und damit relevantesten Wettbewerber der TAG enthalten und eignet sich daher als Vergleichsgruppe. Entspricht der TSR der TAG exakt der Vergleichsgruppe (Gleichperformance), beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR von TAG 20 Prozentpunkte oder mehr unterhalb des TSR der Vergleichsgruppe, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt der TSR von TAG 20 Prozentpunkte oder mehr oberhalb des TSR der Vergleichsgruppe, führt dies zu einer Zielerreichung von 200 % (Cap). Zielerreichungen zwischen diesen Punkten werden durch lineare Interpolation ermittelt.

Relativer Total Shareholder Return

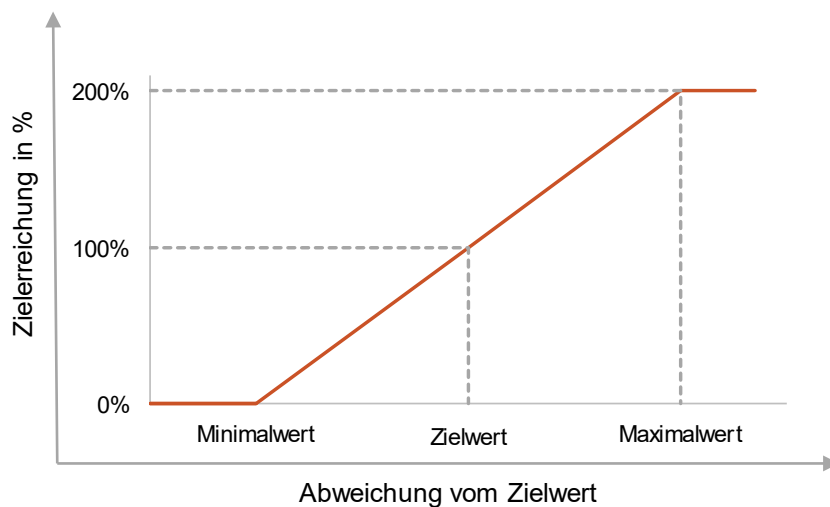


Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass die Zielerreichungskurve mit ihrem ausgewogenen Chancen-Risiko-Profil geeignet ist, die richtigen Anreize für eine erfolgreiche Kapitalmarktperformance zu setzen, ohne zu überhöhter Risikobereitschaft zu verleiten.

Net Tangible Assets (NTA) je Aktie

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung des NTA je Aktie liegt zwischen 0 % und 200 %. Hierfür legt der Aufsichtsrat basierend auf der Kapitalmarktprognose sowie der Mittel- bzw. Langfristplanung für jede vierjährige Performance-Periode einen Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert fest (zusammen die Zielerreichungskurve). Erreicht der NTA je Aktie exakt den vorgegebenen Zielwert, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 200 % (Cap). Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

NTA je Aktie (exemplarisch)



Nach Ablauf der Performance-Periode werden der Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert zusammen mit dem tatsächlich erzielten Ist-Wert und der daraus resultierenden Zielerreichung transparent im Vergütungsbericht offengelegt.

ESG-Ziele

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Aspekt unserer unternehmerischen Entscheidungen und ist damit integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Dabei liegt der Fokus darauf, wirtschaftliche, ökologische und soziale Interessen in Einklang zu bringen und die Umsetzung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu fördern.

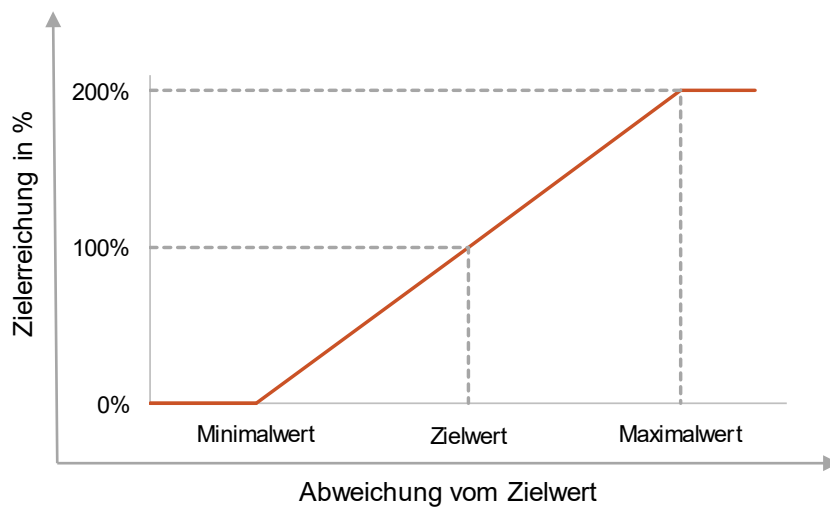
Der Aufsichtsrat legt zu Beginn einer Tranche messbare und quantifizierbare ESG-Ziele fest. Die ESG-Ziele werden dabei aus der Unternehmensstrategie und den für die TAG wesentlichen Nachhaltigkeitszielen abgeleitet. Werden mehrere ESG-Ziele ausgewählt, legt der Aufsichtsrat vor Beginn der Performance-Periode auch deren Gewichtung zueinander fest. Die ESG-Ziele stammen dabei aus einer oder mehrerer der folgenden Kategorien:

