

Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der HAMBORNER REIT AG und beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2020. Der Bericht wird nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) bzw. der International Financial Reporting Standards (IFRS) und des Deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS 17) aufgestellt. Weiterhin werden zur Verbesserung der Transparenz zusätzliche Angaben vorgenommen.

Für Vorstand und Aufsichtsrat der HAMBORNER sind die Grundsätze transparenter Unternehmensführung von zentraler Bedeutung, um das Vertrauen nationaler und internationaler Anleger und Kunden, von Mitarbeitern und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung der Gesellschaft zu fördern und stärken. Sowohl Vergütungssysteme als auch Vergütungsbericht berücksichtigen die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

I. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2020

1. GRUNDSÄTZE

Das Vergütungssystem für den Vorstand leistet einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie, die auf die langfristige und nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens bei gleichzeitig attraktiver jährlicher Dividende ausgelegt ist. Dies wird insbesondere durch die Ausgestaltung der variablen Vergütung sichergestellt, welche die zentralen Kernsteuerungsgrößen der HAMBORNER als Leistungskriterien nutzt, mehrheitlich aktienbasiert und mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage ausgestaltet ist. Darüber hinaus verwendet der Aufsichtsrat zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im Vergütungssystem sogenannte ESG-Ziele (Environment, Social, Governance – Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) innerhalb der kurzfristigen variablen Vergütung. Hierdurch stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die wesentlichen Aspekte der Unternehmensstrategie, nämlich nachhaltiges und profitables Wachstum im Einklang mit an Bedeutung gewinnenden Nachhaltigkeits- und Klimaschutzaspekten, durch den Vorstand berücksichtigt werden.

Gleichzeitig werden die Mitglieder des Vorstands entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereiches angemessen entlohnt. So sollen einerseits besondere Leistungen angemessen honoriert werden, andererseits sollen Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

Die nachfolgende Darstellung fasst die Leitlinien zur Vergütung des Vorstands bei der HAMBORNER zusammen:

LEITLINIEN FÜR DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS	
Förderung der Unternehmensstrategie	— Leistungskriterien auf Basis von Kernsteuerungsgrößen, die im Einklang mit der gewünschten Unternehmensentwicklung stehen
Leistungsorientierung („Pay for Performance“)	— Auszahlungen der variablen Vergütung hängen vom Erreichen adäquater und ambitionierter Zielsetzungen ab — Deutliche Zielverfehlungen führen zum Ausfall der variablen Vergütung
Nachhaltige und langfristige Entwicklung im Fokus	— Fokus auf das Erreichen langfristig orientierter finanzieller Ziele sowie Berücksichtigung von ESG-Zielen zur Stärkung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der HAMBORNER
Angemessenheit der Vergütung	— Angemessenes Verhältnis der Vergütung zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen und finanziellen Lage und Entwicklung der HAMBORNER
Angleichung der Interessen	— Ausgestaltung der Vergütung unter angemessener Berücksichtigung der Interessen von Aktionären und weiteren Stakeholdern — Großteil der variablen Vergütung knüpft an die Performance der HAMBORNER-Aktie an — Verpflichtung zum Kauf und Halten von HAMBORNER-Aktien
Transparente Ausgestaltung	— Für Aktionäre und weitere Stakeholder nachvollziehbare und transparente Ausgestaltung des Vergütungssystems — Transparenter Ausweis der Vergütung und Zielsetzungen

1.1 Im Geschäftsjahr zur Anwendung gekommene Vergütungssysteme

Die Vorstandsmitglieder werden jeweils im Einklang mit dem für sie geltenden Vergütungssystem vergütet. Die Festlegung des Vergütungssystems für Herrn Karoff erfolgte am 30. Januar 2020. Dieses Vergütungssystem wird der Hauptversammlung am 29. April 2021 zur Billigung vorgelegt und im Fall der Billigung allen neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträgen zugrunde gelegt („Vergütungssystem 2020“).

Für Herrn Schmitz gilt im Einklang mit dem DCGK sowie § 26j Einführungsgesetz zum Aktiengesetz (EGAktG) bis zu dem Ende seiner Bestellung am 31. Dezember 2022 weiterhin das Vergütungssystem, welches durch die Hauptversammlung am 10. Mai 2017 mit großer Mehrheit (89,5 %) gebilligt wurde („Vergütungssystem 2017“) und bei der letzten Verlängerung seines Vorstandsvertrags im Jahr 2017 zugrunde gelegt wurde. Herr Schmitz wird voraussichtlich nach Ablauf des 31. Dezember 2022 in den Ruhestand gehen. Für den am 28. Januar 2020 verstorbenen Vorstand Herrn Dr. Mrotzek galt ebenfalls das Vergütungssystem 2017.

1.2 Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems sowie Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Das Aufsichtsratsplenum beschließt gemäß § 87a Abs. 1 AktG auf Vorschlag des Präsidialausschusses ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand und legt dieses der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vor. Das Vergütungssystem wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft, der bei der Vorbereitung durch den Präsidialausschuss unterstützt wird.

Bei der Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds berücksichtigt der Aufsichtsrat, dass diese sowohl in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Größe und wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten der Gesellschaft steht. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Außerdem orientiert sie sich stets an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

Um die Angemessenheit zu überprüfen, werden die Vergütungshöhen einem Marktvergleich mit vergleichbaren Unternehmen unterzogen (horizontaler Vergleich). Dabei kann der Aufsichtsrat auf einen Marktvergleich mit zwei geeigneten Gruppen von Unternehmen zurückgreifen und berücksichtigt die Kriterien Land, Größe und Branche. Auf der einen Seite wird die Vergütung des Vorstands der HAMBORNER mit der Vergütung von Vorständen der Unternehmen des SDAX verglichen, da HAMBORNER im SDAX notiert ist. Andererseits kann der Aufsichtsrat eine nationale Gruppe an Wettbewerbern von börsennotierten Immobiliengesellschaften für den horizontalen Vergleich heranziehen.

Bei der Durchführung des letzten Horizontalvergleichs hat der Aufsichtsrat die Unternehmen des SDAX als Vergleichsgruppe herangezogen.

Darüber hinaus erfolgt ein sogenannter vertikaler Vergleich der unternehmensinternen Vergütungsrelationen zwischen den Vorstandsmitgliedern und dem oberen Führungskreis sowie der Belegschaft, auch in der zeitlichen Entwicklung. Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat derzeit die Abteilungsleiter definiert. Die Belegschaft setzt sich aus allen Mitarbeitern der HAMBORNER inklusive der Mitglieder des Vorstands sowie der Abteilungsleiter zusammen.

2. ÜBERSICHT ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Das Vergütungssystem der HAMBORNER besteht aus festen und variablen Vergütungselementen.

Zu den festen Vergütungselementen gehören die Festvergütung, die Nebenleistungen sowie die Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Teil der variablen Vergütungselemente sind die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive; STI) sowie die langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive; LTI).

