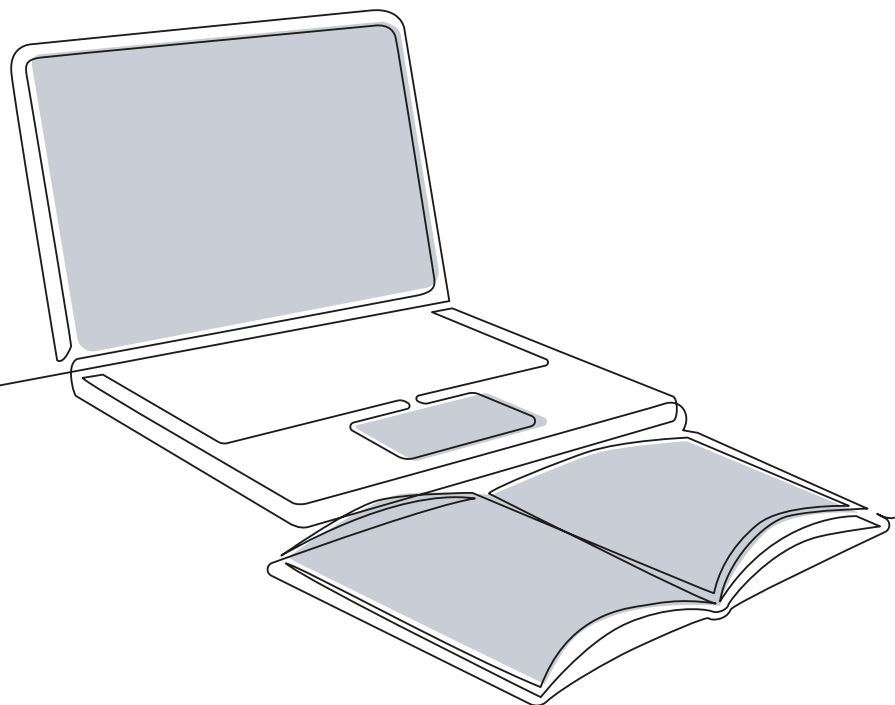


Vergütungs- bericht 2021



VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Grundsätze	2
Übersicht über das Vergütungssystem	3
Vergütungselemente im Detail	4
Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	12
Vergütung der Mitglieder des Vorstands	13
Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands	14

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Vergütungssystem des Aufsichtsrats	14
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	15

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGSENTWICKLUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS UND AUFSICHTSRATS

16

VERMERK DES ABSCHLUSSPRÜFERS

17

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der HAMBORNER REIT AG („HAMBORNER“) und beschreibt die Höhe und Struktur der gewährten und geschuldeten Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2021. Eine Vergütung wird hierbei in dem Geschäftsjahr als gewährt angesehen, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist und der Leistungszeitraum beendet wurde. Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Der Bericht erfolgt nach den Vorschriften des durch die Umsetzung der zweiten Europäischen Aktionärsrechterichtlinie in deutsches Recht (ARUG II) gefassten § 162 AktG.

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 2021

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 zieht der Aufsichtsrat zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im Vergütungssystem sogenannte ESG-Ziele (Environment, Social, Governance – Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) innerhalb der kurzfristigen variablen Vergütung heran. 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, um damit dem Pay-for-Performance-Gedanken Rechnung zu tragen.

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

LEITLINIEN FÜR DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Förderung der Unternehmensstrategie	<ul style="list-style-type: none"> — Leistungskriterien auf Basis von Kernsteuerungsgrößen, die im Einklang mit der gewünschten Unternehmensentwicklung stehen
Leistungsorientierung („Pay for Performance“)	<ul style="list-style-type: none"> — 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	<ul style="list-style-type: none"> — 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	<ul style="list-style-type: none"> — 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	<ul style="list-style-type: none"> — 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	<ul style="list-style-type: none"> — 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 wurde durch die Hauptversammlung am 29. April 2021 gebilligt und wird 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 („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.

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 exklusive 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 2021:

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)	<ul style="list-style-type: none"> — Zielbonus — Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> — 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 	<ul style="list-style-type: none"> — Begrenzung / Cap: 150 % des Zielbetrags — Auszahlung: Nach dem Geschäftsjahr
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> — Performance Share Plan — Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> — 50 % relativer Total Shareholder Return (TSR) vs. EPRA / NAREIT Europe ex UK Index (Total Return) — 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 	<ul style="list-style-type: none"> — Begrenzung / Cap: 240 % des Zielbetrags — Auszahlung: Nach dem Geschäftsjahr — Virtuelle Aktienzusagen — Anpassung des Zielbetrags um +/- 20 % möglich — 50 % LTI 1: <ul style="list-style-type: none"> — Absolute FFO, FFO je Aktie, Wertentwicklung Portfolio „like-for-like“ der letzten drei Jahre — 50 % LTI 2: <ul style="list-style-type: none"> — 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	<ul style="list-style-type: none"> — 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 	<ul style="list-style-type: none"> — Verpflichtung zum Kaufen und Halten von HAMBORNER-Aktien in Höhe von 200 % der Brutto-Grundvergütung — Aufbauphase: Vier Jahre
	Malus & Clawback	— Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung (Performance- / Compliance-Clawback)	—
	Maximalvergütung 2020	<ul style="list-style-type: none"> — Vorstandsvorsitzender: 1.100.000 € — Vorstand: 1.000.000 € 	—
	Abfindungs-Cap	— Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Bestellung dürfen nicht höher sein als der Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen und nicht mehr als die Restlaufzeit des betreffenden Dienstvertrags vergüten	—
	Change of Control	—	— Abfindung in Höhe von maximal 300 % der Jahresgesamtvergütung

3. 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€. 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.

