

## **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 2024

## Anlagen

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

**Vergütungsbericht nach § 162 AktG**

**Allgemeine Auftragsbedingungen für 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](http://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 2024 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 beigelegten 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, die 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 24. März 2025

**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)<sup>1</sup>**

### **Definition von „gewährt und geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG**

Für den folgenden Vergütungsbericht werden gewährte Zuwendungen für im Geschäftsjahr erbrachte Leistungen definiert. Die bis einschließlich im Geschäftsjahr 2023 veröffentlichte Darstellung stellte auf das Zuflussprinzip ab. Änderungen von Vorjahresangaben ergeben sich dadurch nicht.

### **Vergütungssystem für den Aufsichtsrat**

#### **Übersicht**

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde im vergangenen Jahr neu gefasst und von der Hauptversammlung am 28. Mai 2024 mit 99,57% der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung von TEUR 40 p.a. (vorher: TEUR 20 p.a.). Der Stellvertreter des Vorsitzenden erhält das 1,5-Fache dieser Grundvergütung (TEUR 60 p.a.; vorher: TEUR 30 p.a.), der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von unverändert TEUR 175 p.a. sowie zusätzlich ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 EUR für jede Präsenzsitzung von Ausschüssen, in denen er Mitglied ist.

Daneben erhalten die Mitglieder des Prüfungsausschusses eine gesonderte Vergütung. Der Vorsitzende erhält unverändert TEUR 75 p. a., die weiteren Mitglieder, mit Ausnahme des Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der keine diesbezügliche Vergütung erhält, jeweils TEUR 10 p.a. (vorher: TEUR 5 p. a.). Die Mitglieder des Personalausschusses erhalten, sofern nicht darauf verzichtet wird, unverändert ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 500,00 je Präsenzsitzung, jedoch keine darüber hinausgehende feste Vergütung. Die Tätigkeit in weiteren Ausschüssen, die aktuell nicht bestehen, würde für den Vorsitz mit TEUR 7,5 (vorher TEUR 7,5) vergütet, die weiteren Mitglieder würden TEUR 5 (vorher TEUR 5) erhalten.

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

Die Vergütung des Aufsichtsrats war zuvor seit über zehn Jahren nicht erhöht worden. Die Vergütung erschien Vorstand und Aufsichtsrat nach eingehender Prüfung, insbesondere im Vergleich mit vergleichbar großen deutschen börsennotierten Immobilienunternehmen, nicht länger angemessen. 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. Dieses 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. Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden, der besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist, und des

---

<sup>1</sup> Ungeprüfte Angaben

stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden bzw. der Mitglieder von Ausschüssen wird angemessen berücksichtigt.

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

<b>Aufsichtsratsmitglied</b>	<b>2024 in TEUR</b>	<b>2023 in TEUR</b>
<b>Gewährte Zuwendungen/Zufluss – Vergütung für Aufsichtsrats Tätigkeit</b>		
Olaf Borkers (seit 16. Mai 2023)	175	110
Eckhard Schultz (seit 14. Oktober 2023)	48	6
Prof. Dr. Kristin Wellner	32	20
Beate Schulz (seit 22. September 2023; Wahl der Vertretung der Mitarbeitenden)	32	5
Björn Eifler (seit 22. September 2023; Wahl der Vertretung der Mitarbeitenden)	32	5
Gabriela Gryger (seit 28. Mai 2024)	24	0
Dr. Philipp K. Wagner (bis 28. Mai 2024)	8	25
Rolf Elgeti (bis 16. Mai 2023)	0	65
Lothar Lanz (bis 16. Mai 2023)	0	11
Fatma Demirbaga-Zobel (bis 16. Mai 2023)	0	7
Harald Kintzel (bis 16. Mai 2023)	0	7
<b>Summe Vergütung Aufsichtsrats Tätigkeit</b>	<b>351</b>	<b>262</b>
<b>Gewährte Zuwendungen/Zufluss – Vergütung für Ausschusstätigkeit</b>		
Eckhard Schultz (seit 14. Oktober 2023)	75	10
Prof. Dr. Kristin Wellner	8	6
Lothar Lanz (bis 16. Mai 2023)	0	28
<b>Summe Vergütung Ausschusstätigkeit</b>	<b>83</b>	<b>44</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>434</b>	<b>306</b>