Die folgende Darstellung bietet einen Überblick über die Vergütungselemente für das Geschäftsjahr 2020:

ELEMENTE	BESCHREIBUNG	Vergütungssystem 2020		Vergütungssystem 2017	
Feste Vergütungselemente	Festvergütung	— Fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausbezahlt wird			
	Nebenleistungen	— Im Wesentlichen Bereitstellung eines Dienstwagens zur beruflichen und privaten Nutzung, Zuschüsse zu Versicherungsleistungen, D&O-Versicherung			
	Leistungen zur Altersversorgung bzw. Versorgungsentgelt	— Jährlicher Betrag zur freien Verwendung		— Arbeitgeberfinanzierte beitragsorientierte Leistungszusage im Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse	
Variable Vergütungselemente	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	— Zielbonus — Leistungskriterien: — 60 % Funds from Operations (FFO) je Aktie — 40 % Vermietungsquote — Kriterienbasierter Anpassungsfaktor (Modifier) mit einer Spannweite von 0,8 bis 1,2 bestehend aus ESG-Zielen (Environment, Social, Governance), individuellen und / oder kollektiven Zielen — Begrenzung / Cap: 150 % des Zielbetrags — Auszahlung: Nach dem Geschäftsjahr		— Begrenzung / Cap: 240 % des Zielbetrags — Auszahlung: Nach dem Geschäftsjahr	
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	— Performance Share Plan — Leistungskriterien: — 50 % relativer Total Shareholder Return (TSR) vs. EPRA / NAREIT Europe ex UK Index — 50 % Entwicklung des Net Asset Value (NAV) je Aktie — Performanceperiode: Vier Jahre — Zielerreichung: 0–150 % — Begrenzung / Cap: 200 % des Zielbetrags — Auszahlung: Nach der vierjährigen Performanceperiode		— Virtuelle Aktienzusagen — Anpassung des Zielbetrags um +/-20 % möglich — 50 % LTI 1: — Absolute FFO, FFO je Aktie, Wertentwicklung Portfolio „like-for-like“ der letzten drei Jahre — 50 % LTI 2: — Relative Aktienkursperformance vs. EPRA / NAREIT Europe ex UK Index — Performanceperiode: Drei Jahre — Zielerreichung: Je 0–200 % — Begrenzung Aktienkursentwicklung: 200 % des Kurses am Zusagetag — Begrenzung / Cap : 480 % des Zielbetrags — Auszahlung: Nach der dreijährigen Performanceperiode	
Weitere zentrale Gestaltungselemente	Aktienhaltevorschriften	— Verpflichtung zum Kaufen und Halten von HAMBORNER-Aktien in Höhe von 200 % der Brutto-Grundvergütung — Aufbauphase: Vier Jahre — Halteverpflichtung bis zwei Jahre nach Beendigung der Vorstandstätigkeit			
	Malus & Clawback	— Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung			
	Maximalvergütung 2020	— Vorstandsvorsitzender: 1.100.000 €			
	Abfindungs-Cap	— Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Bestellung dürfen nicht höher sein als der Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen und dürfen nicht mehr als die Restlaufzeit des betreffenden Dienstvertrags vergüten			
	Change of Control	— Abfindung in Höhe von maximal 300 % der Jahresgesamtvergütung			

3. DIE VERGÜTUNGSELEMENTE IM DETAIL

3.1. Feste Vergütungselemente

3.1.1. Festvergütung

Die Festvergütung ist eine fixe Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird. Für Herrn Karoff beträgt die jährliche Festvergütung 350 T€. Aufgrund seines unterjährigen Eintritts in den Vorstand zum 1. März 2020 erhielt Herr Karoff im Geschäftsjahr 2020 hiervon einen zeitanteiligen Betrag von 292 T€. Für Herrn Schmitz beträgt die jährliche Festvergütung 300 T€.

3.1.2. Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Im Wesentlichen handelt es sich hierbei um die Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, eine Unfallversicherung sowie Zuschüsse zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Darüber hinaus hat die Gesellschaft für Herrn Karoff für sechs Monate einen Zuschuss zur doppelten Haushaltsführung sowie Kosten für wöchentliche Heimreisen übernommen. Zusätzlich hat HAMBORNER für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung mit einem angemessenen Selbstbehalt abgeschlossen. Im Geschäftsjahr 2020 betragen die Nebenleistungen für Herrn Karoff 29 T€ und für Herrn Schmitz 23 T€.

3.1.3. Leistungen zur Altersversorgung bzw. Versorgungsentgelt

Nach dem Vergütungssystem 2020 stellt HAMBORNER den Vorstandsmitgliedern für die Dauer des Dienstvertrags zur Finanzierung einer Altersvorsorge einen jährlichen Barbetrag (Versorgungsentgelt) zur Verfügung. Über die Verwendung dieses Betrags können die Vorstandsmitglieder frei entscheiden. Für Herrn Karoff beträgt dieser Beitrag 40 T€ p. a. Aufgrund seines unterjährigen Eintritts in den Vorstand zum 1. März 2020 erhielt Herr Karoff im Geschäftsjahr 2020 hiervon einen zeitanteiligen Betrag von 33 T€. Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

Nach dem Vergütungssystem 2017 wird den Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersversorgung in Form einer arbeitgeberfinanzierten beitragsorientierten Leistungszusage im Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse gewährt. Die Zusage gilt für die Dauer des Dienstvertrags mit einem jährlichen Beitrag von 30 T€.

3.2. Variable Vergütungselemente

3.2.1. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) setzt Anreize zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie in einem konkreten Geschäftsjahr. Der STI-Zielbetrag für Herrn Karoff wurde im Rahmen seiner Bestellung auf 170 T€ p. a. festgesetzt. Aufgrund seines unterjährigen Eintritts betrug der STI-Zielbetrag für Herrn Karoff im Geschäftsjahr 2020 141,7 T€. Für Herrn Schmitz beträgt der STI-Zielbetrag 125 T€.

Der STI im Vergütungssystem 2020 und 2017 unterscheidet sich für das Geschäftsjahr 2020 lediglich hinsichtlich der Zielerreichungskurven der finanziellen Leistungskriterien sowie der potenziellen maximalen Auszahlungshöhe. Der Aufsichtsrat hat neben finanziellen Leistungskriterien auch nicht finanzielle Leistungskriterien implementiert, die über einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor (Modifizier) bei der Ermittlung der Auszahlung Berücksichtigung finden.

Der STI errechnet sich, indem der Zielbetrag in Euro mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird. Die Gesamtzielerreichung wiederum errechnet sich aus den beiden finanziellen Leistungskriterien Funds from Operations (FFO) je Aktie (60 % Gewichtung) und Vermietungsquote (40 % Gewichtung), deren jeweilige Zielerreichung gewichtet addiert wird sowie mit dem festgesetzten Modifizier (Spannbreite 0,8–1,2) multipliziert wird. Die Bandbreite der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien sowie der Gesamtzielerreichung im Vergütungssystem 2020 beträgt 0 bis 150 %. Ein kompletter Ausfall des STI ist somit möglich, gleichzeitig ist der Auszahlungsbetrag auf 150 % des Zielbetrags begrenzt.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen (beispielsweise eine Veräußerung einer Gesellschaft, ein Zusammen-

schluss mit einer anderen Gesellschaft oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden), die dazu führen, dass der Auszahlungsbetrag des STI höher oder niedriger ausfällt als ohne dieses außergewöhnliche Ereignis, ist der Aufsichtsrat dazu berechtigt, den Betrag nach billigem Ermessen zu verringern bzw. zu erhöhen.

In der Übersicht stellt sich der STI im Vergütungssystem 2020 wie folgt dar:



Abweichend hierzu hat die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien im Vergütungssystem 2017 eine Bandbreite von 0 bis 200 %, wodurch der maximale Auszahlungsbetrag insgesamt auf 240 % begrenzt ist.

Funds from Operations (FFO) je Aktie

Der FFO stellt eine wesentliche Ertragskennziffer zur Beurteilung der operativen Geschäftsentwicklung dar und dient HAMBORNER als wichtige Steuerungsgröße. Die Strategie der HAMBORNER sieht eine Ausrichtung der Unternehmensführung u. a. an dieser Kennzahl vor. Der FFO wird im Rahmen der wertorientierten Unternehmenssteuerung zur Darstellung der erwirtschafteten Finanzmittel, die für Investitionen, Tilgung und insbesondere für die Dividendenausschüttung an Aktionäre zur Verfügung stehen, verwendet.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 hat der Aufsichtsrat für das Leistungskriterium FFO je Aktie abgeleitet aus dem Budget einen Zielwert in Höhe von 0,63 € festgelegt. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts für den FFO je Aktie beträgt die Zielerreichung 100 %.