Im Geschäftsjahr 2021 betragen die Nebenleistungen für Herrn Karoff 15 T€ und für Herrn Schmitz 23 T€. Zusätzlich hat die HAMBORNER für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung mit einem angemessenen Selbstbehalt abgeschlossen.

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. 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. Für Herrn Schmitz beträgt der STI-Zielbetrag 125 T€.

Der STI im Vergütungssystem 2020 und 2017 unterscheidet sich für das Geschäftsjahr 2021 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 (Modifier) bei der Ermittlung der Auszahlung Berücksichtigung finden.

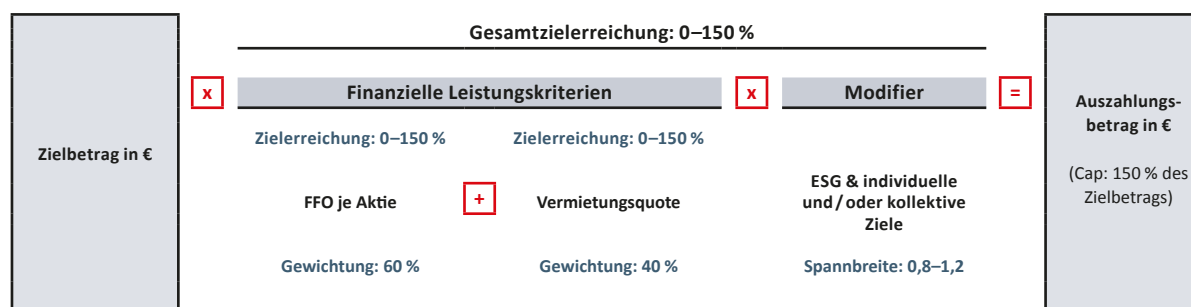
Der STI-Auszahlungsbetrag errechnet sich, indem der Zielbetrag in Euro mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird. Die Gesamtzielerreichung wiederum errechnet sich aus den beiden finanziellen Leistungskriterien Funds from Operations (FFO) je Aktie (60 % Gewichtung) und Vermietungsquote (40 % Gewichtung), deren jeweilige Zielerreichung gewichtet addiert sowie mit dem festgesetzten Modifier (Spannbreite 0,8 bis 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 Zusammenschluss 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 grundsätzlich dazu berechtigt, den Betrag nach billigem Ermessen zu verringern

bzw. zu erhöhen. Da im Geschäftsjahr 2021 keine entsprechenden außergewöhnlichen Ereignisse oder Entwicklungen vorlagen, hat der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

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

ÜBERSICHT STI IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020



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 unter anderem 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 2021 hat der Aufsichtsrat für das Leistungskriterium FFO je Aktie einen Zielwert in Höhe von 0,56 € 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 für das Geschäftsjahr entspricht, wird für die Ermittlung der Zielerreichung beim FFO je Aktie dennoch die Aktienanzahl aus dem Budget herangezogen.

Im Vergütungssystem 2020 wurden für den FFO je Aktie ein unterer Schwellenwert von 0,48 € (–15 % Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 0,64 € (+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 oben genannter Zielwertfestlegung erreichte FFO je Aktie im Geschäftsjahr 2021 betrug 0,65 €. Hieraus ergibt sich im Vergütungssystem 2020 eine Zielerreichung von 150 %. Die folgende Abbildung bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Zielerreichung im Leistungskriterium FFO je Aktie im Geschäftsjahr 2021 im Vergütungssystem 2020:

Vermietungsquote

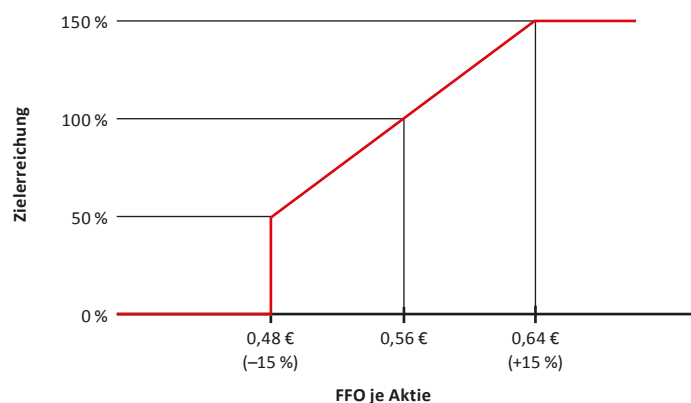
Die Vermietungsquote gibt an, wie hoch der Anteil an vermieteten Einheiten bzw. der Leerstand bei Objekten im Unternehmensbestand ist. In diesem Zusammenhang ermittelt die HAMBORNER eine zeitraumbezogene Leerstandsquote, die sich aus der Sollmiete für die Leerstandsflächen bezogen auf die Gesamtsollmiete 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 2021 hat der Aufsichtsrat für das Leistungskriterium Vermietungsquote einen Zielwert in Höhe von 97,07 % festgelegt. Zudem wurde ein unterer Schwellenwert von 96,07 % (–1 %-Punkt Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 98,07 % (+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 2021 betrug 98,12 %. Hieraus ergibt sich im Vergütungssystem 2020 eine Zielerreichung von 150 %.

