



VERGÜTUNGSBERICHT 2022
TTL BETEILIGUNGS- UND GRUNDBESITZ-AG

VERGÜTUNGSBERICHT 2022

Der vorliegende Vergütungsbericht nach § 162 AktG erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 bzw. seit deren Geltung in der Fassung vom 28. April 2022 sind nach Maßgabe der Entsprechenserklärung ebenfalls berücksichtigt.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

Ausgehend vom bisherigen Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hatte der Aufsichtsrat am 12. Februar 2021 ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 87a AktG beschlossen und der Hauptversammlung am 26. März 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung von 99,97 Prozent gebilligt. Darüber hinaus hat die Hauptversammlung 2021 auch die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder und das ihr zugrunde liegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG) mit 99,98 Prozent Zustimmung bestätigt.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder findet Anwendung auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern, die zwei Monate nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert werden. Dementsprechend unterfallen die im Geschäftsjahr 2021 im Zuge von Laufzeitverlängerungen abgeschlossenen und im Berichtsjahr (2022) in Kraft getretenen Dienstverträge mit Theo Reichert (ab 1. Oktober 2022) und Thomas Grimm (ab 1. Januar 2022) dem aktuellen Vergütungssystem.

Die bis dahin geltenden jeweiligen Bestandsverträge mit den Vorstandsmitgliedern einschließlich der hieraus im Berichtsjahr (2022) noch gewährten bzw. geschuldeten Vergütungsbestandteile unterfallen der Anwendbarkeit des Vergütungssystems zwar noch nicht, haben dem Vergütungssystem inhaltlich jedoch bereits weitgehend entsprochen.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist nachfolgend in wesentlichen Grundzügen dargestellt und auf der Website der Gesellschaft unter:

www.ttl-ag.de/de/investor-relations/corporate-governance/verguetung.html verfügbar.

Das Vergütungssystem für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und enthält insbesondere die gemäß § 87a AktG vorgesehenen Festlegungen.

Das Vergütungssystem sieht sowohl feste als auch variable Vergütungselemente als Bestandteile der Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder vor. Die Gesamtvergütung umfasst (i) eine feste Vergütung und Nebenleistungen, (ii) eine jährliche erfolgsabhängige Tantieme als Short-Term Incentive (STI) sowie (iii) Optionen auf virtuelle Aktien der Gesellschaft als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive (LTI)). Die Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seiner persönlichen Leistung, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten der

TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG und ist auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfeldes und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt, angemessen. Die dem Vergütungssystem zugrunde liegende Vergütungsstruktur setzt insbesondere mit einer aktienbasierten Vergütung langfristige Verhaltensanreize und ist insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Gleichzeitig ist die Vergütung so ausgerichtet, dass sie wettbewerbsfähig ist.

Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen – zumindest aber alle vier Jahre – durch. Hierzu erfolgt zum einen ein Vertikalvergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Mitarbeiter der TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG und ihrer Konzerngesellschaften. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat zudem eine geeignete Vergleichsgruppe anderer in der Regel börsennotierter inländischer Unternehmen der Immobilienbranche mit Schwerpunkt auf Gewerbeimmobilieninvestments im SDAX sowie im Prime- und General Standard als Peergroup heran. Für diesen Peergroup-Vergleich wird insbesondere die Marktstellung der Unternehmen im Vergleich zur TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG berücksichtigt.

Die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren jeweilige Ausgestaltung sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Übersicht Vergütungsbestandteile (Vergütungssystem)

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festes Jahresgehalt	Höhe der festen Vergütung ist im Dienstvertrag festgelegt Vergütung wird in gleichen monatlichen Raten ausgezahlt
Nebenleistungen	Nebenleistungen bestehen insbes. aus der Bereitstellung eines Dienstfahrzeugs, betragsmäßig begrenzten Zuschüssen zu Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungen sowie weiteren marktüblichen Leistungen
Erfolgsabhängige Vergütung	
STI: Jährliche Tantieme	Aufsichtsrat legt unternehmensbezogene bzw. persönliche Ziele für STI im Zusammenhang mit Erstellung des Jahresbudgets fest Erreichung eines positiven operativen Ergebnisses im TTL Konzern als zusätzliche Auszahlungsvoraussetzung Auszahlungshöhe des STI wird durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Zielerreichung nach Ermessen festgelegt
LTI: Optionen auf virtuelle Aktien	Aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung Einmalige Gewährung von Optionen auf virtuelle Aktien für jeweilige Laufzeit des VorstandsDienstvertrags (regelmäßig 2 – 5 Jahre)