Sofern die tatsächliche Anzahl der Aktien am Jahresende nicht dem Budget entspricht, wird für die Ermittlung der Zielerreichung beim FFO je Aktie dennoch die Aktienanzahl aus dem Budget herangezogen.

Im Vergütungssystem 2020 wurde für den FFO je Aktie ein unterer Schwellenwert von 0,54 € (–15 % Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 0,72 € (+15 % Abweichung vom Zielwert) festgelegt. Liegt der erreichte FFO je Aktie unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der untere Schwellenwert erreicht, beträgt die Zielerreichung 50 %. Wird der

obere Schwellenwert erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung 150 %. Eine Steigerung des FFO je Aktie oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Schwellenwerten und dem Zielwert werden linear interpoliert.

Der gemäß o. g. Zielwertfestlegung erreichte FFO je Aktie im Geschäftsjahr 2020 betrug 0,63 €. Hieraus ergibt sich im Vergütungssystem 2020 eine Zielerreichung von 100 %. Die folgende Abbildung bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Zielerreichung im Leistungskriterium FFO je Aktie im Geschäftsjahr 2020 im Vergütungssystem 2020:

Im Vergütungssystem 2017 wurde abweichend hiervon ein unterer Schwellenwert von 0,32 € (–50 % Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 0,95 € (+50 % Abweichung vom Zielwert) festgelegt. Wie auch im Vergütungssystem 2020 ergibt sich hieraus eine Zielerreichung von 100 %.

Vermietungsquote

Die Vermietungsquote gibt an, wie hoch der Anteil an vermieteten Einheiten bzw. der Leerstand bei Objekten im Unternehmensbestand ist. In diesem Zusammenhang ermittelt die HAMBORNER eine zeitraumbezogene Leerstandsquote, die sich aus der Sollmiete für die Leerstandsflächen bezogen auf die Gesamtsollmiete berechnet. Bei der ergänzenden Ermittlung der wirtschaftlichen Leerstandsquote werden die Mietausfälle für die Leerstandsflächen um vertraglich bestehende Mietgarantieansprüche bereinigt.

Mit einem regional diversifizierten Portfolio und einer im Vergleich zum Markt hohen Vermietungsquote hat die HAMBORNER in den letzten Jahren stabile Mieterträge erzielt. Durch die Implementierung der Vermietungsquote in den STI sollen Anreize gesetzt werden, die Vermietungsquote auch weiterhin auf einem hohen Niveau zu halten.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 hat der Aufsichtsrat für das Leistungskriterium Vermietungsquote abgeleitet aus dem Budget einen Zielwert in Höhe von 97,5 % festgelegt. Zudem wurde ein unterer Schwellenwert von 96,5 % (–1 %-Punkt Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 98,5 % (+1 %-Punkt Abweichung vom Zielwert) festgelegt. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt die erreichte Vermietungsquote unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der untere Schwellenwert erreicht, beträgt die Zielerreichung im Vergütungssystem 2020 50 %. Wird der obere Schwellenwert erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung im Vergütungssystem 2020 150 %. Eine Steigerung der Vermietungsquote oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Schwellenwerten und dem Zielwert werden linear interpoliert.

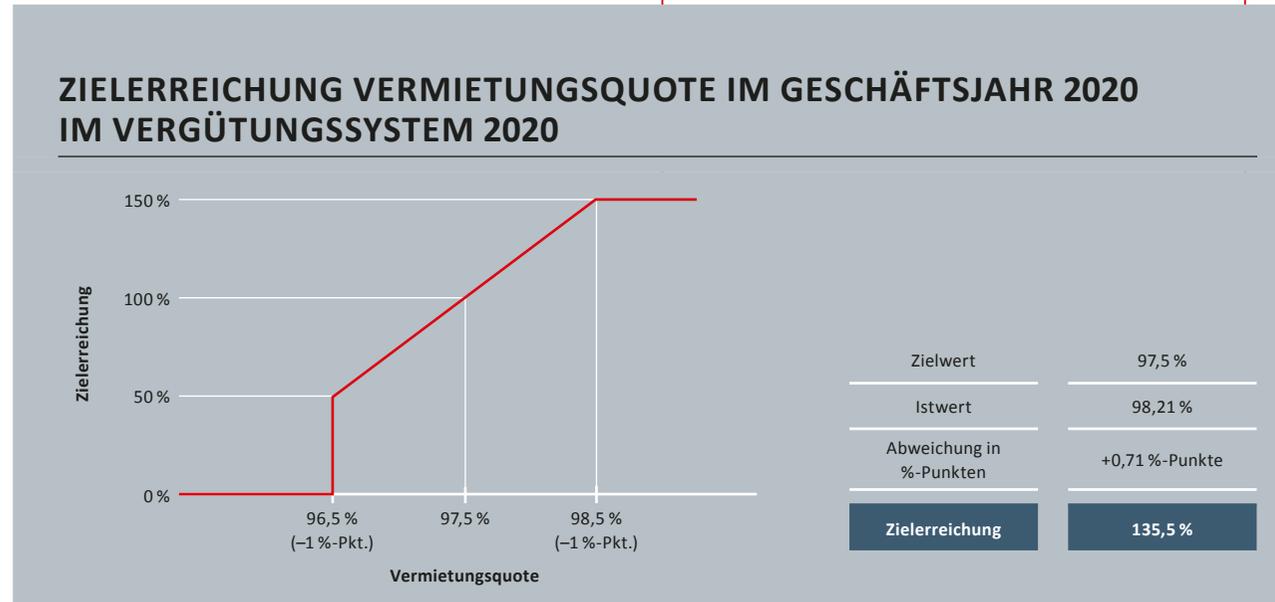
Die erzielte Vermietungsquote im Geschäftsjahr 2020 betrug 98,21 %. Hieraus ergibt sich im Vergütungssystem 2020 eine Zielerreichung von 135,5 %.

ZIELERREICHUNG FFO JE AKTIE IM GESCHÄFTSJAHR 2020 IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020



Zielwert	0,63 €
Istwert	0,63 €
Abweichung in %	0 %
Zielerreichung	100 %

Die folgende Abbildung bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Zielerreichung im Leistungskriterium Vermietungsquote im Geschäftsjahr 2020 im Vergütungssystem 2020:



Aufgrund der größeren Spannweite der möglichen Zielerreichung (0–200 %) im Vergütungssystem 2017 ergibt sich auf Basis der erzielten Vermietungsquote von 98,21 % eine Zielerreichung in Höhe von 171 %.

Kriterienbasierter Anpassungsfaktor (Modifier)

Der kriterienbasierte Anpassungsfaktor (Modifier) erlaubt es dem Aufsichtsrat, zusätzlich zur Zielerreichung in den finanziellen Leistungskriterien FFO je Aktie und Vermietungsquote die individuelle und kollektive Leistung des Vorstands sowie die Erreichung von ESG-Zielen (Environment, Social, Governance – Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) zu beurteilen. Dabei werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat Beurteilungskriterien festgesetzt. Diese werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und können sowohl strategische Projekte als auch operative Maßnahmen beinhalten. Der Modifier besitzt eine Spannweite von 0,8 bis 1,2.

Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat für Herrn Karoff als Kriterien die Weiterentwicklung der Portfoliostrategie, Aufgaben im Bereich Investor Relations sowie die Entwicklung eines ganzheitlichen ESG-Konzepts festgelegt.

