

TAG Immobilien AG Hamburg

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
über die Prüfung des Vergütungsberichts nach
§ 162 Abs. 3 AktG für das Geschäftsjahr
vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025

Anlagen

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Vergütungsbericht nach § 162 AktG

Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

**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 2025 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 (09.2023))* 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 der IDW Qualitätsmanagementstandards 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 17. März 2026

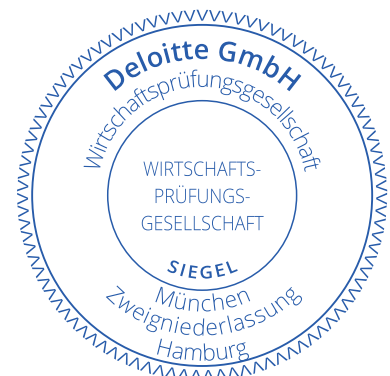
Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

DocuSigned by:

C5D9672F1211464...

Annika Deutsch
Wirtschaftsprüferin

DocuSigned by:

B494A8EE4D934BC...

Maximilian Freiherr v. Perger
Wirtschaftsprüfer



BERICHT ÜBER DIE GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DER GESELLSCHAFT (AKTIENRECHTLICHER VERGÜTUNGSBERICHT NACH § 162 AKTG)¹

Der vom Vorstand und Aufsichtsrat der TAG Immobilien AG (nachfolgend auch „TAG“) gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellte Vergütungsbericht stellt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder dar und gibt über die im Geschäftsjahr 2025 gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung Auskunft. Der Begriff gewährte und geschuldete Vergütung stellt darauf ab, in welchem Umfang die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder Zahlungen erhalten und stellt diejenigen Vergütungen dar, für die die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 vollständig erbracht wurde (Erdienungsprinzip).

Der Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer geprüft. Die Prüfung hatte dabei zum Gegenstand, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 in allen wesentlichen Belangen gemacht wurden. Die Prüfung erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der TAG, die am 16. Mai 2025 stattfand, mit einer Mehrheit von 94,3% der Stimmen gebilligt.

Vergütung für den Aufsichtsrat

Vergütungssystem

Entsprechend der Anregung des Deutschen Corporate Governance Kodex sind für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich fixe Vergütungsbestandteile nebst etwaigem Sitzungsgeld, Auslagenersatz sowie Versicherungsschutz, nicht aber variable Vergütungselemente vorgesehen. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats spiegelt dies wider und stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit eine feste Vergütung von TEUR 40 p.a. Der Stellvertreter des Vorsitzenden erhält das 1,5-Fache dieser Grundvergütung (TEUR 60 p.a.), der Vorsitzende des Aufsichtsrats eine feste Vergütung von TEUR 175 p.a.

Daneben ist für einzelne Ausschusstätigkeiten eine gesonderte Festvergütung vorgesehen: Im Prüfungsausschuss beträgt diese für den Vorsitzenden TEUR 75 p.a., für die weiteren Mitglieder jeweils TEUR 10 p.a. Die Mitglieder des Nominierungs-/Personalausschusses erhalten keine feste Vergütung, sondern eine Vergütung von EUR 500,00 je Sitzung, sofern nicht wie in der Vergangenheit zum Teil erfolgt darauf verzichtet wird. Für die Tätigkeit in weiteren, derzeit nicht bestehenden Ausschüssen erhalte der/die Vorsitzende TEUR 7,5 und die weiteren Mitglieder TEUR 5. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält für seine Tätigkeit in Ausschüssen keine zusätzliche Festvergütung, jedoch grundsätzlich auch ein Sitzungsgeld von EUR 500,00 für seine Tätigkeit im Nominierungs-/Personalausschusses.

Die Gesellschaft schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrats zudem eine Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) ab und übernimmt die Prämie. Im Zusammenhang mit der Aufsichtsrats Tätigkeit angefallene Auslagen,

¹ Ungeprüfte Angaben

insbesondere Reisekosten sowie auf die jeweilige Vergütung entfallende Umsatzsteuer, werden von der Gesellschaft erstattet.

Das bestehende System stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und leistet so einen mittelbaren Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die Förderung der Geschäftsstrategie einzusetzen.