Kriterienkatalog für die Auswahl der ESG-Ziele

Energieeffizienz und Emissionen	Mitarbeiterqualifikation und Weiterbildung	Kundenzufriedenheit
Soziales Engagement und Quartiersmanagement	Mitarbeiterzufriedenheit	Compliance

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der ESG-Ziele liegt zwischen 0 % und 200 %. Der Aufsichtsrat definiert zu Beginn einer jeden Performance-Periode für jedes ESG-Ziel einen Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert. Erreicht das ESG-Ziel exakt den vorgegebenen Zielwert, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 %. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht oder überschritten, entspricht dies einer Zielerreichung von 200 % (Cap). Zwischen den oben genannten Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.

ESG-Ziele (exemplarisch)



Nach Ablauf der Performance-Periode werden für jedes ESG-Ziel die Gewichtung, der Zielwert sowie Minimal- und Maximalwert zusammen mit dem tatsächlich erzielten Ist-Wert und der daraus resultierenden Zielerreichung im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

3. Höhe der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil aufweisen. Daher kann zum einen die Auszahlung des STIP als auch die Auszahlung des LTIP bis auf Null sinken, zum anderen ist bei einer deutlichen Übererfüllung der Zielsetzungen die Auszahlung des STIP auf 150 % und des LTIP auf 200 % des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Maximalvergütung umfasst sämtliche Auszahlungen der erfolgsunabhängigen (Grundvergütung, Nebenleistungen) und erfolgsabhängigen (STIP, LTIP) Vergütungsbestandteile, die den Vorstandsmitgliedern für ein Geschäftsjahr zugesagt werden. Die Maximalvergütung beträgt für die Vorstandsmitglieder jeweils 2.000.000 €.

4. Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei objektiv feststellbaren, schwerwiegenden, grob fahrlässigen oder vorsätzlich begangenen schwerwiegenden Verstößen gegen Gesetze oder interne Compliance-Vorgaben noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig zu reduzieren (Compliance-Malus) oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Compliance-Clawback).

Dies gilt auch, wenn Fehler in den IFRS-Konzernabschlüssen der TAG, die der Ermittlung der erfolgsabhängigen Vergütung zugrunde lagen oder sich auf die zu Grunde gelegten Kennzahlen ausgewirkt haben, festgestellt wurden (Performance-Clawback). Auf ein Verschulden der Vorstandsmitglieder kommt es in diesen Fällen nicht an.

Die Malus- und Clawback-Regelungen finden sowohl auf den STIP als auch auf den LTIP Anwendung.

Eine Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied bei Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Ansprüche nach Beendigung des Dienstverhältnisses verjähren innerhalb von 14 Monaten nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

5. Share Ownership Guidelines

Zur weiteren Angleichung der Interessen des Vorstands mit den Aktionären der TAG sieht das Vergütungssystem Share Ownership Guidelines (Aktienhaltevorschriften) vor.

Der Vorstand ist verpflichtet, Aktien der TAG Immobilien AG in Höhe von mindestens 200 % seiner Brutto-Grundvergütung zu erwerben und während seiner Zugehörigkeit zum Vorstand dauerhaft zu halten.