Für Herrn Schmitz wurden vom Aufsichtsrat ebenfalls Kriterien zur Beurteilung des Modifiers festgesetzt. Diese umfassten die erfolgreiche Führung seiner neu übernommenen Ressorts, die Einarbeitung des neuen Vorstands sowie eine konzeptionelle Aufgabe im Bereich Asset-Management.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres haben sich Präsidialausschuss und Aufsichtsrat ausführlich mit den vorab festgelegten Kriterien und deren Erreichung befasst und diese erörtert. Eine Entscheidung über die Erreichung der Kriterien erfolgte anhand einer detaillierten Darlegung und Bewertung der von den Vorständen erbrachten Leistungen in den Kriterien. Im Ergebnis hat der Aufsichtsrat den Modifier für Herrn Karoff auf 1,2 sowie für Herrn Schmitz auf 1,15 festgesetzt.

Gesamtzieelerreichung und Auszahlungsbetrag für das Geschäftsjahr 2020

Die sich aus FFO je Aktie, Vermietungsquote und Modifier ergebenden Gesamtzieelerreichungen und die hieraus ermittelten Auszahlungsbeträge fasst die nachfolgende Tabelle zusammen:

MITGLIED DES VORSTANDS	ZIELBETRAG	ZIELERREICHUNG FFO JE AKTIE	ZIELERREICHUNG VERMIETUNGSQUOTE	MODIFIER	GESAMT-ZIELERREICHUNG	AUSZAHLUNGS-BETRAG
Niclas Karoff	141,7 T€	100 % (Gewichtung: 60 %)	135,5 % (Gewichtung: 40 %)	1,2	137 %	194,1 T€

MITGLIED DES VORSTANDS	ZIELBETRAG	ZIELERREICHUNG FFO JE AKTIE	ZIELERREICHUNG VERMIETUNGSQUOTE	MODIFIER	GESAMT-ZIELERREICHUNG	AUSZAHLUNGS-BETRAG
Hans Richard Schmitz	125 T€	100 % (Gewichtung: 60 %)	171 % (Gewichtung: 40 %)	1,15	147,7 %	184,6 T€

Herrn Dr. Mrotzek wurde für das Geschäftsjahr 2020 ein Betrag in Höhe von 1/12 seines Zielbetrags und somit 10,4 T€ ausbezahlt.

3.2.2. Langfristige variable Vergütung (LTI)

Das zweite erfolgsabhängige Vergütungselement ist die langfristige variable Vergütung (LTI). Sie dient dem nachhaltigen und langfristigen Unternehmenswachstum und macht den mehrheitlichen Teil der variablen Vergütung aus. Der LTI-Zielbetrag für Herrn Karoff wurde auf jährlich 200 T€ festgesetzt. Aufgrund seines unterjährigen Eintritts betrug der LTI-Zielbetrag für Herrn Karoff im Geschäftsjahr 2020 166,7 T€. Für Herrn Schmitz beträgt der LTI-Zielbetrag 150 T€.

3.2.2.1. Performance Share Plan

Der LTI im Vergütungssystem 2020 ist als Performance Share Plan mit einem Leistungszeitraum (Performanceperiode) von vier Jahren ausgestaltet und ist somit auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet. Durch die Nutzung von virtuellen Performance Shares partizipieren die Vorstandsmitglieder direkt an der Entwicklung des Aktienkurses der HAMBORNER. Hierdurch erfolgt eine noch stärkere Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären.

Die Festlegung der bedingt zugeteilten Anzahl an virtuellen Performance Shares erfolgt für die jährlichen Tranchen zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres. Für die Umrechnung in bedingt zugeteilte virtuelle Performance Shares wird der Zielbetrag durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der HAMBORNER-Aktie über die letzten 20 Börsenhandelstage vor Beginn der Performanceperiode dividiert. Die Performanceperiode beginnt am 1. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres und endet mit Ablauf des dritten Geschäftsjahres nach der Zuteilung.

Maßgebliche Leistungskriterien sind mit einer Gewichtung von jeweils 50 % die Entwicklung des Net Asset Value (NAV) je Aktie sowie der relative Total Shareholder Return (TSR). Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Dividenden während der Performanceperiode. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird während der vierjährigen Performanceperiode die TSR-Performance der HAMBORNER-Aktie der TSR-Performance des EPRA/NAREIT Europe ex UK (Total Return) gegenübergestellt. Die Leistungskriterien erlauben eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 % bis 150 %.

Die Zielwerte für die Entwicklung des NAV je Aktie und den relativen TSR sowie die jeweiligen Zielkorridore werden vom Aufsichtsrat zu Beginn einer jeden Performanceperiode festgelegt. Liegt die Zielerreichung unterhalb des jeweiligen unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der jeweils obere Schwellenwert erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung 150 %. Die zu nächst bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares haben eine Laufzeit von vier Jahren, gerechnet ab Beginn der Performanceperiode. Die Auszahlung der virtuellen Performance Shares erfolgt nach Ablauf der Laufzeit in bar.

Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der finalen Gesamtanzahl der virtuellen Performance Shares, die sich in Abhängigkeit von der Zielerreichung ergibt, multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der HAMBORNER-Aktie über die letzten 20 Börsenhandelstage vor dem Ende der Performanceperiode.

Der maximale Auszahlungsbetrag ist für jede Tranche auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen (beispielsweise eine Veräußerung einer Gesellschaft, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden), die dazu führen, dass der Auszahlungsbetrag des LTI höher oder niedriger ausfällt als ohne dieses außergewöhnliche Ereignis, ist der Aufsichtsrat dazu berechtigt, den Betrag nach billigem Ermessen zu verringern bzw. zu erhöhen. Dies gilt auch für den Fall, dass während der Performanceperiode Kapitalmaßnahmen (z. B. Kapitalerhöhung mit Bezugsrecht, Spin-off, Scrip Dividends, [Reverse] Splits) durchgeführt werden.

In der Übersicht stellt sich der LTI wie folgt dar:



Relativer Total Shareholder Return

Als externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium wird der relative TSR genutzt, welcher mit 50 % gewichtet wird. Das Leistungskriterium berücksichtigt die Entwicklung des TSR während der Performanceperiode im Vergleich zu einer vom Aufsichtsrat bestimmten Vergleichsgruppe. Hierdurch wird die Interessenskongruenz zwischen Vorstand und Aktionären noch weiter verstärkt. Aufgrund des Vergleichs zu relevanten Wettbewerbern wird dem Vorstand zudem ein Anreiz zur langfristigen Outperformance gegenüber der Vergleichsgruppe gesetzt.

Als relevante Vergleichsgruppe hat der Aufsichtsrat den EPRA / NAREIT Europe ex UK Index ausgewählt. Dieser Index besteht aus verschiedenen europäischen Unternehmen der Immobilienbranche (inklusive REITs). HAMBORNER ist ebenfalls Teil des EPRA / NAREIT Europe ex UK Index.

Für die Berechnung des TSR der HAMBORNER-Aktie sowie des EPRA / NAREIT Europe ex UK Index in der Performanceperiode wird jeweils das arithmetische Mittel der Schlusskurse über die letzten 20 Börsenhandelstage vor Beginn der Performanceperiode sowie über die letzten 20 Börsenhandelstage vor Ende der Performanceperiode (inklusive der fiktiv reinvestierten Brutto-Dividenden während der

Performanceperiode) ermittelt und in Relation gesetzt. Der relative TSR entspricht der Differenz zwischen dem so ermittelten TSR der HAMBORNER und dem TSR des EPRA / NAREIT Europe ex UK Index.