## Vergütungssystem für den Vorstand

### Dialog mit den Aktionären zu Vergütungsfragen während des Geschäftsjahres

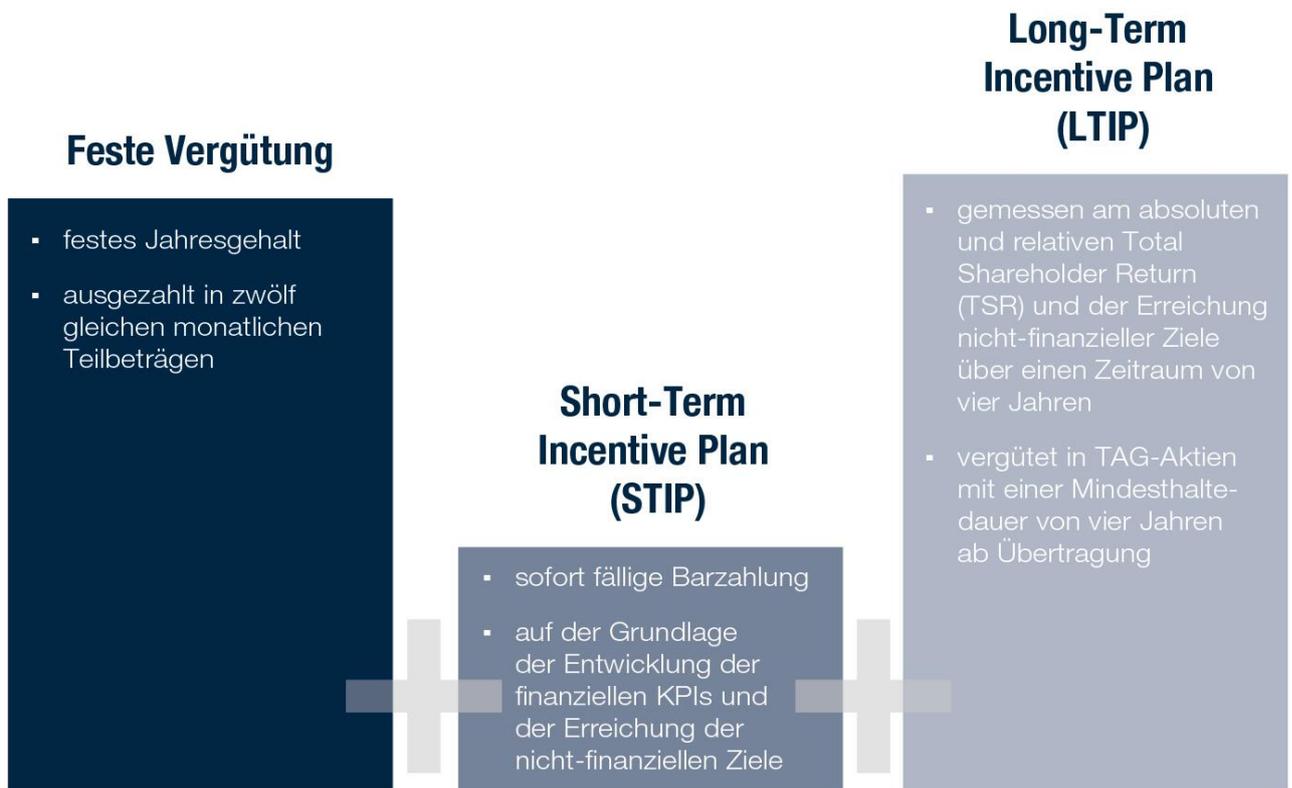
Der Vorstand und Aufsichtsrat der TAG waren auch im abgelaufenen Geschäftsjahr in regelmäßigem Austausch mit Aktionären und Stimmrechtsberatern zur Struktur des Vergütungssystems. Da in der ordentlichen Hauptversammlung in 2025 turnusmäßig das Vorstandsvergütungssystem den Aktionären wieder zur Billigung vorgelegt wird, wurde zum Ende des Geschäftsjahres 2024 und zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 eine umfangreiche Corporate Governance Roadshow durchgeführt, die sich insbesondere mit den vorgesehenen Änderungen für die künftige Vorstandsvergütung befasste. Dabei wurden die nach Kenntnis der Gesellschaft 25 größten Aktionäre der TAG, die insgesamt rund 65% der Stimmrechte halten, sowie wesentliche nationale und internationale Stimmrechtsberater angesprochen.