Vergütung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr

Die Vergütung des Aufsichtsrats im abgelaufenen Geschäftsjahr verteilt sich wie folgt:

Aufsichtsratsmitglied	2025 in TEUR	2024 in TEUR
Gewährte Zuwendungen/Zufluss – Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit		
Olaf Borkers	175	175
Eckhard Schultz	60	48
Gabriela Gryger (seit 28. Mai 2024)	40	24
Beate Schulz	40	32
Björn Eifler	40	32
Prof. Dr. Kristin Wellner	40	32
Dr. Philipp K. Wagner (bis 28. Mai 2024)	0	8
Summe Vergütung Aufsichtsratsstätigkeit	395	351
Gewährte Zuwendungen/Zufluss – Vergütung für Ausschusstätigkeit		
Eckhard Schultz	75	75
Prof. Dr. Kristin Wellner	10	8
Gabriela Gryger	1	0
Summe Vergütung Ausschusstätigkeit	86	83
Gesamtvergütung	481	434

Vergütung für den Vorstand

Turnusgemäße Abstimmung des Vergütungssystems

Die ordentliche Hauptversammlung der TAG hat am 16. Mai 2025 mit großer Mehrheit (80,0% der Stimmen) das turnusgemäß zur Abstimmung stehende Vergütungssystem, des Vorstands gebilligt. Die Änderungen basieren u.a. auf den im Rahmen einer umfangreichen Corporate Governance Roadshow von Vorstand und Aufsichtsrat, in der wesentliche nationale und internationale Stimmrechtsberater sowie die 25 größten Aktionäre der TAG, die zum damaligen Zeitpunkt ca. 65% der Stimmrechte vertraten, angesprochen wurden, diskutierten Aspekten. Dabei wurde der Aufsichtsrat von einem auf Vergütungssysteme spezialisierten und sehr erfahrenen Beratungsunternehmen unterstützt. Das System wird im Folgenden dargestellt und entspricht den Vorgaben des § 87 Abs. 1 AktG und des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner im Berichtsjahr und derzeit geltenden Fassung vom 27. Juni 2022.

Die folgende Übersicht zeigt die wesentlichen Änderungen des in 2025 gebilligten Vergütungssystem im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem, das in 2021 gebilligt wurde:

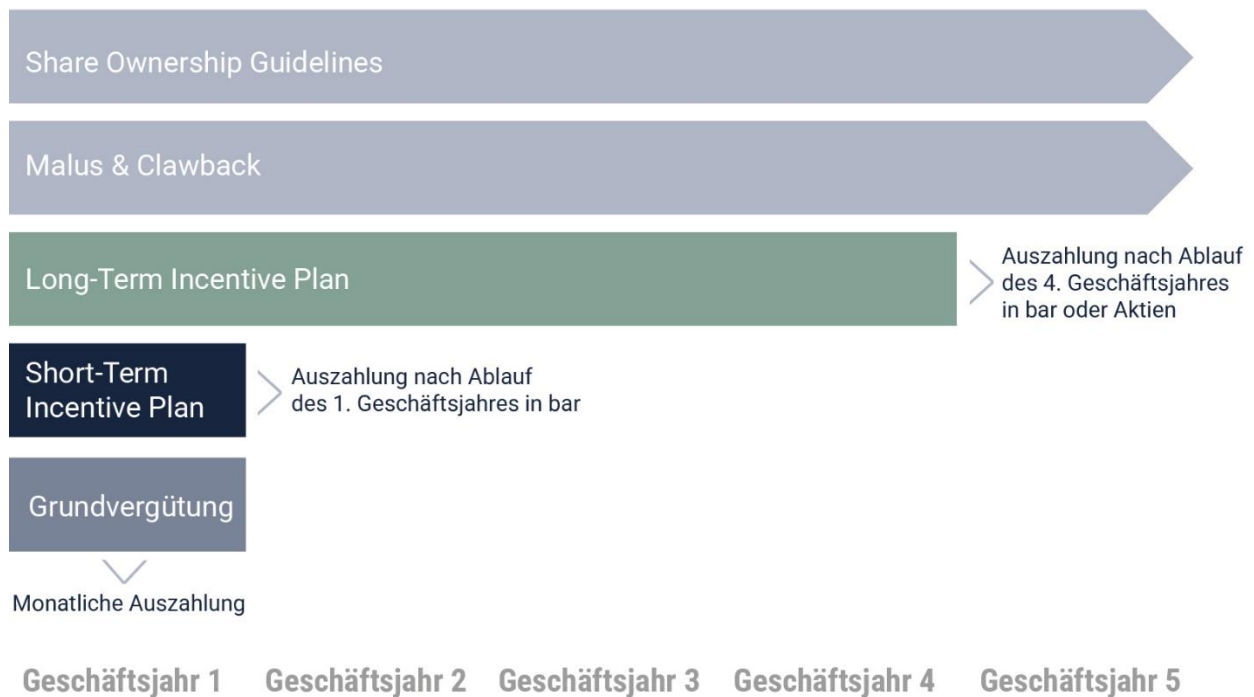
Vergleich der Vergütungssysteme und wesentliche Änderungen

