

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 7. März 2017 die Ausgangswerte des LTI für das Jahr 2017 fest. Für das Jahr 2018 erfolgt dies in der Sitzung vom 21. März 2018.

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. 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.

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

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 2017 und 2016

Den Vorstandsmitgliedern wurden in den Geschäftsjahren 2017 und 2016 keine Vorschüsse oder Kredite gewährt oder ausbezahlt.

Zufluss in TEUR	Peter Finkbeiner		Niclas Karoff	
	2017	2016	2017	2016
Festvergütung	300	300	300	300
Nebenleistungen	87	86	30	27
Zwischensumme Festvergütung	387	386	330	327
Erfolgsprämie	0	0	0	0
Einjährige variable Vergütung (STI)	260	260	260	260
Zwischensumme variable Vergütung	260	260	260	260
Gesamtvergütung	647	646	590	587

Gewährte Zuwendungen in TEUR	Peter Finkbeiner				Niclas Karoff			
	2017	2017 min.	2017 max.	2016	2017	2017 min.	2017 max.	2016
Festvergütung	300	300	300	300	300	300	300	300
Nebenleistungen	87	87	87	86	30	30	30	27
Zwischensumme Festvergütung	387	387	387	386	330	330	330	327
Einjährige variable Vergütung (STI)	200	0	260	200	200	0	260	200
Mehrfjährige variable Vergütung (LTI)	297	0	625	299	297	0	625	299
Zwischensumme variable Vergütung	497	0	885	499	497	0	885	499
Gesamtvergütung	884	387	1.272	885	827	330	1.215	826

Gesamtbezüge von der Gesellschaft nach HGB in TEUR	Peter Finkbeiner		Niclas Karoff	
	2017	2016	2017	2016
Festvergütung	300	300	300	300
Nebenleistungen	87	86	30	27
Zwischensumme Festvergütung	387	386	330	327
Einjährige variable Vergütung (STI)	260	260	260	260
Gesamtvergütung	647	646	590	587

Für die Jahre 2016 und 2017 wurden an zwei ehemalige Geschäftsführer laufende Pensionen gezahlt. Die Aufwendungen betragen im Jahr 2016 insgesamt EUR 0,153 Mio. und im Jahr 2017 EUR 0,153 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 Vertrages, so wird die Vergütung einschließlich STI und LTI bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrages 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 für den Vorstand ab dem Geschäftsjahr 2018

Der Aufsichtsrat hat am 5. Januar 2018 beschlossen, die Verträge mit den beiden Vorständen bis Ende des Jahres 2022 zu verlängern.

Das Vergütungssystem ist weiterhin leistungs- und erfolgsorientiert aufgebaut, wobei die Kriterien Langfristorientierung, Angemessenheit sowie Nachhaltigkeit von maßgeblicher Bedeutung sind. Die wesentlichen Vergütungskomponenten werden im Folgenden erläutert.

Die Bezüge der Vorstandsmitglieder setzen sich unverändert aus einem fixen Vergütungsbestandteil (Grundvergütung), einem jahresbezogenen erfolgsabhängigen variablen Vergütungsanteil mit kurzfristiger Anreizfunktion (Short-Term Incentive, STI) sowie einem variablen Vergütungsanteil mit langfristiger Anreizfunktion (Long-Term Incentive, LTI) zusammen.

Die jährliche Grundvergütung beträgt ab dem Geschäftsjahr 2018 TEUR 400.

Die STI-Vergütung basiert auf der quotalen Zielerreichung in jedem Geschäftsjahr beginnend ab dem Geschäftsjahr 2018. Der Aufsichtsrat hat als bestimmende STI-Erfolgsziele den FFO je Aktie zum Geschäftsjahresende (FFO/Share-Zielwert) und zu Beginn des Geschäftsjahres definierte Führungsziele für die jeweiligen Ressorts festgelegt. Entsprechend der Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat erfolgt die Berechnung der STI-Vergütung. Der Höchstbetrag der jährlichen STI-Vergütung beträgt TEUR 375. Eine STI-Vergütung entfällt gänzlich, wenn die FFO je Aktie weniger als 75 % des FFO/Share-Zielwert betragen.

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierten LTI. Die LTI-Vergütung beginnend ab dem Geschäftsjahr 2018 erfolgt in Form von virtuellen Aktien (Performance Shares), die nach dem Ende der jeweiligen LTI-Performanceperiode unter Berücksichtigung der Erfolgsziele in Barvergütungen umgerechnet und ausbezahlt werden.