Die weit überwiegende Zahl der Aktionäre und alle Stimmrechtsberater folgten der Einladung zu Gesprächen, die im Wesentlichen als Videokonferenz erfolgten und die durch den Aufsichtsratsvorsitzenden der TAG und den Vorstand geführt wurden. Hinweise und Anmerkungen der Aktionäre und der Stimmrechtsberater wurden diskutiert und auch im künftigen Vorstandsvergütungssystem, das mit der Einladung zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung ausführlich vorgestellt werden wird, berücksichtigt.

Im Folgenden wird das im Geschäftsjahr 2024 gültige Vorstandsvergütungssystem beschrieben. Im Hinblick auf die Neuerungen für das Geschäftsjahr 2025 wird auf die Einladung zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung, die voraussichtlich am 16. Mai 2025 stattfinden wird, verwiesen.

### Überblick über das Vergütungssystem

Die Mitglieder des Vorstands der TAG erhalten eine erfolgsunabhängige Festvergütung sowie eine variable Vergütung, die teilweise in bar und teilweise in Form von TAG-Aktien ausgezahlt wird. Die fixe Vergütung und die variable Vergütung erfolgen ausschließlich durch die TAG Immobilien AG, eine Vergütung in Tochtergesellschaften findet nicht statt. Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Komponenten der Vorstandsvergütung:



Die **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 150 p. a. (Vorjahr: TEUR 150 p. a.) und war auf maximal TEUR 200 p. a. (Vorjahr TEUR 200 p. a.) begrenzt.

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

Die **gesamte Zielvergütung** eines Vorstandsmitglieds belief sich damit zum Ende des Geschäftsjahres auf TEUR 880 p. a. (Vorjahr: TEUR 880 p. a.) zzgl. Nebenleistungen, wie zum Beispiel private Kfz-Nutzung, die einen Betrag von TEUR 20 p. a. nicht übersteigen darf. Die **maximale Vergütung** pro Vorstandsmitglied betrug TEUR 1.200 p. a. (Vorjahr: TEUR 1.200 p. a.).

### Feste Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung erfolgt in Form eines festen Jahresgehalts, das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird.

Die im Berichtsjahr an die Mitglieder des Vorstands gezahlten Beträge sind nachstehend aufgeführt, im Vorjahr wurde mit Wirkung zum 1. September 2023 die feste Vergütung von bisher TEUR 420 p.a. auf TEUR 480 p.a. erhöht:

#### in TEUR

Name	2024	2023	Veränderung (%)
Claudia Hoyer	480	440	9,1
Martin Thiel	480	440	9,1

### Variable Vergütung

#### Überblick

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG müssen die Gesamtbezüge eines Vorstandsmitglieds in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und dürfen die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Vergütungsstruktur soll auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und die langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein.

Variable Vergütungsbestandteile sind über mehrere Jahre zu bemessen; für außerordentliche Entwicklungen ist eine Begrenzungsmöglichkeit zu vereinbaren.

Die seit der letzten Billigung durch die Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gültige variable Vergütung unterscheidet zwischen einem Short-Term Incentive Plan (STIP) und einem Long-Term Incentive Plan (LTIP). Die folgenden Angaben stellen ebenfalls die nach ESRS 2 GOV-3 geforderte Darstellung von Informationen über die Einbeziehung nachhaltigkeitsbezogener Leistungen im Vergütungssystem der TAG.