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 ausbezahlt 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 			
Short-Term Incentive Plan (STIP)	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
	Modifizier	<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 Modifizier 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
Long-Term Incentive Plan (LTIP)	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 Modifizier 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 	

Überblick über das Vergütungssystem

Das der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2025 vorgelegte und gebilligte Vergütungssystem findet seit dem Geschäftsjahr 2025 Anwendung. Es 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



Die **Grundvergütung (feste Vergütung)** betrug zum Stichtag TEUR 480 p. a. nach ebenfalls TEUR 480 p. a. zum Ende des Vorjahres.

Die **Zielvergütung für den STIP** betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr TEUR 300 p. a. (Vorjahr: TEUR 150 p.a.) und war auf maximal TEUR 450 p. a. (Vorjahr TEUR 200 p.a.) begrenzt.

Die **Zielvergütung für den LTIP** belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf TEUR 400 p. a. (Vorjahr: TEUR 250 p.a.) und war auf maximal TEUR 800 p. a. (Vorjahr TEUR 500 p.a.) begrenzt.

Die **gesamte Zielvergütung** eines Vorstandsmitglieds belief sich damit im abgelaufenen Geschäftsjahr auf TEUR 1.180 p. a. (Vorjahr: TEUR 880 p.a.), die **Maximalvergütung** auf TEUR 1.730 p.a. (Vorjahr: TEUR 1.180 p.a.).

Als **Maximalvergütung im Sinne des § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG** war im abgelaufenen Geschäftsjahr ein Betrag von TEUR 2.000 p.a. (Vorjahr: TEUR 1.200 p.a.) definiert.

Feste Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung erfolgt in Form eines festen Jahresgehalts, das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt wird. Die im Berichtsjahr an die Mitglieder des Vorstands gezahlten Beträge sind nachstehend aufgeführt:

in TEUR

Name	2025	2024	Veränderung (%)
Claudia Hoyer	480	480	0,0
Martin Thiel	480	480	0,0

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Vorstands Nebenleistungen, wie zum Beispiel eine private Kfz-Nutzung. Der Aufwand für Nebenleistungen unterliegt jährlichen Schwankungen und beträgt in der Regel nicht mehr als TEUR 20 p.a.

Variable Vergütung

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Unternehmensstrategie und der langfristigen Entwicklung

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.