Die Performance Shares dienen der Abbildung der realen Kursentwicklung der Aktien der Gesellschaft und dienen als Rechengröße für Zwecke der Vergütungsberechnung. Die LTI-Performanceperiode ist ein Zeitraum von vier Jahren, beginnend mit dem jeweiligen Geschäftsjahr. Die Anzahl der zu gewährenden Performance Shares je Geschäftsjahr basiert auf dem LTI-Zielbetrag von TEUR 400 geteilt durch den EPRA-NAV je Aktie des Vorjahresabschlusses.

Maßgebliche Zielgrößen im Rahmen des LTI sind die Entwicklung des EPRA NAV pro Aktie (NAV/Share-Zielwert) und die zum Ablauf der LTI-Performanceperiode erreichte Entwicklung der Rendite der Aktien der Gesellschaft (TSR – Total Shareholder Return) im Vergleich zur Entwicklung des TSR des LTI-Referenzindex (TSR-Performance). Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat NAV/Share-Zielwert fest.

Nach Billigung des Konzernjahresabschlusses für das Geschäftsjahr, mit dem die jeweilige LTI-Performanceperiode abgelaufen ist, stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung als Grundlage der Berechnung der LTI-Vergütung fest. Diese beträgt maximal TEUR 800 je Geschäftsjahr (LTI-Cap), ist aber insoweit zusätzlich begrenzt, als unter Berücksichtigung der Grundvergütung und der STI-Vergütung die Gesamtbezüge für das Vorstandsmitglied für die Tätigkeit in jedem Geschäftsjahr TEUR 1.500 nicht übersteigen dürfen.

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.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche feste Grundvergütung in Höhe von TEUR 40. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates (Herr Michael Zahn) erhält das Dreifache, der stellvertretende Vorsitzende (Herr Dr. Michael Bütter) erhält das Eineinhalbfache dieses Betrags. Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung von EUR 10.000 und Mitglieder in sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrates erhalten eine zusätzliche jährliche feste Vergütung von EUR 7.500. Der jeweilige Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte der entsprechenden festen Vergütung. Die Mitgliedschaft der Aufsichtsratsmitglieder in den unterschiedlichen Ausschüssen gestaltet sich wie folgt:

in TEUR	Präsidential- und Nominierungsausschuss	Prüfungsausschuss	Ausschuss für Kapitalmarkt und Akquisitionen	Ausschuss für Projektentwicklungsmaßnahmen
Michael Zahn	V		V	
Dr. Michael Bütter	M		M	M
Frank D. Masuhr*				V
Dr. Claus Nolting	M	M		
Elisabeth Talma Stheeman**		M		
Helmut Ullrich		V	M	M

* bis zum 31. Januar 2018 ** bis zum 29. Januar 2018 V = Vorsitzender M = Mitglied

Die Summe sämtlicher Vergütungen zuzüglich der Vergütung für die Mitgliedschaft in Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien von Konzernunternehmen darf je Aufsichtsratsmitglied unabhängig von der Zahl der Ausschussmitgliedschaften und der Funktionen einen Betrag in Höhe von TEUR 150 (ohne Umsatzsteuer) je Kalenderjahr nicht übersteigen.

Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen

Vergütungen, die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2017 gewährt wurden oder gewährt werden:

in TEUR	Aufsichtsrat	Präsidential- und Nominierungsausschuss	Prüfungsausschuss	Ausschuss für Kapitalmarkt und Akquisitionen	Ausschuss für Projektentwicklungsmaßnahmen*	Umsatzsteuer	Summe
Michael Zahn	120.000,00	15.000,00	0,00	15.000,00	0,00	28.500,00	178.500,00
Dr. Michael Bütter	60.000,00	7.500,00	0,00	7.500,00	1.250,00	14.487,50	90.737,50
Frank D. Masuhr**	36.666,67	0,00	0,00	0,00	2.500,00	7.441,67	46.608,34
Dr. Claus Nolting	40.000,00	7.500,00	10.000,00	0,00	0,00	10.925,00	68.425,00
Elisabeth Talma Stheemann	40.000,00	0,00	10.000,00	0,00	0,00	0,00	50.000,00
Helmut Ullrich	40.000,00	0,00	20.000,00	7.500,00	1.250,00	13.062,50	81.812,50

* Anteilige Vergütung 2/12 ** Anteilige Aufsichtsratsvergütung 11/12

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.