### **Beitrag der Vergütung zur Förderung der Unternehmensstrategie und der langfristigen Entwicklung**

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der TAG und die Schaffung nachhaltiger Unternehmenswerte entlang der Wertschöpfungskette setzen. Sie tragen zu einer langfristigen Bindung der Vorstandsmitglieder bei. Die langfristigen Anteile der variablen Vorstandsvergütung sollen die kurzfristigen Anteile übersteigen und die Entwicklung des Unternehmens in einem kurzfristigen, auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen Zeitraum und einem langfristigen Vierjahreszeitraum widerspiegeln. Um der wachsenden Bedeutung von Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie gerecht zu werden, wird die Erreichung nicht-finanzieller Ziele bei der Festlegung der variablen Vergütung berücksichtigt.

### **Short-Term Incentive Plan (STIP)**

Der STIP basiert auf der Entwicklung finanzieller Kennzahlen (KPIs) und der Erreichung nicht-finanzieller und individueller Ziele. Der STIP stellt eine nach Beschluss des Aufsichtsrats über die variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr sofort zahlbare Barvergütung dar und wird auf der Grundlage der nachfolgend aufgeführten Kriterien festgelegt.

#### **Finanzielle Kennzahlen**

- Erhöhung des **EPRA NTA je Aktie** im Geschäftsjahr (nach Eliminierung einer im Geschäftsjahr gezahlten Dividende): jede Erhöhung des EPRA NTA je Aktie um EUR 0,01 wird mit EUR 200,00 multipliziert
- Erhöhung des **FFO I je Aktie** im Geschäftsjahr: jede Erhöhung des FFO I je Aktie um EUR 0,01 wird mit EUR 17.750,00 multipliziert

#### **Nicht-finanzielles Ziel**

- Erreichung des nicht-finanziellen Ziels auf Grundlage der **Risikobewertung durch die externe ESG-Rating-Agentur Sustainalytics**:
  - „Risiko vernachlässigbar“: Vergütung von TEUR 25
  - „Risiko gering“: Vergütung von TEUR 15
  - „Risiko mittel“: Vergütung von TEUR 5
  - „Risiko hoch“ oder „Risiko schwerwiegend“: keine Vergütung

#### **Individuelle Ziele**

- Erreichung der zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstandsmitglied vereinbarten individuellen Ziele, die sich an der jeweiligen Tätigkeit der TAG und ihrer Geschäftsstrategie einschließlich der nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientieren sollen. Je nach Grad der Zielerreichung kann die auf Basis der finanziellen Kennzahlen und des nicht-finanziellen Ziels ermittelte STIP-Vergütung um bis zu 10% erhöht werden, unverändert bleiben oder um bis zu 10% reduziert werden.
- Die individuellen Ziele für das Geschäftsjahr 2024 stellten sich wie folgt dar:
  - Implementierung eines Personalentwicklungssystems für die Mitarbeiter\*innen der TAG, so dass die Personalentwicklung als strategisch agierende Einheit innerhalb der Personalabteilung etabliert wird, um den Austritt von Mitarbeiter\*innen zu minimieren und diese auf allen Ebenen langfristig an das Unternehmen zu binden;
  - erstmalige Refinanzierung von fertig gestellten Vermietungsbeständen in Polen mit Bankkrediten mit einem Kreditvolumen von mindestens EUR 150 Mio. und einem Beleihungsgrad (LTV) von mindestens 50%.

- In 2023 betrafen die individuellen Ziele die Umsetzung des Verkaufsprogrammes in Deutschland, das zu einem gesamten Nettoliquiditätszufluss von rund EUR 250 Mio. führte, sowie die erfolgreiche Refinanzierung der in 2023 und Anfang 2024 (Brückenfinanzierung aus dem Erwerb der ROBYG S.A.) auslaufenden Finanzverbindlichkeiten. Da der Aufsichtsrat diese persönlichen Ziele als mehr als erfüllt ansah, wurde in der bilanzfeststellenden Aufsichtsratssitzung eine Modifizierung der STIP-Vergütung um +10% vorgenommen, was zu einer zusätzlichen Vergütung im STIP von TEUR 3 pro Vorstandsmitglied führte.