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

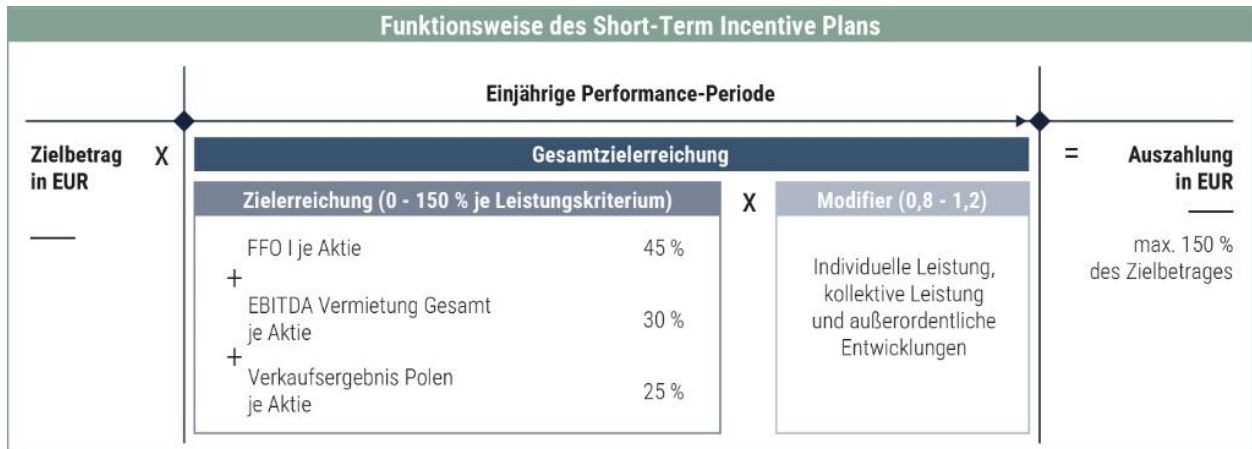
	Leistungskriterium	Definition	Strategiebezug
STIP	FFO I je Aktie	Ermittelt sich aus dem Konzernergebnis, bereinigt um nicht zahlungswirksame Bestandteile wie Bewertungsergebnisse, Abschreibungen, Wertminderungen (ohne eine Bereinigung von Wertminderungen auf Mietforderungen), nicht zahlungswirksame Zinsaufwendungen 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.

Short-Term Incentive Plan (STIP)

Im Einklang mit dem der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2025 vorgelegten und gebilligten Vergütungssystem ist der STIP 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)
- Bereinigtes EBITDA Vermietung Gesamt je Aktie (30% Gewichtung)
- Bereinigtes 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 Spannweite 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.



Finanziellen Leistungskriterien im STIP für das Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Übersicht zeigt für die jeweiligen Messgrößen den mindestens zu erreichenden Wert für eine Vergütung (Minimalwert), den Zielwert und den Maximalwert, ab dem die Vergütung nicht weiter ansteigt:

Messgröße	Gewicht (%)	Minimalwert	Ziel	Maximum
FFO I je Aktie	45	0,89 €	0,99 €	1,04 €
EBIDTA Vermietung Gesamt je Aktie	30	1,24 €	1,38 €	1,45 €
Bereinigtes Verkaufsergebnis Polen je Aktie	25	0,28 €	0,36 €	0,38 €

Die Zielwerte ergeben sich aus der für das Geschäftsjahr 2025 veröffentlichten Kapitalmarktprognose. Die Minimalwerte liegen jeweils 10% unter dieser Prognose, die Maximalwerte jeweils 5% darüber. Bei einer Zielerreichung zwischen den Werten wird linear interpoliert.

Individuelle Ziele

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.

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 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 Modifikator kann die Auszahlung lediglich um maximal 20 % verringern oder erhöhen. Werden keine Ziele für ein Geschäftsjahr festgelegt, beträgt der Modifikator 1,0.

Als kollektives Ziel für den Gesamtvorstand wurde für das Geschäftsjahr 2025 folgendes festgelegt:

- „Weitere Etablierung der TAG als sozial und gesellschaftlich verantwortungsbewusster Vermieter in Deutschland, der preisgünstiges Wohnen und Renditeerzielung in Einklang bringt

Bei der Beurteilung der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat u.a. die im abgelaufenen Geschäftsjahr erhaltenen Auszeichnungen für das soziale und gesellschaftliche Engagement der TAG betrachtet, fortgeführte und neu begonnene soziale und gesellschaftliche Aktivitäten herangezogen sowie die öffentliche Wahrnehmung der TAG beurteilt. Ferner wurden die im deutschen Vermietungsgeschäft erreichten finanziellen Ziele betrachtet (z.B. das like-for-like Mietwachstum, der Leerstand des Wohnungsportfolios und das bereinigte EBITDA aus der Vermietung). Im Ergebnis sah der Aufsichtsrat das kollektive Ziel als übererfüllt an, da die TAG im Geschäftsjahr 2025 nicht nur zahlreiche neue soziale und gesellschaftliche Engagements begründet und Auszeichnungen erhalten hat, sondern zugleich auch die finanziellen Ziele im deutschen Vermietungsgeschäft nahezu durchweg übertroffen wurden. Der Modifier wurde in der Folge mit einheitlich 1,2 für Claudia Hoyer und Martin Thiel festgelegt.

Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 im STIP

Für das abgelaufene Geschäftsjahr ergaben sich auf dieser Basis folgende Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge für den STIP:

Messgröße	Ist	Zielerreichung	Vergütung (in TEUR)
FFO I je Aktie	1,00 €	101%	149
EBIDTA Vermietung Gesamt je Aktie	1,37 €	99%	83
Bereinigtes Verkaufsergebnis Polen je Aktie	0,38 €	105%	113
Modifier	1,2		69
Gesamt			413

Long-Term Incentive Plan (LTIP)

Im Geschäftsjahr 2025 ist erstmals eine Zuteilung gemäß dem der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2025 vorgelegten und gebilligten Vergütungssystem erfolgt. Darüber hinaus endete im Geschäftsjahr 2025 die Performance-Periode der LTIP-Tranche 2022-2025, die noch auf dem der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021 vorgelegten und gebilligten Vergütungssystem basiert.

LTIP-Tranchen ab dem 1. Januar 2025

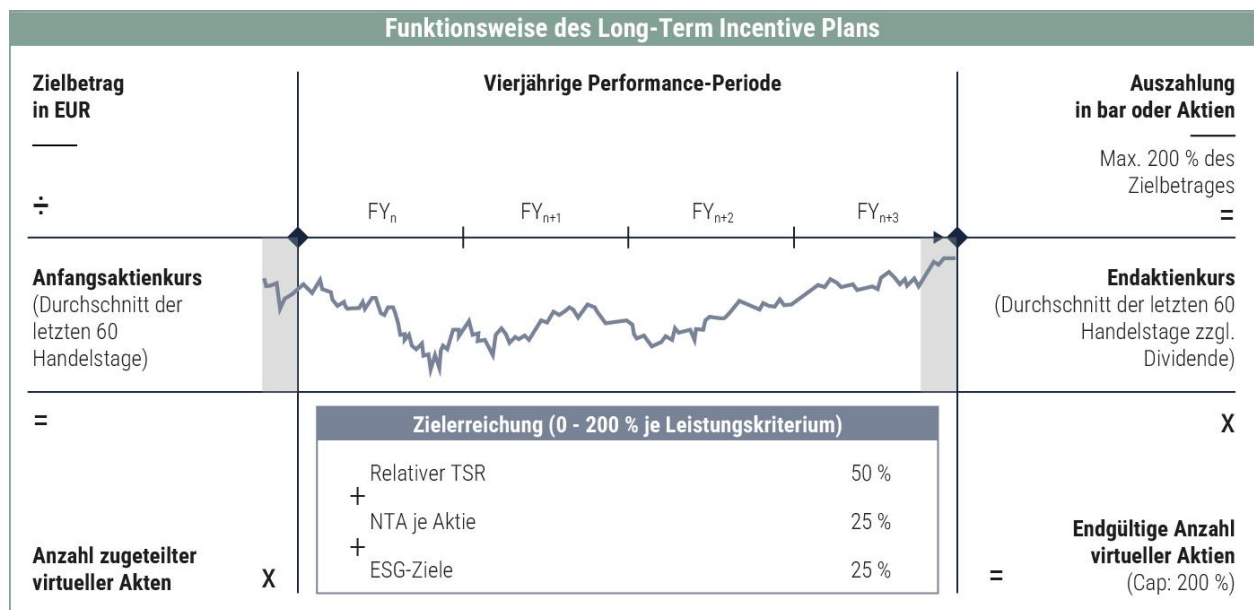
Der LTIP ist seit dem Geschäftsjahr 2025 als virtueller Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode ausgestaltet. Die Zuteilung des LTIP erfolgt in jährlichen Tranchen. Zur Ermittlung der vorläufig zugeteilten Anzahl virtueller Aktien wird ein individuell vereinbarter Zielbetrag 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),
- EPRA 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 ausgezahlten Dividenden erhöht, um die Funktionsweise echter Aktien abzubilden und die Vorstandsmitglieder dividendenneutral zu stellen. Es erfolgt keine garantierte oder vorzeitige Auszahlung von Dividenden.