Sonstige Vergütungsregelungen

Maximalvergütung	<p>Maximale Summe des jährlichen Aufwands für Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds</p> <ul style="list-style-type: none"> · Vorstandsvorsitzende/r: EUR 0,9 Mio. · Ordentliches Vorstandsmitglied: EUR 0,8 Mio.
------------------	---

Feste Vergütungsbestandteile

Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten das dienstvertraglich vereinbarte feste Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten, die jeweils am Ende eines Kalendermonats ausgezahlt werden.

Das im Geschäftsjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährte feste Jahresgehalt ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)) zu entnehmen.

Nebenleistungen

Neben dem festen Jahresgehalt werden den Vorstandsmitgliedern vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt. Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen. Darüber hinaus werden jedem Vorstandsmitglied ein Mobiltelefon, Zuschüsse in Höhe von 50% der durch das Vorstandsmitglied geleisteten Beiträge zu einer Kranken- und Pflegeversicherung sowie zu einer Rentenversicherung (derzeit maximal EUR 550,00 monatlich) gewährt, wobei Höchstbeträge im Umfang der Arbeitgeberzuschüsse zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- bzw. Rentenversicherung vereinbart werden können. Ferner besteht für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt sowie Versicherungsschutz in einer Unfallversicherung.

Der Aufwandsbetrag, der im Geschäftsjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder jeweils gewährten Nebenleistungen, ist der untenstehenden Tabelle (Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)) zu entnehmen.

Short-Term Incentive (STI)

Als kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI) mit einjährigem Bemessungszeitraum wird den Vorstandsmitgliedern eine erfolgsabhängige Tantieme gewährt.

Zahlungen an den Vorstandsvorsitzenden (CEO) Theo Reichert und den Vorstand Thomas Grimm (CFO) aus dem STI setzen dem Grunde nach ein positives operatives Ergebnis des TTL-Konzerns im jeweiligen Geschäftsjahr voraus. Mit dem operativen Ergebnis wird an eine Steuerungsgröße angeknüpft, die für die strategische Ausrichtung des TTL-Konzerns von wesentlicher Bedeutung ist.

Die Höhe von Auszahlungen aus dem STI hängt von der Erreichung unternehmensbezogener und persönlicher Jahresziele ab, die durch den Aufsichtsrat festgelegt werden. Die konkrete Höhe der Zahlungen aus dem STI bei Erreichen der Jahresziele liegt im Ermessen des Aufsichtsrats und wird ex-post im Zusammenhang mit der Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat festgelegt. Die Aufnahme unternehmensbezogener und persönlicher Jahresziele ermöglicht es dem Aufsichtsrat, zusätzliche individuelle oder kollektive Anreize zur Erfüllung spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und strategische Unternehmensentwicklung zu setzen. Nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt der Aufsichtsrat die Erreichung der festgelegten Jahresziele auf Basis geeigneter quantitativer oder qualitativer Erhebungen sowie das Erreichen eines positiven operativen

Ergebnisses auf Basis des vom Abschlussprüfer geprüften und gebilligten Konzernabschlusses der Gesellschaft und entscheidet bis spätestens 31. Mai des Folgejahres über die Höhe etwaiger Auszahlungen aus dem STI. Der STI ist auf 50% der Gesamtvergütung begrenzt.

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des TTL Konzerns

Zahlungen aus dem STI hängen dem Grunde nach von der Erreichung eines positiven operativen Ergebnisses im TTL Konzern ab. Damit wird an eine zentrale Steuerungsgröße mit wesentlicher Bedeutung für die strategische Ausrichtung des TTL Konzerns angeknüpft und eine stetige Ertragsentwicklung in Einklang mit der langfristigen Unternehmensstrategie gefördert. Darüber hinaus ermöglicht es die Festlegung individueller oder kollektiver Jahresziele, Anreize zur Erfüllung spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und strategische Unternehmensentwicklung zu setzen.

