

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.

Im Januar 2018 wurden mit Herrn Finkbeiner und Herrn Karoff neue Vorstandsverträge vereinbart. Diese wurden zum 31. Oktober 2018 durch Aufhebungsvereinbarungen beendet.

Durch Beschluss des Aufsichtsrates wurden Herr Klinck und Herr Overath mit Wirkung zum 17. September 2018 zu Mitgliedern des Vorstandes bestellt und erhielten zum 1. Oktober 2018 ihre Anstellungsverträge.

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.

Der Aufsichtsrat legte in seiner Sitzung am 7. März 2017 die Ausgangswerte des LTI für das Jahr 2017 fest. Für das Jahr 2018 erfolgte dies in der Sitzung vom 21. März 2018.

Im Jahr 2018 hat es einen Vorstandswechsel gegeben. Bei den bisherigen Vorstandsmitgliedern, Herrn Finkbeiner und Herrn Karoff, gilt eine anteilige Berücksichtigung der Vergütung bis zum 31. Oktober 2018 und bei den aktuellen Vorstandsmitgliedern, Herrn Klinck und Herrn Overath, ab 1. Oktober 2018.

in TEUR	Gerald Klinck	Jürgen Overath	Peter Finkbeiner	Niclas Karoff
Grundvergütung	450	450	400	400
Einjährige variable Vergütung (STI)	250	250	250	250
Mehrfache variable Vergütung (LTI)	300	300	400	400
Gesamtvergütung	1.000	1.000	1.050	1.050

Die aktuellen Vorstände sind angehalten, während ihrer Anstellung als Vorstand mindestens einen vereinbarten Zielbestand an Aktien der Gesellschaft selbst zu halten. Um dieses Ziel zu erreichen, kann die Gesellschaft 25 % der jährlichen STI- und LTI-Vergütung in Aktien begleichen, bis der Zielbestand erfüllt ist.

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 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.

¹ Im Wesentlichen aus der pauschalen Vergütung zur Nutzung des Privat-PKWs sowie Zahlungen für private Vorsorgeeinrichtungen (bisheriger Vorstand) und einer einmaligen Umzugspauschale (aktueller Vorstand)

Für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Herrn Finkbeiner und Herrn Karoff wurden darüber hinaus jeweils eine Rentenversicherung und eine Berufsunfallversicherung, die Leistungen im Invaliditätsfall des Vorstandsmitglieds und im Todesfall für die Hinterbliebenen beinhaltet, abgeschlossen.

Kurzfristig variabler Vergütungsanteil (Short-Term Incentive, STI)

Das ehemalige und aktuelle Vorstandsmitglied erhält jährlich eine Short-Term-Incentive-Vergütung (STI Vergütung), die vom Aufsichtsrat anhand der quotalen Erreichung von Erfolgszielen (FFO je Aktie-Zielwert und Führungsziele) in einem jedem Geschäftsjahr, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2018, berechnet und bestimmt wird.

Den FFO je Aktie (FFO/Share)-Zielwert legt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres fest, die Führungsziele werden vor Beginn des Geschäftsjahrs mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vereinbart.

Die STI-Vergütung entspricht dem Produkt aus (i) dem STI-Zielbetrag, (ii) dem FFO/Share-Faktor und (iii) dem Leistungsfaktor, wobei der Höchstbetrag der jährlichen STI-Vergütung TEUR 375 beträgt und eine STI-Vergütung für das Geschäftsjahr in Gänze entfällt, wenn die FFO/Share weniger als 75 % des FFO/Share-Zielwerts betragen.

Der FFO/Share-Faktor beträgt 1,00, falls der Jahresendwert der FFO je Aktie dem FFO/Share-Zielwert entspricht. Für jeden vollen Prozentpunkt Abweichung zwischen Jahresendwert des FFO je Aktie und FFO/Share-Zielwert ändert sich der Faktor um 0,02 bis zu einem Maximum von 1,50.

Der Leistungsfaktor wird vom Aufsichtsrat anhand des Grades der Erreichung der Führungsziele festgelegt und liegt zwischen 0,8 und 1,2.

Nach Ende eines jeden Geschäftsjahres trifft der Aufsichtsrat Feststellungen zum Grad der gemeinsamen Zielerreichung durch die Vorstandsmitglieder. Die STI-Vergütung ist mit der nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft fälligen monatlichen Rate der Jahresgrundvergütung auszuzahlen.

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 (Performanceperiode), die anhand des Soll-Ist-Vergleichs festgestellt wird.

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 Erreichung von LTI-Erfolgszielen in Barvergütungen umgerechnet und als solche ausbezahlt werden.