Auf Basis einer Zielvergütung für den LTIP von TEUR 400 p.a. und einem Anfangskurs der TAG-Aktie von EUR 15,35 (durchschnittlicher Schlusskurs der TAG-Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor dem 1. Januar 2025) ergab sich für das Geschäftsjahr 2025 eine vorläufige zugeteilte Anzahl an virtuellen TAG-Aktien von 26.058 Stück je Vorstandsmitglied.

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.

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.

EPRA Net Tangible Assets (EPRA NTA) je Aktie

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung des EPRA 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 EPRA 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.

Für die ab dem 1. Januar 2025 laufende LTIP-Tranche 2025-2028 wurden diese Werte für den EPRA NTA je Aktie wie folgt festgelegt:

- Minimalwert: 0% p.a. durchschnittliches Wachstum
- Zielwert: 2,5% p.a. durchschnittliches Wachstum
- Maximalwert: 5% p.a. durchschnittliches Wachstum

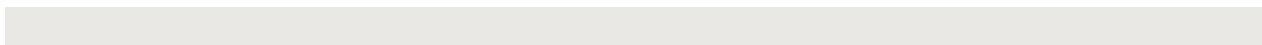
ESG-Ziele

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Aspekt unserer unternehmerischen Entscheidungen und ist damit integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie der TAG. 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 jeden 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:



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 Werten wird die Zielerreichung jeweils linear interpoliert.



Für die ab dem 1. Januar 2025 laufende LTIP-Tranche 2025-2028 wurden die folgenden nicht-finanziellen Ziele (ESG-Ziele) festgelegt, die auch bereits in vorhergehenden LTIP-Tranchen des bis vor dem 1. Januar 2025 geltenden Vergütungssystems anzutreffen waren:

Messgröße	Gewicht (%)	Mindestwert	Ziel	Maximum
CO2-Emissionen je qm im deutschen Immobilienportfolio zum Ende des Performancezeitraums	40	28,2 kg p.a.	25,6 kg p.a.	23,0 kg p.a.
Mieterzufriedenheit „sehr zufrieden“ bzw. „zufrieden“ im Durchschnitt während des Performancezeitraums	40	63%	70%	77%
Förderung sozialer Projekte durch die TAG Miteinander Stiftung im Durchschnitt während des Performancezeitraums p.a.	20	TEUR 135	TEUR 150	TEUR 165

Die Zielwerte wurden durch den Aufsichtsrat auf Basis der Unternehmensstrategie und der Nachhaltigkeitsziele der TAG bestimmt. Die Minimalwerte liegen jeweils 10% unter diesen Werten, die Maximalwerte jeweils 10% darüber. Bei einer Zielerreichung zwischen den Werten wird linear interpoliert.

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

LTIP-Tranchen, die vor dem 1. Januar 2025 begonnen haben

LTIP-Tranchen, die vor der Gültigkeit des neuen Vergütungssystems, d.h. vor dem 1. Januar 2025, begonnen haben, werden noch nach den Regelungen des bisherigen Vergütungssystems, das in der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 gebilligt wurde, fortgeführt. Dies betrifft die zum 31. Dezember 2025, 2026 und 2027 endenden vierjährigen Performancezeiträume.

Für die zum 31. Dezember 2025 endende **LTIP-Tranche 2022-2025** war noch ausschließlich der Total Shareholder Return (TSR, Summe aus Aktienkurssteigerung und im vierjährigen Performancezeitraum gezahlte Dividenden) relevant. Diese TSR-Performance (100% Gewichtung) bemaß sich nach:

- der absoluten TSR-Performance der TAG-Aktie und
- der relativen TSR-Performance (Entwicklung der TAG-Aktie im Verhältnis zur Entwicklung einer ausgewählten Gruppe von Wettbewerbern (Peer Group) in diesem Zeitraum

Bemessungsgrundlage für die Aktienkursentwicklung ist jeweils der volumengewichtete Durchschnittskurs (VWAP) der TAG-Aktie bzw. der Aktien der Peer Group über einen Zeitraum von zwei Monaten vor dem Stichtag des Geschäftsjahres zu Beginn und am Ende des Performance-Zeitraums. Der Ziel-TSR wurde für den vierjährigen Performance-Zeitraum auf 40% (d. h. ca. 10% Ziel-TSR auf Jahresbasis) festgelegt und führt zu folgender Vergütung:

- Entspricht der tatsächliche TSR dem Ziel-TSR, beträgt die LTIP-Vergütung der Zielvergütung für den LTIP.
- Liegt der Ist-TSR über oder unter dem Ziel-TSR, wird der Betrag interpoliert.
- Ist der tatsächliche TSR negativ, entsteht keine LTIP-Vergütung.