Zeitliche Abgrenzung der berichteten STI-Vergütung

Im Berichtsjahr (2022) wurde der für die Tätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2021 ausgelobte STI (Jahrestantieme) ausgezahlt. Die entsprechenden Auszahlungsbeträge sind somit als im Berichtsjahr (2022) „gewährt“

i.S.v. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG anzusehen und in der untenstehenden tabellarischen Darstellung der individualisierten gewährten und geschuldeten Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 AktG für die Vorstandsmitglieder aufgeführt. Der im Berichtsjahr nach Maßgabe der Bestandsverträge mit den Vorstandsmitgliedern gewährte STI unterfällt, wie dargelegt, formal noch nicht dem neuen Vergütungssystem, ist inhaltlich jedoch grundsätzlich gleichausgestaltet. Die Anwendung der Leistungskriterien wird ebenfalls für den im Berichtsjahr gewährten (also ausgezahlten) STI nachstehend erläutert bzw. angegeben.

Hinsichtlich des für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2022) ausgelobten STI (Jahrestantieme) wird die Zielerreichung erst im laufenden Geschäftsjahr (2023) durch den Aufsichtsrat festgestellt. Eine Auszahlung erfolgt bis 31. Mai 2023, weshalb das rechtliche Fälligkeitsdatum nicht mehr im Berichtsjahr (2022) liegt. Der für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2022) ausgelobte STI ist daher grundsätzlich weder als im Geschäftsjahr 2022 „gewährte“ noch als im Geschäftsjahr 2022 „geschuldete“ (zugeflossene oder zumindest fällige) Vergütung anzusehen.

Zielerreichung und Auszahlung (im Jahr 2022 ausgezahlter STI)

Die Bewertung der Leistung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 erfolgte anhand nachfolgend erläuteter Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und strategische Unternehmensentwicklung, welche durch den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 im Vorhinein festgelegt worden sind. Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021 hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung bewertet und unter Berücksichtigung der entsprechenden Gewichtung die jeweiligen Auszahlungsbeträge festgelegt.

Eingangsvoraussetzung für Zahlungen aus dem STI ist ein positives operatives Ergebnis im TTL Konzern. Im Hinblick auf ein im Geschäftsjahr 2021 im TTL Konzern erwirtschaftetes operatives Ergebnis i.H.v. 2,8 Mio. EUR (bereinigtes Konzernergebnis vor Steuern) ist die Eingangsvoraussetzung dementsprechend erfüllt.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat zum einen die Erreichung eines operativen Ergebnisses oberhalb der im Geschäftsbericht veröffentlichten Ergebnisprognose als maßgebliches Leistungskriterium für die Jahrestantieme (STI) beider Vorstandsmitglieder festgelegt. Hinsichtlich dieses Ziels ist nach Ablauf des Geschäftsjahres eine Zielerreichung von rd. 20 % festgestellt worden. Unter Berücksichtigung einer Gewichtung von 50% wurde für dieses Ziel ein Auszahlungsbetrag i.H.v. TEUR 25 bzw. TEUR 20 für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegt.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat als weiteres Ziel für 2021 für jedes einzelne Vorstandsmitglied persönliche Ziele in den Bereichen

- Fortentwicklung der Unternehmens- und Beteiligungsstrategie (Theo Reichert)
- Optimierung der Steuer- und Finanzierungsstruktur (Thomas Grimm)

festgelegt. Die für die beiden Vorstandsmitglieder in ihrem Geschäftsbereich jeweils festgelegten individuellen Ziele wurden jeweils zu 70 % bei der Fortentwicklung der Unternehmens- und Beteiligungsstrategie (Theo Reichert) und 90 % bzgl. der Optimierung der Steuer- und Finanzierungsstruktur (Thomas Grimm) erreicht. Unter Berücksichtigung einer Gewichtung von 50% wurde für dieses Ziel ein Auszahlungsbetrag i.H.v. TEUR 85 bzw. TEUR 90 für das jeweilige Vorstandsmitglied festgelegt.

