

5.3 VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht erläutert Struktur und Höhe der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Er entspricht den gesetzlichen Vorgaben sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

5.3.1 Vorbemerkung

Im Geschäftsjahr 2014 hatten die heutigen Vorstände Geschäftsführungsanstellungsverträge bis zum 23. Oktober 2014. Durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 8. September 2014 wurden die Herren Finkbeiner und Karoff zu Mitgliedern des Vorstandes der mit Beurkundung des Formwechsels in eine Aktiengesellschaft am 5. September 2014 (wirksam geworden mit Eintragung im Handelsregister am 10. September 2014) entstandenen TLG IMMOBILIEN bestellt.

Mit Aufnahme des Handels mit Aktien der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse (24. Oktober 2014) erhielten die Vorstände neue Anstellungsverträge, zu deren Abschluss der Aufsichtsratsvorsitzende, Herr Michael Zahn, durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 8. September 2014 ermächtigt wurde.

Die neuen Anstellungsverträge gelten für das Jahr 2015 unverändert fort.

5.3.2 Vergütungssystem des Vorstandes

Das Vergütungssystem berücksichtigt die gemeinsame und persönliche Leistung zur Sicherung eines nachhaltigen Unternehmenserfolges. Das Vergütungssystem ist leistungs- und erfolgsorientiert aufgebaut, wobei die Kriterien Langfristorientierung, Angemessenheit sowie Nachhaltigkeit von maßgeblicher Bedeutung sind.

Die Bezüge des Vorstandes setzen sich aus einem fixen Vergütungsbestandteil (Grundvergütung) und einem variablen Vergütungsanteil mit kurzfristiger Anreizfunktion (Short Term Incentive, STI) sowie einem variablen Vergütungsanteil mit langfristiger Anreizfunktion (Long Term Incentive, LTI) zusammen, wobei im Jahr 2014 noch kein LTI gezahlt oder gewährt wurde.

Der Aufsichtsrat legte in seiner Sitzung am 29. April 2015 die Ausgangswerte des LTI für das Jahr 2015 fest.

in TEUR	Peter Finkbeiner	Niclas Karoff
Grundvergütung	300	300
Einjährige variable Vergütung (STI)	200	200
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	250	250
Gesamtvergütung	750	750

Fixer Vergütungsbestandteil

Den Mitgliedern des Vorstandes wird die Grundvergütung monatlich in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

Zu der Grundvergütung erhält der Vorstand vertraglich festgelegte Nebenleistungen¹.

¹ Im Wesentlichen aus dem geldwerten Vorteil aus der privaten Nutzung des Dienstwagens sowie Zahlungen bei einer betrieblich veranlassten doppelten Haushaltsführung

Weiterhin hat die Gesellschaft für die Vorstände eine Berufsunfallversicherung, die Leistungen im Invaliditätsfall des Vorstandsmitgliedes und im Todesfall für die Hinterbliebenen beinhaltet, eine Rentenversicherung sowie eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Entsprechend dem Corporate Governance Kodex enthält die D&O-Versicherung einen gesetzlich geforderten Selbstbehalt, der im Versicherungsfall einen Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis maximal dem 1,5-Fachen der festen jährlichen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitgliedes beinhaltet.

Kurzfristig variabler Vergütungsanteil (Short Term Incentive, STI)

Grundlage für die Ermittlung des STI ist der Zielerreichungsgrad, der nach der jährlichen Leistung des Vorstandsmitgliedes anhand eines Soll-Ist-Vergleichs festgestellt wird.

Die Festlegung der Jahresziele erfolgt anhand einer gemeinsamen Zielvereinbarung für die Vorstandsmitglieder, die jeweils für das laufende Kalenderjahr spätestens bis zur Feststellung des Jahresabschlusses für das vergangene Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat vorzuschlagen und zwischen dem Aufsichtsrat der Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, und den Vorstandsmitgliedern zu vereinbaren ist.

Für eine Ausschüttung muss der Zielerreichungsgrad für den STI mindestens 70 % betragen und ist auf 130 % begrenzt. Zwischen 70 % und 130 % steigt der Zielerreichungsgrad linear an. Bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % erhalten die Vorstandsmitglieder jeweils 100 % des Zielbonus.

Nach Ende eines jeden Geschäftsjahres trifft der Aufsichtsrat Feststellungen zum Grad der gemeinsamen Zielerreichung durch die Vorstandsmitglieder.

Der STI ist mit der ordentlichen Gehaltsabrechnung zur Zahlung fällig, die auf den Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses folgt.

Langfristig orientierter Vergütungsanteil (Long Term Incentive, LTI)

Zusätzlich zu einem STI haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierten LTI. Der Zielerreichungsgrad für den LTI bemisst sich nach der Erreichung der vereinbarten Ziele jeweils am Ende eines Zeitraums von vier Jahren, die anhand des Soll-Ist-Vergleichs festgestellt wird.