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

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

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

Zielerreichung für die zum 31. Dezember 2025 endende LTIP-Tranche 2022-2025

Für die LTIP-Tranche 2022-2025 errechnete sich ein absoluter TSR der TAG-Aktie von -40%. Vor diesem Hintergrund konnte auf eine Messung des relativen TSR verzichtet werden, da bei einem negativen absolutem TSR unabhängig von der TSR-Performance der Peer Group keine Vergütung erfolgt.

Vergütung des Vorstands im Berichtsjahr

Die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Insgesamt beträgt die Vergütung für beide Vorstände TEUR 1.824 (Vorjahr: TEUR 1.136) und setzt sich wie folgt zusammen:

in TEUR	Claudia Hoyer COO, Co-CEO		Martin Thiel CFO, Co-CEO	
	2024 (Ist)	2025 (Ist)	2024 (Ist)	2025 (Ist)
Feste Vergütungsbestandteile				
Festvergütung	480	480	480	480
Nebenleistungen	15	15	7	7
Summe	495	495	487	487
Einjährige variable Vergütung (STIP)	77	413	77	413
Einjährige variable Vergütung (STIP) - Vorjahr	0	8	0	8
Mehrfährige variable Vergütung (LTIP) - bisheriges Vergütungssystem	0	0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung (LTIP) - neues Vergütungssystem	0	0	0	0
Summe	77	421	77	421
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
Gesamtvergütung	572	916	564	908
relativer Anteil Festvergütung	87%	54%	86%	54%
relativer Anteil variable Vergütung	13%	46%	14%	46%

Anzahl Aktien	0	0	0	0
---------------	---	---	---	---

Die STIP-Vergütung von jeweils TEUR 8 pro Vorstandsmitglied, die im Geschäftsjahr 2025 für das Vorjahr gewährt wurde, resultiert aus der erst in der bilanzfeststellenden Aufsichtsratssitzung, die nach Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 erfolgte, festgelegten Zielerreichung für individuelle Ziele der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024. Diese führte zu einer Modifizierung der STIP-Vergütung von ursprünglich TEUR 77 um 10%, also um TEUR 8. Die individuellen Ziele für das Geschäftsjahr 2024 betrafen die Implementierung eines Personalentwicklungssystems für die Mitarbeiter*innen der TAG und die Refinanzierung von fertig gestellten Vermietungsbeständen in Polen. Diese Ziele wurden als übererfüllt angesehen.

In der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr für den beizulegenden Zeitwert einer möglichen Vergütung aus dem LTIP aus dem bisherigen Vergütungssystem, der bilanziell jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres bestimmt und dann zum Jahresende nicht mehr an den tatsächlichen Wert angepasst wird, ein Betrag von TEUR 5 (Vorjahr: TEUR 0) pro Vorstandsmitglied erfasst. Für den LTIP im neuen Vergütungssystem wurde auf Basis der Bewertung zum Stichtag durch einen externen Gutachter eine Rückstellung in Höhe von TEUR 254 (Vorjahr: TEUR 0) je Vorstandsmitglied gebildet.

Die Maximalvergütung nach § 87a AktG wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr, wie auch im Vorjahr, eingehalten.

Andere Vergütungen und weitere Regelungen

Nebenleistungen

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

Pensionen

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

Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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.

Im Falle eines Kontrollwechsels („Change of Control“, i.e. Erwerb von mind. 30% der Stimmrechte an der Gesellschaft durch einen Dritten, Verschmelzung/Übertragung des wesentlichen Vermögens der Gesellschaft auf Dritte oder Abschluss eines Beherrschungs- und/oder Gewinnabführungsvertrages durch die Gesellschaft als abhängiges Unternehmen mit einem Dritten) steht den Mitgliedern des Vorstands das Recht zur Kündigung des Dienstvertrages mit einer bis zu dreimonatigen Frist (Sonderkündigungsrecht) zu.