Für das Geschäftsjahr 2021 sind durch den Aufsichtsrat dementsprechend folgende Auszahlungsbeträge bezogen auf den STI (insgesamt) festgelegt worden:

Überblick Auszahlungen (im Jahr 2022 ausgezahlter STI)

Vorstandsmitglied	Auszahlungsbetrag
Theo Reichert	EUR 110.000
Thomas Grimm	EUR 110.000

Über die Zielerreichung und Auszahlung des für die Tätigkeit im Berichtsjahr (2022) ausgelobten STI wird im Vergütungsbericht für das laufende Geschäftsjahr (2023) berichtet.

Long-Term Incentive (LTI)

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern Optionen auf "virtuelle" Aktien der Gesellschaft als aktienbasiertes Vergütungselement mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive (LTI)) zugesagt. Die Einräumung der Optionen erfolgt einmalig für die jeweils vereinbarte Laufzeit des Vorstandsdienstvertrages.

Die Anzahl der eingeräumten Optionen sowie der für die Berechnung des Barausgleichs maßgebliche Vergleichspreis werden im Vorstandsdienstvertrag festgelegt. Die Optionen sind auf Barausgleich gerichtet; es erfolgt keine Lieferung von Aktien. Die Optionen unterliegen einer im Dienstvertrag festgelegten Vesting-Periode, die sich an der Laufzeit des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags orientiert und im Regelfall rund zwei bis fünf Jahre umfasst. Nach Ablauf der Vesting-Periode können die Optionen innerhalb einer vertraglich festgelegten Frist (regelmäßig sechs Monate) ausgeübt werden.

Die Höhe der Barauszahlung ermittelt sich grundsätzlich als positive Differenz zwischen dem Durchschnitt der Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft in einem Referenzzeitraum von zehn Handelstagen vor Ausübung der Optionen und dem vertraglich festgelegten Vergleichspreis.

Eine Theo Reichert zugesagte Altoption wurde im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt (näher hierzu im Anschluss).

Der gegenwärtige Bestand der den Vorstandsmitgliedern individuell zugeteilten Tranchen ist untenstehend dargestellt (Tabelle "Optionen auf virtuelle Aktien").

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des TTL Konzerns

Durch die Gewährung der Optionen auf virtuelle Aktien als aktienbasiertes Vergütungselement können die Vorstandsmitglieder an Steigerungen des Aktienkurses teilnehmen. Damit wirkt der LTI auf eine Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären hin und fördert so das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens.

Auszahlung Altoptionen

An Herrn Theo Reichert wurde im Geschäftsjahr 2022 nach Ausübung einer Altoption folgender Betrag ausgezahlt:

Auszahlung Altoption für Theo Reichert

Anzahl Altoptionen ¹	25.000,00
Beginn Vesting-Periode	01.10.2020
Ende Vesting-Periode	30.09.2022
Basiswert	Stückaktien TTL AG
Vergleichspreis (Basispreis)	EUR 1,50
Ausübungskurs ²	EUR 2,15
Barausgleich (Auszahlungsbetrag)	EUR 16.250,00

¹ Die o.g. Altoptionen wurden im Rahmen des am 6.09.2017 geschlossenen Dienstvertrags gewährt.

² Durchschnittliche Schlusskurse (Xetra) an den letzten zehn der Ausübung vorangegangenen Handelstagen.

Malus / Clawback

Eine Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen und dementsprechend auch keine Rückforderung erfolgt.

Maximalvergütung

In Einklang mit der gesetzlichen Vorgabe in § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgesetzt, welche die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller von der Gesellschaft im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich Jahresgrundgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen und Nebenleistungen) begrenzt, unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr das entsprechende Vergütungselement ausbezahlt wird. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 900.000,00 und für das weitere ordentliche Vorstandsmitglied EUR 800.000,00.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Berichtsjahr (2022) steht aufgrund der Auszahlung des STI nach Ende des Berichtsjahres und der aufgeschobenen Auszahlung des LTI (Optionen auf virtuelle Aktien) regelmäßig erst rückwirkend fest, wenn es zur jeweiligen Auszahlung kommt. Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Berichtsjahr (2022) wird daher erstmals im Vergütungsbericht für das laufende Geschäftsjahr 2023 berichtet und entsprechend fortgeschrieben.