### Zielgrößen für 2024

Um die Zielvergütung von TEUR 150 p. a. zu erreichen, setzt der STIP eine durchschnittliche jährliche Steigerung des EPRA NTA je Aktie und des FFO I je Aktie zwischen ca. 5% und 7% voraus, eine „niedrige“ Risikobewertung im externen ESG-Rating und keine weitere Anpassung (+/- 10%) auf Basis der individuellen Ziele voraus. Daraus ergeben sich für das abgelaufene Geschäftsjahr die folgende Gewichtung und die dargestellten weiteren Werte:

Messgröße	Gewicht (%)	Schwelle	Ziel	Maximum
<b>Finanziell</b>				
EPRA NTA je Aktie	ca. 15	18,31 €	19,50 €	19,88
FFO I je Aktie	ca. 75	0,98 €	1,04 €	1,06
<b>Nicht-finanziell</b>				
Risikobewertung durch eine externe ESG-Rating-Agentur	ca. 10	(Risiko mittel)	(Geringes Risiko)	(Vernachlässigbares Risiko)
<b>Modifizierung</b>				
Individuelle Ziele	0	-10%	0%	10%
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>			

Die Schwellenwerte für den EPRA NTA je Aktie und den FFO I je Aktie ergeben sich aus den Werten des unmittelbar vorangegangenen Geschäftsjahres, da nur ein Anstieg dieser finanziellen Kennzahlen im Vergleich zum Vorjahr vergütet wird. Ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr oder ein unveränderter Wert führt zu keiner Vergütung.

Die maximale jährliche Vergütung für den STIP (Gesamt-Cap) von TEUR 200 p.a. wird in Bezug auf die finanziellen Kennzahlen nicht in einzelne Teil-Caps heruntergebrochen. Es verbleibt bei der Beschränkung durch den Gesamt-Cap. Bei der Risikobewertung durch eine externe ESG-Rating-Agentur ist die maximale Vergütung auf TEUR 25 p.a. durch Erreichen der Risikokategorie „vernachlässigbares Risiko“ erzielt. Im Rahmen der Erfüllung individueller Ziele beträgt der maximale Zuschlag auf den zuvor durch das Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Ziele bestimmten Betrag 10%. Auch nach Anwendung dieser Modifizierung darf der Gesamt-Cap für den STIP jedoch nicht überschritten werden.

## Zielerreichung für 2024

Für das abgelaufene Geschäftsjahr ergab sich folgende Zielerreichung für den STIP:

Messgröße	Ist	Vergütung (in TEUR)
<b>Finanziell</b>		
EPRA NTA je Aktie	19,14 €	17
FFO I je Aktie	1,00 €	35
<b>Nicht-finanziell</b>		
Risikobewertung durch eine externe ESG-Rating-Agentur	vernachlässigbares Risiko	25
<b>Modifizierung</b>		
Individuelle Messgrößen	0%	0
<b>Gesamt</b>		<b>77</b>

In Bezug auf eine Modifizierung durch Erfüllung persönlicher Ziele (mögliche Erhöhung bzw. Reduzierung der STIP-Vergütung um bis zu 10%, d. h. für 2024 bis zu +/- TEUR 8) wurde für Zwecke dieses Vergütungsberichts keine Modifizierung angenommen. Eine Entscheidung dazu wird wie im Vorjahr erst in der nächsten bilanzfeststellenden Aufsichtsratssitzung getroffen.

## Long-Term Incentive Plan (LTIP)

Der LTIP wird gemessen an

- der **Total Shareholder Return (TSR-)Performance** für die Aktionäre (als Summe der Aktienkurssteigerung und der im jeweiligen Geschäftsjahr gezahlten Dividenden, **Gewichtung: 80%**) und
- der **Erreichung nicht-finanzieller Ziele (Gewichtung: 20%)**.

jeweils über einen Zeitraum von vier Jahren.