Der Zielwert für den relativen TSR sowie der Zielkorridor mit oberem und unterem Schwellenwert werden vom Aufsichtsrat zu Beginn einer jeden Performanceperiode festgelegt und nach dem Ende der jeweiligen Performanceperiode im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Entwicklung des Net Asset Value (NAV) je Aktie

Als internes Leistungskriterium wird im Performance Share Plan die Entwicklung des NAV je Aktie genutzt, welche ebenfalls mit 50 % gewichtet ist. Grundlage des Leistungskriteriums ist die Entwicklung des NAV je Aktie gemäß Jahresabschluss der HAMBORNER. Der Net Asset Value oder Nettovermögenswert spiegelt das wirtschaftliche Eigenkapital der HAMBORNER wider. Er bestimmt sich aus den Verkehrswerten (Fair Values) des Gesellschaftsvermögens – im Wesentlichen der Verkehrswert der Immobilien – abzüglich des Fremdkapitals.

Der NAV je Aktie stellt einen wichtigen Maßstab für die Substanzstärke der HAMBORNER dar und ist im Rahmen einer wertorientierten Unternehmenssteuerung eine der zentralen Kennzahlen für HAMBORNER. Dabei verfolgt HAMBORNER das Ziel, den NAV je Aktie durch wertsteigernde Maßnahmen langfristig zu erhöhen.

Der Zielwert für die Entwicklung des NAV je Aktie sowie der Zielkorridor mit oberem und unterem Schwellenwert werden vom Aufsichtsrat zu Beginn einer jeden Performanceperiode festgelegt und nach dem Ende der jeweiligen Performanceperiode im Vergütungsbericht veröffentlicht.

3.2.2.2. Virtuelle Aktienzusagen

Nach dem Vergütungssystem 2017 werden im LTI virtuelle verfallbare Aktienzusagen zugeteilt. In Ansehung der persönlichen Leistungen des Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat den LTI-Zielbetrag um bis zu 20 % nach oben oder unten anpassen. Der maximale Auszahlungsbetrag ist auf 480 % des Zielbetrags begrenzt.

Eine Hälfte des festgelegten Zielbetrags (LTI 1) wird an die Entwicklung des absoluten FFO und des FFO je Aktie sowie an die Wertentwicklung des Portfolios „like-for-like“ der letzten drei Jahre vor Zuteilung geknüpft. Der Aufsichtsrat stellt den Zielerreichungsgrad fest, der zwischen 0 und 200 % (Cap) schwanken kann. Diese Zielerreichung bestimmt den tatsächlichen Geldwert der Zusage und eine hieraus resultierende Anzahl von virtuellen Aktienzusagen.

Für die andere Hälfte des festgelegten Zielbetrags (LTI 2) teilt der Aufsichtsrat zunächst eine Anzahl von virtuellen Aktienzusagen zu, die dem Geldwert des hälftigen Zielbetrags am Zusetag entspricht. Der Aufsichtsrat legt ferner ein Zielsystem (Zielwert für 100 % und Zielkorridor) für die Entwicklung des Kurses der HAMBORNER-Aktie im Vergleich zum EPRA/NAREIT Europe ex UK Index fest. Nach Ablauf der Sperrfrist stellt der Aufsichtsrat die relative Performance der HAMBORNER-Aktie im Vergleich zum Index fest. Hieraus resultiert ein Zielerreichungsgrad, der zwischen 0 und 200 % (Cap) schwanken kann. Liegt der Zielerreichungsgrad über 100 %, erfolgt eine Anpas-

sung der Anzahl der virtuellen Aktienzusagen entsprechend der Höhe der Zielüberschreitung. Im Fall eines Zielerreichungsgrads von unter 100 % verfällt eine der Zielunterschreitung entsprechende Anzahl von virtuellen Aktienzusagen ersatzlos. Ein über den Cap hinausgehender Wert bleibt außer Betracht, falls der Schlusskurs zum Zeitpunkt der Erfüllung mehr als 200 % (Cap) des am jeweiligen Zusetag zugrunde gelegten Schlusskurses beträgt. Die Sperrfrist endet mit Ablauf des zweiten Börsentages nach Veröffentlichung der Geschäftsergebnisse im dritten Jahr nach Zusage. Nach Ablauf der Sperrfrist wird der Gegenwert für die virtuellen Aktienzusagen in bar ausgezahlt.

3.2.2.3. Informationen zur Zuteilung der LTI-Tranche 2020

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 wurde den Vorstandsmitgliedern die LTI-Tranche 2020 zugeteilt. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die individuellen Zielbeträge, den Zuteilungskurs sowie die Anzahl zugeteilter virtueller Performance Shares bzw. virtueller Aktienzusagen:

MITGLIED DES VORSTANDS	ANZUWENDENDEN VERGÜTUNGSSYSTEM	ZIELBETRAG	ZUTEILUNGSKURS	ANZAHL ZUGETEILTER VIRTUELLER PERFORMANCE SHARES / VIRTUELLER AKTIENZUSAGEN	
Niclas Karoff	Vergütungssystem 2020	166,7 T€	9,66 €	17.253	
				LTI 1: 10.027	
Hans Richard Schmitz	Vergütungssystem 2017	150,0 T€	7,48 €	20.054	LTI 2: 10.027

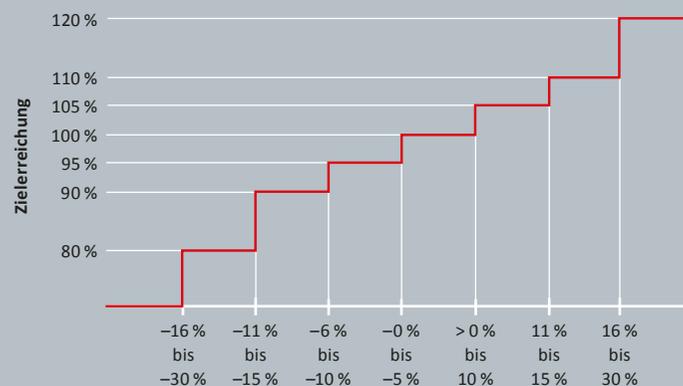
3.2.2.4. Zielerreichung und Auszahlung der LTI-Tranche 2017

Im Geschäftsjahr 2020 kam die LTI-Tranche 2017 nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode zur Auszahlung.

Eine Hälfte des Zielbetrags (LTI 1) war von der Entwicklung des absoluten FFO und des FFO je Aktie sowie der Wertentwicklung des Portfolios „like-for-like“ über drei Jahre vor Zuteilung abhängig. Der absolute FFO wurde um 47,4 % gesteigert, während sich der FFO je Aktie um –16,7 % verringert hat, wobei die Anzahl der Aktien sich in dem Zeitraum um rd. 75 % erhöhte. Die Wertentwicklung des Portfolios „like-for-like“ hat sich positiv entwickelt und konnte um 11,0 % gesteigert werden. Auf Basis dieser insgesamt positiven Entwicklungen hat der Aufsichtsrat im LTI 1 in der LTI-Tranche 2017 eine Zielerreichung von 100 % festgesetzt, die den tatsächlichen Geldwert der Zusage und die hieraus resultierende Anzahl von Aktienzusagen bestimmt hat.

Für die andere Hälfte des Zielbetrags hat der Aufsichtsrat eine Anzahl von Aktienzusagen zugeteilt. Die finale Anzahl von Aktienzusagen ermittelte sich anhand der Zielerreichung am Ende der Performanceperiode. Die Zielerreichung im LTI 2 war von der Entwicklung des Kurses der HAMBORNER-Aktie im Vergleich zum EPRA/NAREIT Europe ex UK Index abhängig. Vor Beginn der Performanceperiode hat der Aufsichtsrat die in der nachfolgenden Übersicht dargestellte Zielerreichungskurve für die Messung der relativen Aktienperformance festgelegt. Über die Performanceperiode hat die HAMBORNER-Aktie ein zweistelliges Wachstum erzielt. Trotz dieser positiven Entwicklung konnte die Performance des EPRA/NAREIT Europe ex UK Index nicht übertroffen werden. Hieraus resultierte eine Zielerreichung von 80 %.

ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVE AKTIENPERFORMANCE (LTI 2) – LTI-TRANCHE 2017



Startwert HAMBORNER	9,19 €	Startwert Vergleichsindex	2.733
Endwert HAMBORNER	10,39 €	Endwert Vergleichsindex	3.560
Veränderung	13,1 %	Veränderung	30,3 %
Abweichung HAMBORNER zu Vergleichsindex		-17,2 %	
Zielerreichung		80 %	

Ausgehend von den festgestellten Zielerreichungen im LTI 1 und LTI 2 ergibt sich für Herrn Schmitz der folgende Auszahlungsbetrag aus der LTI-Tranche 2017:

MITGLIED DES VORSTANDS	ZIEL-BETRAG	ANTEILIGER ZIELBETRAG	ZUTEILUNGS-KURS	ANZAHL ZUGETEILTER VIRTUELLER AKTIENZUSAGEN	ZIEL-ERREICHUNG	SCHLUSS-KURS	TEILAUSSAHLUNGS-BETRAG	AUSZAHLUNGS-BETRAG
LTI 1 Hans Richard Schmitz	130 T€	65 T€	9,19 €	7.073	100 %	10,39 €	73,5 T€	132,3 T€
LTI 2		65 T€		7.073	80 %		58,8 T€	

3.2.2.5. Weitere Angaben zur aktienbasierten Vergütung

Weitere Angaben zur aktienbasierten Vergütung im Geschäftsjahr 2020 lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen:

AKTIENBASIERTE VERGÜTUNG IN T€	2020			2019		
	Wert der virtuellen Aktien bei Zuteilung	Stückzahl bei Zuteilung	Aufwand	Wert der virtuellen Aktien bei Zuteilung	Stückzahl bei Zuteilung	Aufwand
Niclas Karoff	167	17.253	81	–	–	–
Hans Richard Schmitz	150	20.054	149	150,0	16.216	187
Dr. Rüdiger Mrotzek	0	0	15	150,0	16.216	187
SUMME	317	37.307	245	300,0	32.432	374

3.3. Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)

Zur weiteren Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären sind Aktienhalteverpflichtungen (sogenannte Share Ownership Guidelines) für die Vorstandsmitglieder implementiert. Die Aktienhalteverpflichtungen sind ein weiteres wesentliches Element, welches dazu dient, das Vergütungssystem auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der HAMBORNER auszurichten.

Im Rahmen dessen ist jedes Vorstandsmitglied dazu verpflichtet, für die Dauer seiner Bestellung einen substanziellen Betrag in HAMBORNER-Aktien zu halten. Im Vergütungssystem 2020 sind die Vorstandsmitglieder zudem verpflichtet, die gehaltenen Aktien bis zwei Jahre nach dem Ende ihrer Bestellung zu halten.

MITGLIED DES VORSTANDS	ZU HALTENDER BETRAG IN % DER BRUTTO-FESTVERGÜTUNG	ANZAHL GEHALTENER AKTIEN ZUM 31. DEZEMBER 2020	ENDE DER AUFBAUPHASE
Niclas Karoff	200 %	20.193	31. Dezember 2023
Hans Richard Schmitz	200 %	80.000	Bereits erfüllt

Die Verpflichtung beträgt für alle Vorstandsmitglieder 200 % der jeweiligen Brutto-Festvergütung.

Der Aktienbestand zur Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung muss im Vergütungssystem 2020 innerhalb von vier Kalenderjahren aufgebaut werden. Herr Karoff hat die Aktienhalteverpflichtung bis zum 31. Dezember 2023 zu erfüllen. Dazu hat er jährlich jeweils 25 % der festgelegten Mindestanzahl der zu haltenden Aktien zu erwerben. Im Geschäftsjahr 2020 hat Herr Karoff diese Verpflichtung erfüllt. Herr Schmitz hat die komplette Aktienhalteverpflichtung bereits Ende 2015 erfüllt:

3.4. Malus- und Clawback-Regelungen

Nach dem Vergütungssystem 2020 hat der Aufsichtsrat bei wesentlichen Verstößen der Vorstandsmitglieder gegen ihre gesetzlichen Pflichten, gegen ihre dienstvertraglichen Verpflichtungen, gegen den unternehmensinternen Verhaltenskodex oder gegen die Compliance-Richtlinien der HAMBORNER die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungselemente zu reduzieren oder ganz einzubehalten (Compliance Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungselemente zurückzufordern (Compliance Clawback).

Außerdem hat der Aufsichtsrat bei einer Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütungselemente auf der Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses, die Möglichkeit, die Festsetzung zu korrigieren bzw. bereits ausgezahlte variable Vergütungselemente zurückzufordern (Performance Clawback).

Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte keine Rückforderung bzw. Reduzierung variabler Vergütungselemente.

3.5. Maximalvergütung

Im Einklang mit § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem 2020 eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder definiert, die die maximale Auszahlung aller Vergütungskomponenten für ein Geschäftsjahr begrenzt. Für Herrn Karoff als Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2020 1.100 T€. Die Beurteilung, wie die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wurde, ist erst nach Ablauf der LTI-Tranche 2020 möglich.

4. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

4.1. Zusagen bei Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Unter dem Vergütungssystem 2020 erhält das Vorstandsmitglied im Falle des Widerrufs der Bestellung durch den Aufsichtsrat als Entschädigung für die vorzeitige Vertragsbeendigung den Barwert (Basis: 2 %) der Bruttojahresfestvergütung, des STI und LTI, die bis zum regulären Vertragsende ausstanden hätten, wobei die Abfindung den zweifachen Betrag der Bruttojahresfestvergütung, des STI und LTI bei jeweils 100 % Zielerreichung nicht überschreiten darf (Abfindungs-Cap).

Unter dem Vergütungssystem 2017 erhält das Vorstandsmitglied im Falle des Widerrufs der Bestellung durch den Aufsichtsrat als Entschädigung für die vorzeitige Vertragsbeendigung den Barwert (Basis: 2 %) der Bruttojahresfestvergütung, die bis zum regulären Vertragsende ausstanden hätte, wobei die Abfindung den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen einschließlich Nebenleistungen nicht überschreiten darf und von einer 100 %igen Zielerfüllung ausgegangen wird (Abfindungs-Cap).

Eine Abfindung ist nicht geschuldet, wenn der Dienstvertrag durch außerordentliche Kündigung beendet wurde oder im Zeitpunkt des Widerrufs der Bestellung zugleich auch die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung des Dienstvertrags vorlagen.

Darüber hinaus erhält das Vorstandsmitglied bis zu dem Zeitpunkt der Abberufung einen vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festzusetzenden zeitanteiligen STI.

Unter dem Vergütungssystem 2020 erfolgt die Ermittlung und Auszahlung des LTI nach den ursprünglich vereinbarten Bemessungsgrundlagen (Leistungskriterien, Performanceperiode etc.) und Fälligkeitszeitpunkten.

Unter dem Vergütungssystem 2017 gilt, sofern das Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt seines Ausscheidens noch über virtuelle

Aktienzusagen verfügt, die mit einer Sperrfrist versehen sind, dass diese mit Ablauf des zweiten Börsentages nach Veröffentlichung der Geschäftsergebnisse für das abgelaufene Geschäftsjahr endet. Zu diesem Zeitpunkt erfüllt die Gesellschaft die Zusage in bar.