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Regelungen für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine ausdrückliche Abfindungszusage. In Fällen vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit berücksichtigt der Aufsichtsrat, soweit möglich, dass Zahlungen an ausscheidende Vorstandsmitglieder den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten sollen.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Vorstandsdienstvertrags, so sind das feste Jahresgehalt und die variable Vergütung für die Dauer von sechs Monaten nach dem Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied verstorben ist, pro rata temporis an die Hinterbliebenen fortzuzahlen. Wird ein Vorstandsmitglied während der Vertragslaufzeit dauernd arbeitsunfähig, so endet der Vorstandsdienstvertrag drei Monate nach dem Ende des Halbjahres, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. Im Krankheitsfall werden die Bezüge auf die Dauer von sechs Monaten, jedoch längstens bis zur Beendigung des Vorstandsdienstvertrags, fortgezahlt.

Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands bestehen nicht.

Angabe der gewährten und geschuldeten Vorstandsvergütung

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr (2022) gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr (2022) tatsächlich zugeflossen sind ("gewährte Vergütung"), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen ("geschuldete Vergütung"). Die jeweiligen Vorjahreswerte (in 2021 gewährte bzw. geschuldete Vergütung) sind jeweils im Zusammenhang dargestellt. Die jeweiligen relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente (in %) sind in Bezug auf die jeweils ausgewiesene Gesamtvergütung dargestellt.

Für die STI-Vergütung wird die im Berichtsjahr (2022) ausgezahlte ("gewährte") Tantieme (STI) dargestellt. Zum Vergleich gegenübergestellt ist die im vorangegangenen Geschäftsjahr (2021) ausgezahlte Tantieme (STI).

Für die LTI-Vergütung (langfristige aktienkursorientierte Vergütung in Form von Optionen auf virtuelle Aktien) werden im Berichtsjahr (2022) erfolgte Auszahlungen dargestellt. Zum Vergleich gegenübergestellt sind etwaige Auszahlungen aus dem LTI im vorangegangenen Geschäftsjahr (2021).

Individualisierter Ausweis der gewährten und geschuldeten Vergütung (Vorstand)

Vorstandsmitglied, Position	Feste Vergütung				Variable Vergütung				Sonstiges		Gesamt
	Jahresgehalt		Nebenleistungen		STI		LTI				
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR
Theo Reichert, CEO	250.000	66,2%	1.616	0,4%	110.000	29,1%	16.250	4,3%	0,00	0,0%	377.866
Vorjahr (2021)	250.000	60,1%	1.366	0,3%	110.000	26,4%	54.600	13,1%	0,00	0,0%	415.966
Thomas Grimm, CFO	200.000	64,5%	0	0,0%	110.000	35,5%	0	0,0%	0,00	0,0%	310.000
Vorjahr (2021)	200.000	54,9%	0	0,0%	110.000	30,2%	54.600	15,0%	0,00	0,0%	364.600
Gesamt	450.000	65,4%	1.616	0,2%	220.000	32,0%	16.250	2,4%	0,00	0,0%	687.866
Vorjahr (2021)	450.000	57,7%	1.366	0,2%	220.000	28,2%	109.200	14%	0,00	0,0%	780.566

Tätigkeiten, die die Vorstandsmitglieder in Geschäftsführungs- und/oder Aufsichtsfunktionen bei Tochter- oder Beteiligungsunternehmen der TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG ausüben, sind mit der Vorstandsvergütung bei der TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG abgegolten.

Überblick zu laufenden Optionen auf virtuelle Aktien

Nachstehend sind die mit den Vorstandsmitgliedern per Stand am 31. Dezember 2022 dienstvertraglich vereinbarten Tranchen dargestellt.