Das bisherige Vergütungssystem sieht eine Verpflichtung des Vorstands zum Erwerb von Aktien in Höhe von 100 % der Brutto-Grundvergütung vor, welche bereits durch die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder erfüllt wird. Die mit der Einführung des neuen Vergütungssystems erhöhte Verpflichtung des Vorstands zum Erwerb von Aktien in Höhe auf 200 % der Brutto-Grundvergütung wird von den Vorstandsmitgliedern dagegen aktuell noch nicht erfüllt. Die Erfüllung dieser Verpflichtung wird sukzessive durch die Auszahlung in TAG-Aktien aus noch laufenden oder zukünftigen Tranchen des LTIP umgesetzt.

6. Sonstiges

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.

Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem der TAG keine Möglichkeit für Sonder- oder Ermessensboni vor. Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bieten mit dem STIP und LTIP bereits ausreichend Anreize für eine langfristig erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft.

E. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Vertragslaufzeiten

Grundsätzlich werden die Vorstandsdiensverträge befristet für die Dauer der Bestellung zum Mitglied des Vorstands abgeschlossen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt im Rahmen der Bestellung die Grenze des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Bei Erstbestellungen soll die Laufzeit gemäß Empfehlung B.3 DCGK drei Jahre nicht überschreiten. In den Verträgen kann vereinbart werden, dass sich die Vertragslaufzeit im Falle einer Wiederbestellung zum Vorstandsmitglied entsprechend verlängert.

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.

2. Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Empfehlung G.13 DCGK folgend dürfen bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages etwaige Zahlungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen (Grundvergütung, STIP und LTIP) und nicht den Wert für die Restlaufzeit des Dienstvertrages übersteigen (Abfindungs-Cap).

Ausstehende Auszahlungen aus dem STIP und LTIP sollen im Einklang mit der Empfehlung G.12 DCGK nach den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Erfolgsbedingungen erfolgen. Eine vorzeitige Abrechnung oder Auszahlung soll nicht erfolgen. Eine Ausnahme hiervon soll im Einklang mit der Begründung zu Empfehlung G.12 DCGK in Fällen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder des Todes des Vorstandsmitglieds gelten.

3. Change of Control

Im Falle eines Kontrollwechsels („Change of Control“) steht den Mitgliedern des Vorstands das Recht zur Kündigung des Dienstvertrages mit einer bis zu dreimonatigen Frist (Sonderkündigungsrecht) zu, sofern die jeweilige Position des Vorstandsmitglieds wesentlich durch den Kontrollwechsel berührt ist (z. B. wesentliche Veränderung der Aufgaben und des Verantwortungsumfangs des Vorstandsmitglieds). Wird von diesem Sonderkündigungsrecht Gebrauch gemacht, so zahlt die Gesellschaft eine zum Ausscheidenszeitpunkt fällige Bruttoabfindung in Höhe einer Brutto-Grundvergütung, 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 Brutto-Grundvergütung für die verbleibende Restlaufzeit zustünde, vorsehen oder eine Bruttoabfindung, die sich in den letzten 24 Monaten pro rata temporis in Bezug auf eine volle Brutto-Grundvergütung reduziert.

4. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot besteht derzeit nicht in den Dienstverträgen. Es kann aber im Einzelfall vereinbart werden. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung im Einklang mit der Empfehlung G.13 Empfehlung auf eine mit dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot einhergehende Karenzentschädigung angerechnet werden.

5. Mandatsbezüge

Aus der gleichzeitigen Wahrnehmung eines Vorstandsmandats oder eines Aufsichtsratsmandats in Geschäftsführungs- beziehungsweise Aufsichtsratspositionen in anderen Konzerngesellschaften sollen den Mitgliedern des Vorstands keine zusätzlichen Vergütungen zustehen. Konzernexterne Nebentätigkeiten sind grundsätzlich genehmigungspflichtig. In diesem Fall entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine Vergütung anzurechnen ist.

F. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung der Vorstandsvergütung

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG erfolgt die Festsetzung der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat. Dabei wird der Aufsichtsrat vom Personalausschuss unterstützt. Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf die Beratung durch externe Vergütungsexperten in Anspruch nehmen. Dabei wird bei der Mandatierung auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

1. Vergütungssystem

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat überprüft mit der Unterstützung seines Personalausschusses das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

2. Vergütungshöhe

Der Aufsichtsrat sorgt gem. § 87 Abs. 1 S. 1 AktG dafür, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Hierzu stellt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen und einen vertikalen Vergleich an. Hierbei kann sich der Aufsichtsrat von externen, vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen Experten beraten lassen.