Nicht-finanzielle Ziele werden im LTIP erstmals mit Beginn des Geschäftsjahres 2023 berücksichtigt. Zuvor hatte die Hauptversammlung am 11. Mai 2021 im Rahmen der Billigung des Vorstandsvergütungssystems eine entsprechende Ermächtigung für den Aufsichtsrat erteilt, von der nun, nach Konkretisierung der strategischen nicht-finanziellen Ziele der TAG in den Geschäftsjahren 2021 und 2022, auch Gebrauch gemacht wurde. Insofern sind die nicht-finanziellen Ziele erstmals für die LTIP-Tranche 2023–2026 mit einer Gewichtung von 20% der LTIP-Vergütung relevant. Für die bisherigen LTIP-Tranchen, die bis zum Geschäftsjahr 2025 laufen, ist nur der TSR relevant (d. h. 100% Gewichtung).

Die Übertragung der dem Vorstand aus dem LTIP zustehenden TAG-Aktien erfolgt nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die variable Vergütung nach Ende des jeweiligen Vierjahreszeitraums. Die Mitglieder des Vorstands können über die im Rahmen des LTIP gewährten TAG-Aktien für einen weiteren Zeitraum von vier Jahren nicht verfügen, sie insbesondere nicht veräußern oder in sonstiger Weise übertragen (**weitere vierjährige Haltepflicht**). Während dieser Haltepflicht sind die Aktien jedoch dividenden- und stimmberechtigt.

Die Anzahl der aus früheren LTIP-Tranchen zugeteilten, aber noch nicht verfügbaren TAG-Aktien beträgt zum Stichtag, wie im Vorjahr, für beide Vorstandsmitglieder jeweils 7.400 Stück.

Bemessungsgrundlage für die Anzahl der zu übertragenden TAG-Aktien ist der volumengewichtete Durchschnittskurs (VWAP) der TAG-Aktie über einen Zeitraum von zwei Monaten vor dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres.

Die Mitglieder des Vorstands haben die Möglichkeit, eine teilweise Umwandlung der Aktienvergütung in eine Barzahlung bis maximal zur Höhe der Lohnsteuerbelastung (inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) aus der Aktienzuteilung zu verlangen. Die Zahlungsverpflichtung der Vorstandsmitglieder gegenüber der TAG aus der Abführung der vorgenannten Steuer wird dann mit dem Barzahlungsanspruch verrechnet.

### TSR-Performance-Kennzahlen

Die TSR-Performance bemisst sich nach:

- **Absoluter TSR-Performance:** Entwicklung der TAG-Aktie über einen vierjährigen Zeitraum, der jedes Jahr neu beginnt, und
- **Relativer TSR-Performance:** die relative 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 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-Aktienvergütung TEUR 250 p. a.
- Liegt der Ist-TSR über oder unter dem Ziel-TSR, wird der Betrag entsprechend linear berechnet bzw. angepasst (z. B. ein Ist-TSR von 20% in einem vierjährigen Performance-Zeitraum führt zu einer LTIP-Aktienvergütung von  $20/40 \times \text{TEUR } 250 = \text{TEUR } 125$ ).
- Ist der tatsächliche TSR negativ, beträgt die LTIP-Aktienvergütung TEUR 0.

#### Absolute TSR-Performance

Ziel	Auszahlung (in TEUR)
Tatsächlicher TSR ist negativ	0
Tatsächlicher TSR = 40%iger Anstieg insgesamt	250

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%.

#### Relative TSR-Performance

Ziel	Anpassung
Tatsächlicher TSR = 2% schlechter als der Durchschnitt der Peer Group	-25%
Tatsächlicher TSR = 2% besser als der Durchschnitt der Peer Group	+25%

Die Peer Group setzt 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.

### Erreichung nicht-finanzieller Ziele

Die nicht-finanziellen Ziele werden vom Aufsichtsrat jedes Jahr für die nächste LTIP-Periode, d. h. für die nächsten vier Jahre, festgelegt. Für die LTIP-Tranche 2024–2027 wurden unverändert zum Vorjahr die folgenden Ziele bestimmt:

#### Nicht-finanzielle Ziele LTIP 2023-2026

Ziel	Gewicht innerhalb der nicht-finanziellen Ziele	Zielvergütung (in TEUR)
Reduzierung der CO <sub>2</sub> -Emissionen innerhalb des deutschen Portfolios um 10%	40%	20
Mieterzufriedenheit >70%	40%	20
Soziale Projekte innerhalb der TAG-Stiftung von mindestens TEUR 150 p. a.	20%	10
<b>Summe</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>

Die gesamte Zielvergütung für die nicht-finanziellen Ziele von TEUR 50 p. a. entspricht 20% der Zielvergütung für den gesamten LTIP von TEUR 250 p. a.