Maßgebliche Zielgrößen im Rahmen des LTI der Vorstandsmitglieder sind die Entwicklung des EPRA NAV pro Aktie (NAV/Share-Zielwert) und die zum Ablauf der LTI-Performanceperiode erreichte Entwicklung der Rendite der Aktie der Gesellschaft (TSR – Total Shareholder Return) im Vergleich zur Entwicklung des TSR des LTI-Referenzindex Capped Version des FTSE EPRA/NAREIT Europe Index (TSR-Performance).

Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat den NAV/Share-Zielwert für die Performanceperiode fest.

Die Zielgrößen sind im Verhältnis von 50 % (NAV/Share-Faktor) und 50 % (TSR-Performancefaktor) zueinander gewichtet.

Zu Beginn des jeweiligen Vierjahreszeitraums wird die Anzahl zugeteilter virtueller Aktien durch Division des vereinbarten Zielbetrags durch den auf Basis des Vorjahresabschlusses ermittelten EPRA-NAV pro Aktie festgelegt.

Die LTI-Vergütung entspricht dem Produkt aus der Anzahl der für das Geschäftsjahr zugeteilten virtuellen Aktien, dem Aktienkurs zum Ende des jeweils vierten Jahres zuzüglich der Summe der während der LTI-Performanceperiode ausgeschütteten Dividende je Aktie und dem Zielerreichungsfaktor für die LTI-Erfolgsziele (Gesamt-LTI-Faktor). Der Zielerreichungsfaktor ermittelt sich jeweils zu 50% aus der Zielerreichung des NAV/Share-Faktors und des TSR-Performancefaktors. Die Zielerreichungsfaktoren können jeweils einen Wert zwischen 0% und 200% annehmen. Unterschreitet der NAV pro Aktie den Zielwert um mehr als 15 Prozentpunkte, wird eine Zielerreichung von 0 angesetzt. Wenn sich der TSR der Aktien der Gesellschaft um mindestens 15% schlechter entwickelt als der TSR des Referenzindex, so ist der TSR-Performancefaktor ebenfalls mit 0 anzusetzen.

Die LTI-Vergütung für ein jeweiliges Tätigkeitsjahr wird mit der ordentlichen Gehaltsabrechnung, die auf den Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses des vierten Geschäftsjahres folgt, dem Vorstandsmitglied ausgezahlt. Die LTI-Vergütung enthält eine Begrenzung (LTI-Cap) auf maximal TEUR 750 (ehemaliger Vorstand TEUR 800), ist aber insoweit zusätzlich begrenzt, als unter Berücksichtigung der Grundvergütung und der STI-Vergütung die Gesamtbezüge des Vorstands in jedem Geschäftsjahr TEUR 1.500 nicht übersteigen dürfen.

Im Jahr 2018 wurden den Vorstandsmitgliedern folgende virtuelle Aktien gewährt:

Long-Term-Incentive-Vergütung

Tranche 2018	Gerald Klinck ¹	Jürgen Overath ¹
Gewährungstag	01.10.2018	01.10.2018
Anzahl virtuelle Aktien	3.434	3.434
Beizulegender Zeitwert zum Gewährungstag (TEUR)	93	93
Innerer Wert der virtuellen Aktien zum 31.12.2018 (TEUR)	130	130

¹ anteilige Vergütung ab 01.10.2018

Für die anteilsbasierte Vergütung wurde im Geschäftsjahr für Herrn Klinck ein Aufwand in Höhe von TEUR 257 (Vj. TEUR 0) und für Herrn Overath ein Aufwand in Höhe von TEUR 240 (Vj. TEUR 0) erfasst. Für die im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Vorstände wurde für die anteilsbasierte Vergütung von Herrn Finkbeiner ein Aufwand von TEUR 465 (Vj. TEUR 259) und für Herrn Karoff ein Aufwand von TEUR 465 (Vj. TEUR 259) erfasst.

Gesamtvergütung des Vorstandes 2018 und 2017

Den Vorstandsmitgliedern wurden in den Geschäftsjahren 2018 und 2017 keine Vorschüsse oder Kredite gewährt oder ausgezahlt.