Optionen auf virtuelle Aktien

	Anzahl Aktienoptionen	Ausübung möglich ab
Thomas Grimm	25.000 ¹	31.12.2022
Theo Reichert	35.000	30.09.2025
Thomas Grimm	35.000	31.12.2025

¹ Die Aktienoptionen wurden bereits im Rahmen des am 24.01.2018 geschlossenen Dienstvertrags gewährt.

Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Ehemaligen Mitgliedern des Vorstands der TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats basiert auf § 14 der Satzung der TTL Beteiligungs- und Grundbesitz- AG. Die Satzungsregelung regelt sowohl die konkrete Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG als auch das zugrunde liegende Vergütungssystem (§§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG). Die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder ist durch die Hauptversammlung am 26. März 2021 bestätigt worden.

Die Hauptversammlung hat am 10. Mai 2019 § 14 der Satzung der TTL AG betreffend die Aufsichtsratsvergütung neu gefasst. Demnach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ab dem 1. Januar 2019 für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von jeweils EUR 25.000,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das 1,5-fache dieses Betrags. Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss des Aufsichtsrats angehören, der mindestens einmal im Geschäftsjahr getagt hat, erhalten zusätzlich für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zu diesem Ausschuss eine Vergütung von EUR 5.000,00 pro Ausschuss, insgesamt jedoch höchstens EUR 10.000,00. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte dieser zusätzlichen Vergütung. In den Jahren des Amtsantritts bzw. der Beendigung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder die Vergütung pro rata temporis. In den Jahren der Übernahme oder Beendigung einer mit einer erhöhten Vergütung verbundenen Funktion findet Satz 1 in Ansehung des mit der betreffenden Funktion verbundenen Teils der Vergütung entsprechend Anwendung.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben der Vergütung Ersatz seiner Auslagen inklusive Mehrwertsteuer. Insgesamt ist die Vergütungsstruktur für den Aufsichtsrat durch die funktionsbezogene Festvergütung insbesondere auf die unabhängige Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2022 ist die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung vollumfänglich nach Maßgabe des unveränderten Vergütungssystems und § 14 der Satzung erfolgt. Die jeweiligen Vorjahreswerte, der im Jahr 2021 gewährten bzw. geschuldeten Vergütung sind jeweils im Zusammenhang dargestellt.

Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die nachstehende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtsjahr (2022) gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt jeweils nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Es handelt sich somit um die im Berichtsjahr (2022) ausgezahlte Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr 2021.

Da die Aufsichtsratsmitglieder keine variable Vergütung erhalten, kam auch keine diesbezügliche Rückforderung in Betracht.

Aufsichtsratsmitglied, Position	Feste Vergütung		Vergütung Ausschussmitgliedschaft		Gesamt in EUR
	in EUR	in %	in EUR	in %	
Prof. Dr. Gerhard Schmidt (Vorsitzender)	50.000,00	90,91%	5.000,00	9,09%	55.000,00
Vorjahr (2021)	50.000,00	100,00%	0,00	0,00%	50.000,00
Klaus Kirchberger (stellv. Vorsitzender)	37.500,00	88,24%	5.000,00	11,76%	42.500,00
Vorjahr (2021)	37.500,00	100,00%	0,00	0,00%	37.500,00
Dr. Daniel Schütze	25.000,00	100,00%	0,00	0,00%	25.000,00
Vorjahr (2021)	25.000,00	100,00%	0,00	0,00%	25.000,00
Michael Bock	25.000,00	71,43%	10.000,00	28,57%	35.000,00
Vorjahr (2021)	25.000,00	100,00%	0,00	0,00%	25.000,00
Jan B. Rombach	25.000,00	100,00%	0,00	0,00%	25.000,00
Vorjahr (2021)	25.000,00	100,00%	0,00	0,00%	25.000,00
Gesamt	162.500,00	89,04%	20.000,00	10,96%	182.500,00
Vorjahr (2021)	162.500,00	100,00%	0,00	0,00%	162.500,00