Aus den definierten Zielen wird die Vergütung grundsätzlich linear für jedes Ziel einzeln berechnet. Wird beispielsweise das Ziel der Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen innerhalb des deutschen Portfolios um 20% übererfüllt, beläuft sich die Vergütung für dieses Ziel auf TEUR 20 x 120% = TEUR 24.

Wird eines der dargestellten Ziele um mehr als 10% unterschritten, erfolgt keine Vergütung für dieses Ziel. Die Höchstvergütung greift, sofern ein Ziel um mehr als 50% übererfüllt wird.

Diese nicht-finanziellen Ziele („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“). Der Bereich Governance („G“) ist im STIP bereits durch das dort implementierte nicht-finanzielle Ziel abgedeckt.

Im Geschäftsjahr 2024 waren die oben genannten nicht-finanziellen Ziele noch nicht für den LTIP relevant. Auch wenn die entsprechende LTIP-Tranche bereits begonnen hat, entsteht eine mögliche Vergütung erst nach Abschluss der ersten LTIP-Tranche 2023–2026, d. h. zu Beginn des Geschäftsjahres 2027.

### Zielerreichung für 2024

Für das Geschäftsjahr 2024, in dem die LTIP-Tranche 2021–2024 endete, entstand wie im Vorjahr keine Vergütung aus dem LTIP, da der für diese Tranche noch allein maßgebliche TSR der TAG-Aktie im maßgeblichen Vierjahreszeitraum 2021 bis 2024 negativ war. Zu- oder Abschläge durch die relative TSR-Performance kamen aufgrund des negativen absoluten TSR nicht mehr zur Anwendung.

### 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 1.136 (Vorjahr: TEUR 952). Die im Berichtsjahr zugeflossene Vergütung beträgt TEUR 1.038 (Vorjahr: TEUR 952).

in TEUR	Claudia Hoyer COO, Co-CEO		Martin Thiel CFO, Co-CEO	
	2023 (Ist)	2024 (Ist)	2023 (Ist)	2024 (Ist)
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>				
Festvergütung	440	480	440	480
Nebenleistungen	15	15	7	7
<b>Summe</b>	<b>455</b>	<b>495</b>	<b>447</b>	<b>487</b>
Einjährige variable Vergütung (STIP)	25	77	25	77
Mehrfährige variable Vergütung (LTIP)	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>77</b>	<b>25</b>	<b>77</b>
Versorgungsaufwand	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>480</b>	<b>572</b>	<b>472</b>	<b>564</b>
<b>relativer Anteil Festvergütung</b>	95%	87%	95%	86%
<b>relativer Anteil variable Vergütung</b>	5%	13%	5%	14%
<b>Anzahl Aktien</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

In den Geschäftsjahren 2023 und 2024 wurde keine LTIP-Vergütung erdient, da am Ende beider Jahre die absolute TSR-Performance für den entsprechenden Vierjahreszeitraum (2020 bis 2023 und 2021 bis 2024) negativ war. In der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung wurde für den beizulegenden Zeitwert einer möglichen Vergütung aus dem LTIP, der bilanziell jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres bestimmt und dann zum Jahresende nicht mehr an den tatsächlichen Wert angepasst wird, ein Betrag von TEUR 0 (Vorjahr: TEUR 0) pro Vorstandsmitglied erfasst.