Maßgebliche Zielgrößen im Rahmen des LTI sind die Entwicklung des EPRA NAV (pro Aktie und in Euro) – wie in dem anlässlich des Börsenganges veröffentlichten Wertpapierprospekt definiert – der Gesellschaft (NAV pro Aktie) im Zeitraum vom 1. Januar des jeweils ersten Jahres bis 31. Dezember des jeweils vierten Jahres (NAV-Entwicklung) sowie die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft im Verhältnis zu der Entwicklung des FTSE EPRA/NAREIT Europe Indexes (oder eines vergleichbaren Nachfolgeindex) (Index) im Zeitraum vom 1. Januar des jeweiligen ersten Jahres bis 31. Dezember des jeweils vierten Jahres (relative Aktienkursentwicklung). Die Zielgrößen sind im Verhältnis von 50% (NAV-Entwicklung) und 50% (relative Aktienkursentwicklung) zueinander gewichtet.

Die NAV-Entwicklung wird in einem Zielkorridor zwischen 100 % (entspricht keiner Steigerung des NAV pro Aktien) und 250 % (entspricht einer 1,5-fachen Steigerung des NAV pro Aktie) definiert. Bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % erhält das Vorstandsmitglied 100 % des auf die NAV-Entwicklung entfallenden Anteils des Zielbonus. Zwischen 100% und 250% steigt der

Zielerreichungsgrad linear an. Unter 100% reduziert sich die Zielerreichung für das Vorstandsmitglied für den auf die NAV-Entwicklung entfallenden Anteil um die der Zielunterschreitung entsprechende Prozentzahl, bei 250% ist der Zielerreichungsgrad gedeckelt.

Die relative Aktienkursentwicklung wird in einem Zielkorridor zwischen 100% (d.h., der Aktienkurs der Gesellschaft entwickelt sich wie der Index) und 250% (d.h., der Aktienkurs der Gesellschaft entwickelt sich 1,5-mal besser als der Index) relativ zum Index definiert. Bei einem Zielerreichungsgrad von 100% erhält das Vorstandsmitglied 100% des auf die relative Aktienkursentwicklung entfallenden Anteils des Zielbonus. Zwischen 100% und 250% steigt der Zielerreichungsgrad linear an. Unter 100% reduziert sich die Zielerreichung für das Vorstandsmitglied für den auf die relative Aktienkursentwicklung entfallenden Anteil um die der Zielunterschreitung entsprechende Prozentzahl, bei 250% ist der Zielerreichungsgrad gedeckelt.

Die LTI-Vergütung wird mit der ordentlichen Gehaltsabrechnung, die auf den Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses des vierten Geschäftsjahres folgt dem Vorstandsmitglied ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, anstelle der vollständigen oder teilweisen Barzahlung eigene Aktien der Gesellschaft zu gewähren. Die Gesellschaft ist berechtigt, ein noch zu definierendes und wirtschaftlich für das Vorstandsmitglied gleichwertiges Aktienoptionsprogramm als Ersatz für die LTI-Vergütung aufzulegen.

Gesamtvergütung des Vorstandes 2015 und 2014

Für den erfolgreichen Börsengang wurde den heutigen Vorständen im Jahr 2014 jeweils eine anteilige Erfolgsprämie von den Gesellschaftern in Form einer Sonderzahlung in Höhe von insgesamt EUR 1,05 Mio. sowie eine Aktienübertragung im Wert von EUR 0,3 Mio. gewährt. Die Zahlung wurde durch die LSREF II East AcquiCo S.à.r.l. und die Delpheast Beteiligungs GmbH & Co. KG abgewickelt. Aufgrund der vollständigen Veräußerung der Anteile der ehemaligen Gesellschafter im Jahr 2015 wurden den Vorständen jeweils weitere Aktien im Wert von EUR 1,16 Mio. übertragen.

Den Vorstandsmitgliedern wurden in den Geschäftsjahren 2015 und 2014 keine Vorschüsse oder Kredite gewährt oder ausgezahlt.

Zufluss

in TEUR	Peter Finkbeiner		Niclas Karoff	
	2015	2014	2015	2014
Festvergütung	300	300	300	300
Nebenleistungen	82	80	25	16
Zwischensumme Festvergütung	382	380	325	316
Erfolgsprämie ¹	1.163	1.350	1.163	1.350
Einjährige variable Vergütung (STI) ²	200	0	200	170
Mehrfürige variable Vergütung (LTI)	0	0	0	0
Zwischensumme variable Vergütung	1.363	1.350	1.363	1.520
Gesamtvergütung	1.745	1.730	1.688	1.836

¹ Die Gewährung der Erfolgsprämie für den Börsengang erfolgte durch die Gesellschafter der TLG IMMOBILIEN AG.

² In 2014 ist lediglich Herr Karoff im Rahmen seines Geschäftsführeranstellungsvertrages eine variable Vergütung von der TLG IMMOBILIEN GmbH zugeflossen. Herr Finkbeiner hatte einen Anspruch gegen die Hudson Advisors Germany GmbH.