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die prozentuale jährliche Veränderung der an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder gewährten und geschuldeten Vergütung, der Ertragslage der TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG (gem. HGB Einzelabschluss) ergänzt um die bereinigte Ertragsentwicklung des TTL Konzerns und der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Für Letztere werden die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Gesamtbelegschaft der TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG und ihrer Konzerngesellschaften in Deutschland verglichen. In Einklang mit der gesetzlichen Vorgabe (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG) unter Berücksichtigung der Übergangsregelung gemäß § 26j Abs. 2 EGAktG baut die TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG die Darstellung der jährlichen Veränderung über die letzten fünf Geschäftsjahre zunächst sukzessive auf. Die jeweiligen Entwicklungen werden dementsprechend beginnend ab dem Geschäftsjahr 2021 (Veränderung gegenüber dem Geschäftsjahr 2020) dargestellt. Zudem ist hinsichtlich aller drei Bezugsgrößen freiwillig die jeweilige Veränderung gegenüber dem Geschäftsjahr 2019 ergänzt. Für die gewährte bzw. geschuldete Vergütung der Organmitglieder gelten die Begriffe des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, sodass die im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossene bzw. fällig gewordene Vergütung berücksichtigt wird. Hinsichtlich der Vergütung der Vorstandsmitglieder können sich auch aufgrund der nur nach Ablauf der jeweiligen Vesting-Periode zufließenden Beträge aus den nicht jährlich gewährten LTI-Optionen auf virtuelle Aktien deutlichere Schwankungen ergeben.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats

	Veränderung 2022 ggü. 2021 (in %)	Veränderung 2021 ggü. 2020 (in %)	Veränderung 2020 ggü. 2019 (in %)
Vorstandsmitglieder			
Theo Reichert	-9,2%	11,6%	-17,1%
Mitglieder des Aufsichtsrats			
Prof. Dr. Gerhard Schmidt (Vorsitzender)	10,0%	0%	0%
Klaus Kirchberger (stellv. Vorsitzender)	13,3%	0%	0%
Dr. Daniel Schütze	0%	0%	0%
Michael Bock	0%	0%	0%
Jan B. Rombach	40,0%	0%	0%
Ertragslage			
Bereinigtes Konzernergebnis	-117,5%	14,8%	-46,8%
Jahresüberschuss (HGB)	-48,0%	-49,0%	1740,5%
Arbeitnehmer			
Durchschnittslohn	5,5%	1,9%	2,6%

Die Änderung der Aufsichtsratsvergütung des Jahres 2022 gegenüber dem Jahr 2021 betrifft ausschließlich die Vergütung für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss, der im Jahr 2022 seine Tätigkeit aufgenommen hat.

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

An die TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 beigefügten 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(08.2021)) 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 des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer 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, der 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Nürnberg, den 27. März 2023

Rödl & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Landgraf
Wirtschaftsprüfer

Luce
Wirtschaftsprüfer

ANSCHRIFT UND IMPRESSUM

TTL BETEILIGUNGS- UND GRUNDBESITZ-AG

Postanschrift:

Theresienhöhe 28/1, 80339 München

Büroadresse:

Maximilianstraße 35, Haus C, 80539 München

Tel: +49 89 381611-0

Fax: +49 89 391592

E-Mail: info@ttl-ag.de

Internet: www.ttl-ag.de

E-Mail-Adresse für Investor Relations Angelegenheiten:

ir@ttl-ag.de

E-Mail-Adresse für Pressefragen:

presse@ttl-ag.de

ZUKUNFTSBEZOGENE AUSSAGEN

Dieser Geschäftsbericht enthält Angaben, die sich auf die zukünftige Entwicklung beziehen. Diese Aussagen stellen Einschätzungen dar, die wir auf Basis der uns derzeit zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben. Sollten die den Aussagen zugrunde gelegten Annahmen nicht eintreffen oder Risiken – wie im Risikobericht angesprochen – eintreten, so können die tatsächlichen Ergebnisse von den zurzeit erwarteten Ergebnissen abweichen.

© März 2023

HERAUSGEBER: TTL Beteiligungs- und Grundbesitz-AG

KONZEPT UND REALISIERUNG: k4.design, München, www.k4.design