Der horizontale Vergleich erfolgt anhand relevanter Vergleichsgruppen. Diese wählt der Aufsichtsrat auf Basis der Kriterien Land, Größe und Branche aus. Aufgrund des Kriteriums Land und unter Berücksichtigung ihrer vergleichbaren Größe können z. B. die weiteren Unternehmen des MDAX als eine geeignete Vergleichsgruppe herangezogen werden. Zur Berücksichtigung des Kriteriums Branche kann der Aufsichtsrat auch ausgewählte Wettbewerber als Vergleichsgruppe nutzen. Die Zusammensetzung der maßgeblichen Vergleichsgruppe soll im Vergütungsbericht transparent offengelegt werden.

Bei der Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder führt der Aufsichtsrat regelmäßig auch einen Vertikalvergleich durch. Hierbei betrachtet der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung.

Die Ergebnisse der Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder und stellt auch auf diese Weise die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicher.

Im Zuge der Überprüfung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auch die Vorstandsvergütungshöhe im Vergleich zu den weiteren MDAX-Unternehmen sowie ausgewählten Wettbewerbern im FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index verglichen.

Die wirtschaftliche Lage der TAG war in den vergangenen Jahren durch starkes Wachstum sowie eine erfolgreiche strategische Expansion nach Polen geprägt, was zu einer deutlichen Erweiterung des Verantwortungs- und Aufgabenumfangs der Vorstandsmitglieder führte. So sind seit der Verabschiedung des letzten Vorstandsvergütungssystems im Jahr 2021 die gesamten Umsatzerlöse des TAG-Konzerns, selbst bei einer Eliminierung der in den letzten Jahren erfolgten Immobilienverkäufe in Deutschland, um mehr als 150% angestiegen. Die Anzahl der Mitarbeiter erhöhte sich seitdem um mehr als 50%. Auch erfuhr der TAG-Konzern durch das im Vergleich zu 2021 deutlich angewachsene Verkaufsgeschäft in Polen wesentliche Ergebniszuwächse.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 um rund 30 % zu erhöhen, wobei die Grundvergütung unverändert bleibt und die gesamte Erhöhung auf die variable Vergütung entfällt. Die neuen Vergütungen liegen im Vergleich zu den Vorstandsvorsitzenden der Unternehmen im MDAX weiterhin deutlich unterhalb des ersten Quartils, also im unteren Viertel. Auch im Vergleich zu den Vorstandsvorsitzenden ausgewählter Wettbewerber im FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index sind die neuen Vergütungen der TAG im unteren Marktbereich positioniert. Aber auch im Vergleich zu den weiteren Vorstandsmitgliedern innerhalb des MDAX und zu ausgewählten Wettbewerbern im FTSE EPRA/NAREIT Developed Europe Index zeigt sich, dass die neuen Vergütungen tendenziell im unteren Marktbereich positioniert ist. Zudem stellt die neue Maximalvergütung im Sinne des § 87a AktG innerhalb des MDAX, soweit ersichtlich, aktuell den niedrigsten Wert dar, bei den weiteren Vorstandsmitgliedern sind rund 90% der Maximalvergütungen höher.

Die einzelvertraglich festgelegten Ziel- und Maximalvergütungen stellen sich für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt dar:

Ziel- und Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025

Funktion	Co-CEO / COO			Co-CEO / CFO		
	Ziel	>>	Max	Ziel	>>	Max
Vergütung in Tsd. €						
Grundvergütung		480			480	
+ Short-Term Incentive Plan (STIP)	300	150%	450	300	150%	450
= Barvergütung	780		930	780		930
+ Long-Term Incentive Plan (LTIP)	400	200%	800	400	200%	800
= Gesamtvergütung	1.180		1.730	1.180		1.730

3. Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten

Beim Verfahren der Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems werden für die Behandlung von Interessenskonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats die Empfehlungen des DCGK und die Regelungen in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der TAG eingehalten. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenskonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern entstehen können, dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats gegenüber offen zu legen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind angehalten, bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenskonflikten ihr Mandat im Aufsichtsrat niederzulegen.

G. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat legt die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest (§ 87a Abs. 2 Satz 1 AktG). Der Aufsichtsrat kann jedoch gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände (z. B. im Falle einer schweren Wirtschafts- oder Finanzkrise) 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 Vergütungsstruktur und -höhe sowie die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien für den STIP und den LTIP.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des Folgejahrs Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.