

## 4. CORPORATE GOVERNANCE

### 4.1. ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die nach § 289a und § 315 Abs. 5 HGB abzugebende Erklärung zur Unternehmensführung steht gemeinsam mit dem Corporate Governance Bericht im Internet unter <http://ir.tlg.de/corporategovernance> zur Verfügung. Gem. § 317 Absatz 2 Satz 4 HGB sind die Angaben nach § 289a und 315 Abs. 5 HGB nicht in die Prüfung durch den Abschlussprüfer einbezogen.



### 4.2 FRAUENQUOTE

Mit dem Inkrafttreten des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ am 1. Mai 2015 werden u.a. börsennotierte Gesellschaften verpflichtet, sich zukünftig Zielgrößen für den Anteil von Frauen in ihren Aufsichts- und Leitungsorganen sowie den beiden Führungsebenen unterhalb des Leitungsorgans zu geben und Umsetzungsfristen festzulegen, innerhalb derer sie den festgesetzten Frauenanteil erreichen wollen (Zielgrößen und Umsetzungsfristen).

Der Aufsichtsrat hat dabei gem. § 111 Abs. 5 AktG die Zielgrößen und Umsetzungsfristen für den Aufsichtsrat und den Vorstand der Gesellschaft festzulegen. In Bezug auf die maximale Länge der Fristen ist zu beachten, dass die erstmals festzulegende Frist nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 reichen darf.

In seiner Sitzung am 25. September 2015 hat der Aufsichtsrat beschlossen:

Als Mindestgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der TLG IMMOBILIEN AG wird die Zielquote mit 16,67 % festgelegt, die bis zum 30. Juni 2017 nicht unterschritten werden soll.

Für den Vorstand der TLG IMMOBILIEN AG bleibt die Mindestzielgröße für den Frauenanteil zunächst bei einer Quote von null für den Umsetzungszeitraum bis zum 30. Juni 2017. Beide Mitglieder des Vorstandes sind männlich.

Der Vorstand hat gem. § 76 Abs. 4 AktG die Zielgrößen und Umsetzungsfristen für den Frauenanteil für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes festzulegen. In Bezug auf die maximale Länge der Fristen ist zu beachten, dass die erstmals festzulegende Frist nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 reichen darf.

In seiner Sitzung am 30. September 2015 hat der Vorstand beschlossen:

Als Mindestgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes wird gem. § 76 Abs. 4 AktG die Zielquote mit 11,11% und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit 30 % festgelegt; beide sollen bis zum 30. Juni 2017 nicht unterschritten werden.

### 4.3 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.

#### 4.3.1 Vorbemerkung

Der Aufsichtsrat setzt die Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds fest, beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft dieses regelmäßig.

Das Vergütungssystem gilt seit dem Jahr 2014 unverändert fort.

### 4.3.2 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 2015 erstmals ein LTI gewährt wurde.

Der Aufsichtsrat legte in seiner Sitzung am 29. April 2015 die Ausgangswerte des LTI für das Jahr 2015 fest und für das Jahr 2016 in der Sitzung vom 29. März 2016.

in TEUR	Peter Finkbeiner	Niclas Karoff
Grundvergütung	300	300
Einjährige variable Vergütung (STI)	200	200
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	250	250
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>750</b>	<b>750</b>

#### Fixer Vergütungsbestandteil

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

Zu der Grundvergütung erhält der Vorstand vertraglich festgelegte Nebenleistungen. 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 Aktie) 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 2016 und 2015

Für die erfolgreiche vollständige Veräußerung der Anteile der ehemaligen Gesellschafter, die LSREF II East AcquiCo S.à r.l. und die Delpheast Beteiligungs GmbH & Co. KG, im Jahr 2015 wurden den Vorständen jeweils Aktien im Wert von EUR 1,16 Mio. übertragen.

Den Vorstandsmitgliedern wurden in den Geschäftsjahren 2016 und 2015 keine Vorschüsse oder Kredite gewährt oder ausbezahlt.