Unter dem Vergütungssystem 2020 wird im Falle des Versterbens eines Vorstandsmitglieds während der Laufzeit des Dienstvertrags den Hinterbliebenen die Festvergütung für den Sterbemonat und die auf den Sterbemonat folgenden sechs Monate, längstens jedoch bis zum regulären Vertragsende fortgezahlt. Im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder bei Tod des Vorstandsmitglieds wird der STI sofort ausbezahlt. Dabei entspricht der Auszahlungsbetrag dem Zielbetrag. Im LTI werden im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder bei Tod des Vorstandsmitglieds alle zugeteilten virtuellen Performance Shares, die noch nicht die Performanceperiode beendet haben, sofort ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dem kumulierten Zielbetrag aller ausstehenden Tranchen, wobei der Zielbetrag für das Geschäftsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, für jeden Monat, in welchem das Dienstverhältnis in diesem Geschäftsjahr nicht bestanden hat, um 1/12 gekürzt wird. Die Auszahlung erfolgt spätestens zwei Monate nach der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Unter dem Vergütungssystem 2017 wird im Falle des Versterbens eines Vorstandsmitglieds während der Laufzeit des Dienstvertrags den Hinterbliebenen die Festvergütung für den Sterbemonat und die auf den Sterbemonat folgenden sechs Monate fortgezahlt. Die in der Vergangenheit zugesagten aktienbasierten Vergütungsbestandteile bleiben unberührt. Etwaige Sperrfristen enden mit dem letzten Börsentag des Sterbemonats. Zu diesem Zeitpunkt erfüllt HAMBORNER die Zusage in bar, wobei hierfür der Schlusskurs an diesem Tag maßgeblich ist.

Die aufgrund des Ablebens von Herrn Dr. Mrotzek im Jahr 2020 auszahlenden virtuellen Aktienzusagen aus den Jahren 2017, 2018 und 2019 (LTI 2017 bis LTI 2019) führten bei einem Aktienkurs bei Auszahlung von 10,11 € zu einer Auszahlung von 448 T€.

4.2. Change of Control

Nach dem Vergütungssystem 2020 bestehen keine Regelungen für den Fall eines Change of Control.

Nach dem Vergütungssystem 2017 hat das Vorstandsmitglied im Fall eines sogenannten Change of Control – d. h., wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre Stimmrechtsanteile von 30 % und mehr an HAMBORNER erwerben oder HAMBORNER durch Abschluss eines Unternehmensvertrags im Sinne des § 291 AktG zu einem abhängigen Unternehmen wird – das Recht zur Kündigung des Dienstvertrags, wenn sich durch den Change of Control eine wesentliche Änderung seiner Stellung ergibt, etwa durch Änderung der Strategie des Unternehmens oder durch Änderung des Tätigkeitsbereichs.

Bei Ausübung dieses Kündigungsrechts besteht ein Abfindungsanspruch in Höhe des Betrags der bis zum ursprünglich vereinbarten Ende des Dienstvertrags entfallenden Jahresgesamtvergütungen, höchstens jedoch in Höhe von drei Jahresgesamtvergütungen. Die in der Vergangenheit zugesagten aktienbasierten Vergütungsbestandteile bleiben unberührt. Etwaige Sperrfristen enden mit dem Tag des Ausscheidens. Zu diesem Zeitpunkt erfüllt die Gesellschaft die Zusage in bar.

Kein Abfindungsanspruch besteht, wenn das Vorstandsmitglied in Zusammenhang mit dem Change of Control Leistungen von Dritten erhält. Ein Recht zur Kündigung besteht ferner nicht, wenn der Change of Control innerhalb von zwölf Monaten vor Übertritt in den Ruhestand eintritt.

4.3. Darlehen an Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2020 wurden seitens der HAMBORNER keine Vorschüsse und Kredite an Mitglieder des Vorstands gewährt. Darlehen oder Vorschüsse an Vorstandsmitglieder aus früheren Jahren bestehen ebenfalls nicht.

4.4. Vergütungen von Dritten im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit

Kein Mitglied des Vorstands hat im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

5. INDIVIDUELLE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Mit der nachfolgenden Tabelle werden gemäß Ziffer 4.2.5 Anlage Tabellen 1 und 2 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 (DCGK 2017) die von der HAMBORNER im Sinne des DCGK 2017 „Gewährte Zuwendungen“ dargestellt. Obgleich die zugrunde liegenden Empfehlungen für die Angabe solcher Tabellen mit der Neufassung des

DCGK entfallen sind, haben Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, den bisher erreichten Stand an Transparenz weiter aufrechtzuerhalten und die Mustertabelle weiter zu nutzen.

Für das Geschäftsjahr 2020 setzte sich die Vergütung im Sinne der Mustertabelle „Gewährte Zuwendungen“ des DCGK 2017 für die im Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitglieder wie folgt zusammen:

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN	NICLAS KAROFF				HANS RICHARD SCHMITZ				DR. RÜDIGER MROTZEK			
	Vorstandsvorsitzender seit 1. März 2020				Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2008				Vorstandsmitglied bis 28. Januar 2020			
	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019
in T€												
Festvergütung	292	292	292	–	300	300	300	276	52 *	52 *	52 *	276
Nebenleistungen	29	29	29	–	23	23	23	22	3	3	3	32
Summe	321	321	321	–	323	323	323	298	55	55	55	308
Einjährige variable Vergütung	142	0	255	–	125	0	300	125	10	0	23	125
Mehrjährige variable Vergütung	167	0	333	–	150	0	720	150	0	0	0	150
LTI 1 (2019) Planlaufzeit 202	–	–	–	–	–	–	–	75	–	–	–	75
LTI 2 (2019) Planlaufzeit 2022	–	–	–	–	–	–	–	75	–	–	–	75
LTI 1 (2020) Planlaufzeit 2023	–	–	–	–	75	0	360	–	–	–	–	–
LTI 2 (2020) Planlaufzeit 2023	–	–	–	–	75	0	360	–	–	–	–	–
LTI (Performance Share Plan) (2020) Planlaufzeit 2023	167	0	333	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	630	321	909	–	598	323	1.343	573	65	55	78	583
Versorgungsaufwand bzw. Versorgungsentgelt	33	33	33	–	30	30	30	30	2	2	2	30
Gesamtvergütung nach DCGK	663	354	942	–	628	353	1.373	603	67	57	80	613
Erfolgsbezogene Anpassung der einjährigen variablen Vergütung	52	0	0	–	60	0	0	71	0	0	0	71
GESAMTVERGÜTUNG	715	354	942	–	688	353	1.373	674	67	57	80	684

* inkl. Urlaubsabgeltung

Die im bzw. für das Geschäftsjahr 2020 zugeflossene Vergütung der festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie deren relative Anteile ergibt sich aus der folgenden Tabelle, die im Wesentlichen der Mustertabelle „Zufluss“ des DCGK 2017 entspricht.

6. VERGÜTUNG EHEMALIGER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die Gesamtbezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder der Gesellschaft und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich im Geschäftsjahr 2020 auf 372 T€. Die für diesen Personenkreis gebildeten Rückstellungen betragen nach IFRS 3.352 T€ (HGB: 2.711 T€).