### Maximale Vergütung

Die maximale Jahresvergütung pro Vorstandsmitglied errechnet sich, bezogen auf die in einem Geschäftsjahr gewährten Beträge, wie folgt:

in TEUR	2025	2024	2023
Bruttojahresgehalt	480	480	440
Nebenleistungen	20	20	20
STIP	200	200	200
LTIP	500	500	500
<b>Gesamt</b>	<b>1.200</b>	<b>1.200</b>	<b>1.160</b>

## **Andere Vergütung**

### **Nebenleistungen**

Ein Mitglied des Vorstands nutzt 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.

Die Mitglieder des Vorstands haben keinen Anspruch auf weitere Tantiemen oder Zusatzvergütungen, wenn sie gleichzeitig Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate in anderen Konzerngesellschaften wahrnehmen. Alle Nebentätigkeiten sind genehmigungspflichtig.

### **Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Bei einer ordentlichen Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds hat dieses Anspruch auf Auszahlung des noch nicht ausgezahlten Teils der variablen Vergütung bzw. der noch nicht zugeteilten (verfügbaren) TAG-Aktien aus einer variablen Vergütung aus Vorjahren.

Im Falle eines Kontrollwechsels, z. B. durch den Erwerb der Stimmrechtsmehrheit an der TAG durch Dritte, haben die Mitglieder des Vorstands das Recht, ihren Dienstvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen (Sonderkündigungsrecht). Wird dieses Sonderkündigungsrecht ausgeübt, verpflichtet sich die Gesellschaft, zum Zeitpunkt des Ausscheidens einen Bruttoabfindungsbetrag in Höhe des Jahresbruttogehalts zu zahlen, sofern der Dienstvertrag zum Zeitpunkt der Kündigung noch eine Restlaufzeit von mindestens 24 Monaten hat. Ist die Restlaufzeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Vorstandsvertrages kürzer, erhält das Vorstandsmitglied eine Bruttoabfindung in Höhe des Bruttogehalts für die Restlaufzeit.

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages aus anderen Gründen enthalten die Verträge die Regelung, dass die zu zahlende Abfindung auf einen Wert in Höhe von zwei Bruttojahresgehältern begrenzt ist und den Betrag für die Restlaufzeit des Vertrages nicht übersteigen soll.

### **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 wurden die im Geschäftsjahr erhaltenen Beträge angegeben. Der NAV je Aktie und das EBT je Aktie wurden zuletzt für das Geschäftsjahr 2020 berechnet.

	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Jahresergebnis TAG AG in TEUR	129.818	80.461	- 525	104.597	34.910
Veränderung prozentual	61,34%	>1000%	-100,50%	199,62%	-47,40%
FFO I je Aktie: Veränderung prozentual:	2,04%	-17,95%	-3,87%	5,08%	7,27%
NAV je Aktie: Veränderung prozentual:	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,61%
NTA je Aktie: Veränderung prozentual:	4,56%	-11,73%	-19,57%	17,49%	8,56%
EBT je Aktie: Veränderung prozentual:	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	24,32%
<b>Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung</b>					
Veränderung prozentual	3,24%	6,67%	6,41%	2,38%	1,59%
<b>Entwicklung der Vorstandsbezüge</b>					
Claudia Hoyer Veränderung prozentual:	8,96%	-51,66%	-40,25%	119,26%	9,38%
Martin Thiel Veränderung prozentual:	9,11%	-52,08%	-40,45%	120,53%	9,49%

## Weitere Regelungen

### Aktienhalteverpflichtung und mögliche Verwässerung der Aktionäre

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, für die Dauer seines Anstellungsvertrages TAG-Aktien im Marktwert von mindestens einem festen Jahresgehalt (Faktor: 1,0-Faches des festen Jahresgehaltes) zu halten.

Die im Rahmen des LTIP erdienten 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 für das Jahr, in dem die Verstöße begangen wurden, ganz oder teilweise zurückzuzahlen oder zurückzuerstatten.

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 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.

Hamburg, 24. März 2025

Claudia Hoyer  
(COO, Co-CEO)

Martin Thiel  
(CFO, Co-CEO)

Olaf Borkers  
(Vorsitzender des Aufsichtsrats)

# 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 berichtigt 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 Streitbelegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbelegungsgesetzes teilzunehmen.

### 15. Anzuwendendes Recht

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