Zufluss in TEUR	Gerald Klinck ¹	Jürgen Overath ¹	Peter Finkbeiner ²		Niclas Karoff ²	
	2018	2018	2018	2017	2018	2017
Festvergütung	112	112	333	300	333	300
Nebenleistungen	21	71	40	87	26	30
Zwischensumme Festvergütung	133	183	373	387	359	330
Einjährige variable Vergütung (STI)	0	0	300	260	300	260
Einjährige variable Vergütung (STI) LJ	0	0	250	0	250	0
Mehnjährige variable Vergütung (LTI)	0	0	1.857	0	1.857	0
Zwischensumme variable Vergütung	0	0	2.407	260	2.407	260
Gesamtvergütung	133	183	2.780	647	2.766	590

¹ Anteilige Vergütung ab 01.10.2018

² Anteilige Vergütung bis 31.10.2018

Gewährte Zuwendungen	Gerald Klinck ¹			Jürgen Overath ¹			Peter Finkbeiner ²			Niclas Karoff ²				
	2018	2018 min.	2018 max.	2018	2018 min.	2018 max.	2018	2018 min.	2018 max.	2017	2018	2018 min.	2018 max.	2017
in TEUR														
Festvergütung	112	112	112	112	112	112	333	333	333	300	333	333	333	300
Nebenleistungen	71	71	71	71	71	71	40	40	40	87	26	26	26	30
Zwischensumme Festvergütung	183	183	183	183	183	183	373	373	373	387	359	359	359	330
Einjährige variable Vergütung (STI)	63	0	94	63	50	94	250	0	250	200	250	0	250	200
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	93	0	188	93	0	188	419	0	800	297	419	0	800	297
Zwischensumme variable Vergütung	156	0	282	156	50	282	669	0	1.050	497	669	0	1.050	497
Gesamtvergütung	339	183	465	339	233	465	1.042	373	1.423	884	1.028	359	1.409	827

Gesamtbezüge von der Gesellschaft nach HGB	Gerald Klinck ¹		Jürgen Overath ¹		Peter Finkbeiner ²		Niclas Karoff ²	
	2018		2018		2018	2017	2018	2017
in TEUR								
Festvergütung			112		112		333	300
Nebenleistungen			71		71		40	87
Zwischensumme Festvergütung			183		183		373	387
Einjährige variable Vergütung (STI)			63		63		250	260
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)			93		93		145	0
Zwischensumme variable Vergütung			156		156		395	260
Gesamtvergütung			339		339		768	647

¹ Anteilige Vergütung ab 01.10.2018

² Anteilige Vergütung bis 31.10.2018

Für die Jahre 2017 und 2018 wurden an zwei ehemalige Geschäftsführer laufende Pensionen gezahlt. Die Aufwendungen betragen im Jahr 2017 insgesamt EUR 0,153 Mio. und im Jahr 2018 EUR 0,168 Mio. Die für die Pensionen gebildeten Rückstellungen belaufen sich auf EUR 2,360 Mio.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

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 Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit erhielten Herr Finkbeiner und Herr Karoff jeweils Zahlungen in Höhe von TEUR 897.

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 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	M ³	V	
Dr. Michael Bütter	M		M	M
Frank D. Masuhr ¹				V
Dr. Claus Nolting	M ⁶	M ⁶		
Elisabeth Talma Stheeman ²		M		
Sascha Hettrich ⁴	M ⁷	M ⁷		V
Stefan E. Kowski ⁵				
Helmut Ullrich		V	M	M

¹ Bis zum 31. Januar 2018 ² Bis zum 29. Januar 2018 ³ Ab April 2018 ⁴ Ab März 2018 ⁵ Ab Februar 2018 ⁶ Bis zum 31. Dezember 2018
⁷ Ab 1. Januar 2019 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 2018 gewährt wurden oder gewährt werden:

in TEUR	Aufsichtsrat	Präsidential- und Nominierungsausschuss	Prüfungsausschuss	Ausschuss für Kapitalmarkt und Akquisitionen	Ausschuss für Projektentwicklungsmaßnahmen	Umsatzsteuer	Summe
Michael Zahn ¹	120.000,00	15.000,00	7.500,00	15.000,00	0	28.500,00	178.500,00
Dr. Michael Bütter	60.000,00	7.500,00	0	7.500,00	7.500,00	15.675,00	98.175,00
Frank D. Masuhr ²	3.333,33	0	0	0	1.250,00	870,83	5.454,17
Dr. Claus Nolting	40.000,00	7.500,00	10.000,00	0	0	10.925,00	68.425,00
Elisabeth Stheeman ^{3,2}	3.333,33	0	833,33	0	0	0	4.166,67
Sascha Hettrich ⁴	33.333,33	0	0	0	11.250,00	8.470,83	53.054,17
Stefan E. Kowski ⁵	36.666,67	0	0	0	0	0	36.666,67
Helmut Ullrich	40.000,00	0	20.000,00	7.500,00	7.500,00	14.250,00	89.250,00

¹ Anteilig 9/12 für den Prüfungsausschuss, insgesamt wird die Vergütung auf die Höchstgrenze von TEUR 150 (netto) begrenzt
² Anteilig 1/12, da Ende Januar ausgeschieden ³ Rechnet keine Ust. ab ⁴ Anteilig 10/12, da März eingetreten ⁵ Anteilig 11/12, da Februar eingetreten

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.