ZUGEFLOSSENE VERGÜTUNG	NICLAS KAROFF				HANS RICHARD SCHMITZ				DR. RÜDIGER MROTZEK			
	Vorstandsvorsitzender seit 1. März 2020				Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2008				Vorstandsmitglied bis 28. Januar 2020			
	2020	2020 (in %)	2019	2019 (in %)	2020	2020 (in %)	2019	2019 (in %)	2020	2020 (in %)	2019	2019 (in %)
in T€												
Festvergütung	292	53,3	–	–	300	44,8	276	43,5	52 *	10,1	276	42,8
Nebenleistungen	29	5,3	–	–	23	3,4	22	3,5	3	0,6	32	5,0
Summe	321	58,6	–	–	323	48,2	298	47,0	55	10,7	308	47,8
Einjährige variable Vergütung	194	35,4	–	–	185	27,6	196	30,9	10	1,9	196	30,4
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–	132	19,7	111	17,5	448	87,0	111	17,2
Summe	515	94,0	–	–	640	95,5	605	95,3	513	99,6	615	95,3
Versorgungsaufwand bzw. Versorgungsentgelt	33	6,0	–	–	30	4,5	30	4,7	2	0,4	30	4,7
GESAMTVERGÜTUNG	548	100,0	–	–	670	100,0	635	100,0	515	100,0	645	100,0

* inkl. Urlaubsabgeltung

II. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020

1. VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 13 der Satzung geregelt. Um sicherzustellen, dass der Aufsichtsrat seine Kontroll- und Beratungsfunktion unabhängig ausüben kann, besteht die Aufsichtsratsvergütung ausschließlich aus einer festen Vergütung. Da die Vergütung unabhängig vom kurzfristigen Erfolg der HAMBORNER ist, kann der Aufsichtsrat seine Tätigkeit auf die langfristige Entwicklung der HAMBORNER ausrichten.

Bei der Vergütung des Aufsichtsrats wird dem erhöhten Zeitaufwand für den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden sowie für den Vorsitzenden und die Mitglieder der Ausschüsse Rechnung getragen.

Die feste Vergütung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres gezahlt und beträgt jährlich 22.500 €. Der Vorsitzende erhält das Doppelte (45.000 €), der Stellvertreter das Anderthalbfache (33.750 €).

Daneben erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche Vergütung für die Tätigkeiten in Ausschüssen des Aufsichtsrats. Für die Tätigkeit im Präsidial- oder Prüfungsausschuss erhalten Aufsichtsratsmitglieder zusätzlich eine jährliche Vergütung von 5.000 €. Zur angemessenen Berücksichtigung des zusätzlichen Zeitaufwands er-

hält der Ausschussvorsitzende das Doppelte der zusätzlichen Vergütung (10.000 €). Falls der Nominierungsausschuss in einem Geschäftsjahr zusammentritt, erhalten dessen Mitglieder eine zusätzliche jährliche Vergütung von 2.500 €. Der Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte der zusätzlichen Vergütung (5.000 €).

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat bzw. dem entsprechenden Ausschuss angehörten, erhalten die Vergütung zeitanteilig.

Zusätzlich erhält jedes Aufsichtsratsmitglied ein Sitzungsgeld für jede Teilnahme an einer Sitzung als Präsenzsitzung, Telefon- oder Videokonferenz oder entsprechende Zuschaltung in Höhe von 500 €.

HAMBORNER hat zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt.

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

Die Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020 beträgt insgesamt 326,0 T€ (Vorjahr: 320,8 T€) und ist in der folgenden Tabelle individuell ausgewiesen:

AUFSICHTSRATS- VERGÜTUNG	2020							2019							
	in T€	Fixe Vergütung	(in %)	Ausschuss- vergütung	(in %)	Sitzungs- gelder	(in %)	Gesamt	Fixe Vergütung	(in %)	Ausschuss- vergütung	(in %)	Sitzungs- gelder	(in %)	Gesamt
Dr. Andreas Mattner		36,4	74,9	9,2	18,9	3,0	6,2	48,6	33,8	77,2	7,5	17,1	2,5	5,7	43,8
Bärbel Schomberg		34,7	72,0	11,5	23,9	2,0	4,1	48,2	45	72,0	15,0	24,0	2,5	4,0	62,5
Claus-Matthias Böge		25,1	58,2	15	34,8	3,0	7,0	43,1	22,5	56,3	15,0	37,5	2,5	6,3	40,0
Mechthilde Dordel		22,5	88,2	0,0	0,0	3,0	11,8	25,5	22,5	90,0	0,0	0,0	2,5	10,0	25,0
Maria Teresa Dreo		5,2	65,0	1,8	22,5	1,0	12,5	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rolf Glessing		22,5	68,2	7,5	22,7	3,0	9,1	33,0	22,5	69,2	7,5	23,1	2,5	7,7	32,5
Ulrich Graebner		22,5	68,2	7,5	22,7	3,0	9,1	33,0	14,7	69,7	4,9	23,2	1,5	7,1	21,1
Wolfgang Heidermann		17,3	74,6	3,9	16,8	2,0	8,6	23,2	22,5	75,0	5,0	16,7	2,5	8,3	30,0
Klaus Hogeweg		5,2	83,9	0,0	0,0	1,0	16,1	6,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Christel Kaufmann-Hocker		22,5	73,8	5,0	16,4	3,0	9,8	30,5	22,5	75,0	5,0	16,7	2,5	8,3	30,0
Dr. Helmut Linssen		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,8	71,6	2,6	23,9	0,5	4,6	10,9
Dieter Rolke		17,3	89,6	0,0	0,0	2,0	10,4	19,3	22,5	90,0	0,0	0,0	2,5	10,0	25,0
Johannes Weller		5,2	70,3	1,2	16,2	1,0	13,5	7,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
GESAMT		236,4	72,5	62,6	19,2	27,0	8,3	326,0	236,3	73,7	62,5	19,5	22	6,9	320,8

Daneben erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern gemäß § 13 Abs. 3 der Satzung die ihnen durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen einschließlich der auf Vergütung und Auslagenersatz entfallenden Umsatzsteuer.

Darüber hinaus haben Aufsichtsratsmitglieder im Berichtsjahr sowie im Vorjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten vom Unternehmen keine Kredite oder Vorschüsse.

III. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie der übrigen Belegschaft und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die folgende Tabelle stellt die Vergütungsentwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Belegschaft und die Ertragsentwicklung der HAMBORNER vergleichend dar. In zukünftigen Geschäftsberichten wird diese Darstellung Jahr für Jahr bis zu einem Betrachtungszeitraum von fünf Jahren erweitert. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Vorstandsmitglieder bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge ab (siehe hierzu die Tabelle „Zugeflossene Vergütung“). Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und ihrer Veränderung sind alle Mitarbeiter der HAMBORNER auf Vollzeitäquivalenzbasis exklusive der Mitglieder des Vorstands eingeflossen. Zur Darstellung der Ertragsentwicklung wurde die für die HAMBORNER zentrale Kennzahl Funds from Operations (FFO) ausgewählt.

IN T€	2020	2019	VERÄNDERUNG IN %
Vorstandsmitglieder			
Niclas Karoff	548	–	–
Dr. Rüdiger Mrotzek	515	645	–20,2
Hans Richard Schmitz	670	635	5,5
Aufsichtsratsmitglieder *			
Dr. Andreas Mattner	48,6	43,8	11,0
Bärbel Schomberg	48,2	62,5	–22,9
Claus-Matthias Böge	43,1	40,0	7,8
Mechthilde Dordel	25,5	25,0	2,0
Maria Teresa Dreo	8,0	–	–
Rolf Glessing	33,0	32,5	1,5
Ulrich Graebner	33,0	21,1	56,4
Wolfgang Heidermann	23,2	30,0	–22,7
Klaus Hogeweg	6,2	–	–
Christel Kaufmann-Hocker	30,5	30,0	1,7
Dr. Helmut Linssen	–	10,9	–
Dieter Rolke	19,3	25,0	–22,8
Johannes Weller	7,4	–	–
Durchschnitt	36,2	35,6	1,6
Arbeitnehmer			
Durchschnitt Gesamtbelegschaft	85,6	82,0	4,5
Ertragsentwicklung			
Funds from Operations (FFO)	55.609	54.308	2,4

* inkl. Sitzungsgeldern