Gewährte Zuwendungen¹

in TEUR	Peter Finkbeiner				Niclas Karoff			
	2015	2015 min.	2015 max.	2014	2015	2015 min.	2015 max.	2014
Festvergütung	300	300	300	300	300	300	300	300
Nebenleistungen	82	82	82	80	25	25	25	18
Zwischensumme Festvergütung	382	382	382	380	325	325	325	318
Erfolgsprämie ²	0	0	0	2.200	0	0	0	2.200
Einjährige variable Vergütung (STI) ³	200	0	260	150	200	0	260	150
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	387	0	625	0	387	0	625	0
Zwischensumme variable Vergütung	587	0	885	2.350	587	0	885	2.350
Gesamtvergütung	969	382	1.267	2.730	912	325	1.210	2.668

¹ In 2014 erfolgten die Zuwendungen im Rahmen der Geschäftsführeranstellungsverträge mit der TLG IMMOBILIEN GmbH.

² Ohne Berücksichtigung etwaiger Wertveränderungen aus Schwankungen des TLG IMMOBILIEN-Aktienkurses

³ In 2014 bestand lediglich eine vertragliche Mindestvereinbarung.

Gesamtbezüge von der Gesellschaft nach HGB

in TEUR	Peter Finkbeiner		Niclas Karoff	
	2015	2014	2015	2014
Festvergütung	300	300	300	300
Nebenleistungen	82	80	25	18
Zwischensumme Festvergütung	382	380	325	318
Einjährige variable Vergütung (STI)	200	150	200	150
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	0	1.232	0	1.232
Zwischensumme variable Vergütung	200	1.382	200	1.382
Gesamtvergütung	582	1.762	525	1.700

Für die Jahre 2014 und 2015 wurden an zwei ehemalige Geschäftsführer laufende Pensionen gezahlt. Die Aufwendungen betragen im Jahr 2014 insgesamt EUR 0,149 Mio. und im Jahr 2015 EUR 0,151 Mio.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Abfindungen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied nicht den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen („Abfindungs-Cap“) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit dieses Vertrages überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen (vgl. Empfehlung Nr. 4.2.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex). Im Falle eines Change-of-Control-Sachverhalts und der sich daraus ergebenden Kündigung durch den Vorstand erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe von 150 % des Abfindungs-Caps.

Sterbegeld

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Vertrags, so wird die Vergütung einschließlich STI und LTI bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrags infolge des Todes abgerechnet und entsprechend der Regelung des Dienstvertrages an die Erben ausgezahlt. Darüber hinaus haben Witwe und Kinder, soweit diese noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Grundvergütung für den Rest des Sterbemonats und die drei darauf folgenden Monate.

Vergütungssystem Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat wurde am 5. September 2014 konstituiert. Gemäß Satzung sind sämtliche Vergütungen für die Aufsichtsrats Tätigkeit jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrates nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine entsprechende zeitanteilige Vergütung.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche feste Grundvergütung in Höhe von TEUR 30. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates (Herr Michael Zahn) erhält das Doppelte (TEUR 60), ein stellvertretender Vorsitzender (Herr Alexander Heße) erhält das Eineinhalbfache dieses Betrags (TEUR 45). Mitglieder des Präsidial- und Nominierungsausschusses (Herr Michael Zahn [Vorsitzender], Herr Alexander Heße, Herr Dr. Michael Bütter) oder des Prüfungsausschusses (Herr Axel Salzmann [bis Juni 2015, auch Vorsitzender], Herr Helmut Ullrich [seit August 2015, auch Vorsitzender], Herr Michael Zahn [bis August 2015], Frau Elisabeth Stheemann, Herr Dr. Claus Nolting [seit September 2015]) erhalten eine jährliche feste Grundvergütung in Höhe von TEUR 5. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses (Herr Zahn für den Präsidial- und Nominierungsausschuss und Herr Salzmann bis Juni 2015, Herrn Helmut Ullrich ab August 2015 für den Prüfungsausschuss) erhält das Doppelte (TEUR 10).

Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Vergütungen, die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2015 anteilig gewährt wurden oder gewährt werden:

in TEUR	Aufsichtsrat	Präsidial- und Nominierungsausschuss	Prüfungsausschuss	Umsatzsteuer	Summe
Michael Zahn	60.000,00	10.000,00	3.333,33	13.933,33	87.266,66
Axel Salzmann	15.000,00	0,00	5.000,00	3.800,00	23.800,00
Helmut Ullrich	12.500,00	0,00	4.166,67	3.166,67	19.833,34
Elisabeth Stheemann	30.000,00	0,00	5.000,00	0,00	35.000,00
Dr. Michael Bütter	30.000,00	5.000,00	0,00	6.650,00	41.650,00
Dr. Claus Nolting	30.000,00	0,00	1.666,67	6.016,67	37.683,34

Herr Heße hat im Geschäftsjahr 2015 auf seine Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

Zusätzlich erhalten die Aufsichtsrats- und Ausschussmitglieder für die persönliche Teilnahme an Sitzungen je Sitzungstag ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 EUR.

Für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates wurde zudem eine D&O-Gruppenversicherung abgeschlossen, die einen Selbstbehalt enthält, der den Anforderungen des § 93 Abs. 2 S. 3 AktG bzw. Ziffer 3.8 Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 DCGK entspricht.