Zufluss in TEUR	Peter Finkbeiner		Niclas Karoff	
	2016	2015	2016	2015
Festvergütung	300	300	300	300
Nebenleistungen	86	82	27	25
<b>Zwischensumme Festvergütung</b>	<b>386</b>	<b>382</b>	<b>327</b>	<b>325</b>
Erfolgsprämie <sup>1</sup>	0	1.163	0	1.163
Einjährige variable Vergütung (STI)	260	200	260	200
<b>Zwischensumme variable Vergütung</b>	<b>260</b>	<b>1.363</b>	<b>260</b>	<b>1.363</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>646</b>	<b>1.745</b>	<b>587</b>	<b>1.688</b>

<sup>1</sup> Die Gewährung der Erfolgsprämie für den vollständigen Verkauf der Gesellschafteranteile erfolgte durch die Gesellschafter der TLG IMMOBILIEN AG.

Gewährte Zuwendungen in TEUR	Peter Finkbeiner				Niclas Karoff			
	2016	2016 min.	2016 max.	2015	2016	2016 min.	2016 max.	2015
Festvergütung	300	300	300	300	300	300	300	300
Nebenleistungen	86	86	86	82	27	27	27	25
<b>Zwischensumme Festvergütung</b>	<b>386</b>	<b>386</b>	<b>386</b>	<b>382</b>	<b>327</b>	<b>327</b>	<b>327</b>	<b>325</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	200	0	260	200	200	0	260	200
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	299	0	625	387	299	0	625	387
<b>Zwischensumme variable Vergütung</b>	<b>499</b>	<b>0</b>	<b>885</b>	<b>587</b>	<b>499</b>	<b>0</b>	<b>885</b>	<b>587</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>885</b>	<b>386</b>	<b>1.271</b>	<b>969</b>	<b>826</b>	<b>327</b>	<b>1.212</b>	<b>912</b>

Gesamtbezüge von der Gesellschaft nach HGB in TEUR	Peter Finkbeiner		Niclas Karoff	
	2016	2015	2016	2015
Festvergütung	300	300	300	300
Nebenleistungen	86	82	27	25
<b>Zwischensumme Festvergütung</b>	<b>386</b>	<b>382</b>	<b>327</b>	<b>325</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	260	200	260	200
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>646</b>	<b>582</b>	<b>587</b>	<b>525</b>

Für die Jahre 2015 und 2016 wurden an zwei ehemalige Geschäftsführer laufende Pensionen gezahlt. Die Aufwendungen betragen im Jahr 2015 insgesamt EUR 0,2 Mio. und im Jahr 2016 EUR 0,2 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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.

Der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende Herr Alexander Heße hat sein Mandat zum 31. Mai 2016 niedergelegt und keine Vergütung für das Jahr 2016 geltend gemacht.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche feste Grundvergütung in Höhe von TEUR 30. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates (Herr Michael Zahn) erhält das Doppelte (TEUR 60). Mitglieder des Präsidial- und Nominierungsausschusses (Herr Dr. Michael Bütter) oder des Prüfungsausschusses (Frau Elisabeth Stheeman, Herr Dr. Claus Nolting) erhalten eine jährliche feste Grundvergütung in Höhe von TEUR 5. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses (Herr Michael Zahn für den Präsidial- und Nominierungsausschuss und Herr Helmut Ullrich für den Prüfungsausschuss) erhält das Doppelte (TEUR 10).

### Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Vergütungen, die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2016 gewährt wurden oder gewährt werden:

in TEUR	Aufsichtsrat	Präsidial- und Nominierungsausschuss	Prüfungsausschuss	Kapitalmaßnahmen-ausschuss	Sitzungsgelder	Umsatzsteuer	Summe
Michael Zahn	60.000,00	10.000,00	0,00	1.000,00	7.500,00	14.915,00	93.415,00
Alexander Heße	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Helmut Ullrich	30.000,00	0,00	10.000,00	500,00	7.500,00	9.120,00	57.120,00
Elisabeth Stheeman	30.000,00	0,00	5.000,00	0,00	7.500,00	0,00	42.500,00
Dr. Michael Bütter	30.000,00	5.000,00	0,00	500,00	9.000,00	8.455,00	52.955,00
Dr. Claus Nolting	30.000,00	0,00	5.000,00	0,00	6.000,00	7.790,00	48.790,00

Herr Heße hat im Geschäftsjahr 2016 auf seine Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

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.