Wird von diesem Sonderkündigungsrecht Gebrauch gemacht, so zahlt die Gesellschaft eine zum Ausscheidenszeitpunkt fällige Bruttoabfindung in Höhe einer Brutto-Grundvergütung (Festvergütung), 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 zustände, vorsehen oder eine Bruttoabfindung, die sich in den letzten 24 Monaten pro rata temporis in Bezug auf eine volle Brutto-Grundvergütung reduziert.

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.

Mandatsbezüge

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

Aktienhalteverpflichtung und mögliche Verwässerung der Aktionäre

Jedes Vorstandsmitglied ist grundsätzlich verpflichtet, während der Dauer seiner Bestellung zum Vorstand Aktien der TAG mit einem Kurswert von mindestens zwei Bruttojahresgehältern der Festvergütung zu halten.

Beträgt der Kurswert der TAG-Aktien während der Dauer der Bestellung zum Vorstand weniger als zwei Bruttojahresgehälter der Festvergütung, so ist das Vorstandsmitglied nicht verpflichtet, weitere TAG-Aktien außerhalb der variablen Vorstandsvergütung zu erwerben, solange der Kurswert der von dem Vorstandsmitglied gehaltenen TAG-Aktien mindestens ein Bruttojahresgehalt der Festvergütung erreicht. In diesem Fall erfolgt dann die Auszahlung aus dem LTIP so lange vollständig in TAG-Aktien, bis die Vorstandsmitglieder Aktien in Höhe eines Kurswertes von mindestens zwei Bruttojahresgehältern der Festvergütung halten.

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

Forderungen und Verbindlichkeiten gegenüber Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

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

Bei objektiv feststellbaren, schwerwiegenden, grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstößen gegen Gesetze oder interne Compliance-Regelungen in einem Geschäftsjahr, die von einzelnen Vorstandsmitgliedern oder dem Gesamtvorstand zu verantworten sind, haben diese die variable Vergütung (Barvergütung oder im Rahmen des LTIP zugeteilte Aktien) für das Jahr, in dem die Verstöße begangen wurden, ganz oder teilweise zurückzuzahlen oder zurück zu übertragen.

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

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

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

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

Für die Berechnung der Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung angegeben.

	2025	2024	2023	2022	2021
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis TAG AG in TEUR	26.229	129.818	80.461	- 525	104.597
Veränderung prozentual	-79,80%	61,34%	>100%	>100%	199,62%
FFO I je Aktie: Veränderung prozentual:	0,20%	2,04%	-17,95%	-3,87%	5,08%
NTA je Aktie: Veränderung prozentual:	9,57%	4,59%	-11,73%	-19,57%	17,49%
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung					
Veränderung prozentual	6,35%	3,24%	6,67%	6,41%	2,38%
Entwicklung der Vorstandsbezüge					
Claudia Hoyer Veränderung prozentual:	75,14%	8,96%	-51,66%	-40,25%	119,26%
Martin Thiel Veränderung prozentual:	76,31%	9,11%	-52,08%	-40,45%	120,53%
Entwicklung der Aufsichtsratsbezüge					
Olaf Borkers, Vorsitzender (seit Mai 2023) Veränderung prozentual:	0,00%	59,09%	-	-	-
Eckhard Schultz, stellvertr. Vorsitzender (seit Okt 2023) Veränderung prozentual:	9,76%	668,75%	-	-	-
Gabriela Gryger (seit Mai 2024) Veränderung prozentual:	70,83%	-	-	-	-
Beate Schulz (seit September 2023) Veränderung prozentual:	25,00%	540,00%	-	-	-
Björn Eifler (seit September 2023) Veränderung prozentual:	25,00%	540,00%	-	-	-
Prof. Dr. Kristin Wellner (seit Mai 2018) Veränderung prozentual:	25,00%	53,85%	4,00%	0,00%	0,00%

Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber. Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen Vereinbarung in Textform.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind

unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der in Textform erteilten Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtet werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

(3) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(4) Der Höchstbetrag nach Abs. 2 bezieht sich auf einen einzelnen Schadensfall. Ein einzelner Schadensfall ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden.

(5) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der in Textform erklärten Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit in gesetzlicher Schriftform erteilter Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte wesentliche Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen Vereinbarung in Textform umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger Vereinbarungen in Textform die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Einheitsbewertung sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.