ZIELERREICHUNG FFO JE AKTIE IM GESCHÄFTSJAHR 2021 IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020

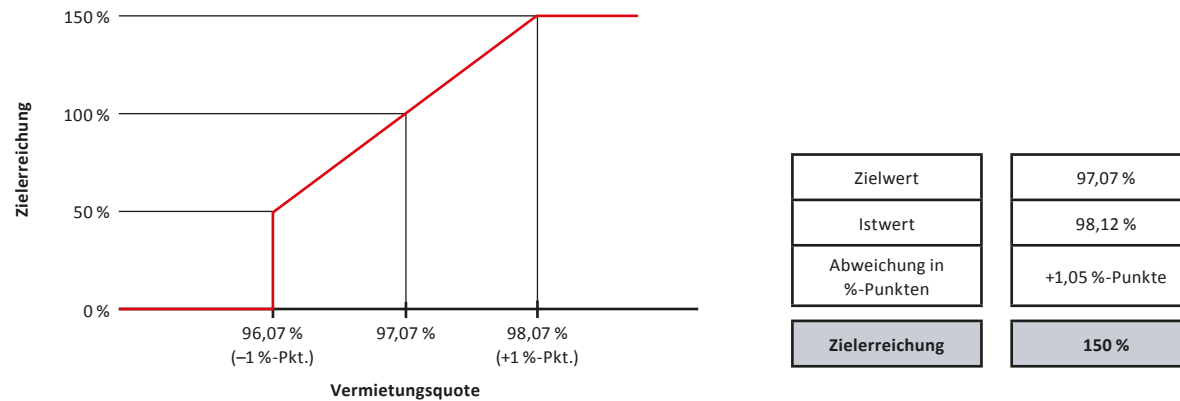


Zielwert	0,56 €
Istwert	0,65 €
Abweichung in %	16,7 %
Zielerreichung	150 %

Im Vergütungssystem 2017 wurden abweichend hiervon ein unterer Schwellenwert von 0,28 € (–50 % Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 0,84 € (+50 % Abweichung vom Zielwert) festgelegt. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von 116,7 %.

Die folgende Abbildung bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Zielerreichung im Leistungskriterium Vermietungsquote im Geschäftsjahr 2021 im Vergütungssystem 2020:

ZIELERREICHUNG VERMIETUNGSQUOTE IM GESCHÄFTSJAHR 2021 IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020



Im Vergütungssystem 2017 ergibt sich auf Basis der erzielten Vermietungsquote von 98,12 % ebenfalls eine Zielerreichung in Höhe von 150 %.

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 (Environmental, 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 2021 hat der Aufsichtsrat für Herrn Karoff als Kriterien die Entwicklung und (ggf. anteilige) Umsetzung des Nachnutzungskonzepts der Real-Mietflächen, den Ausbau der Medienpräsenz der HAMBORNER und die Implementierung eines ESG-Konzepts für Objektzugänge festgelegt.

Für Herrn Schmitz wurden vom Aufsichtsrat ebenfalls Kriterien zur Beurteilung des Modifiers festgesetzt. Diese umfassten die Entwicklung und (ggf. anteilige) Umsetzung des Nachnutzungskonzepts der Real-Mietflächen sowie die Abarbeitung und Minimierung Corona-bedingter Mietanpassungsverlangen.

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 1,19 sowie für Herrn Schmitz auf 1,20 festgesetzt.

Gesamtzieelerreichung und Auszahlungsbetrag für das Geschäftsjahr 2021

Die sich aus FFO je Aktie, Vermietungsquote und Modifizier 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	170 T€	150 %	150 %	1,19	150,0 %	255 T€

Aufgrund der Begrenzung der Gesamtzieelerreichung auf 150 % kommt bei Herrn Karoff der maximale Betrag für den STI in Höhe von 255 T€ zum Tragen.

MITGLIED DES VORSTANDS	ZIELBETRAG	ZIELERREICHUNG FFO JE AKTIE	ZIELERREICHUNG VERMIETUNGSQUOTE	MODIFIER	AUSZAHLUNGS-QUOTE	AUSZAHLUNGS-BETRAG
Hans Richard Schmitz	125 T€	116,7 %	150 %	1,20	192,1 %	240 T€

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. Für Herrn Schmitz beträgt der LTI-Zielbetrag 150 T€.

3.2.2.1. Performance Share Plan

Der LTI im Vergütungssystem 2020, der erstmalig im Geschäftsjahr 2020 zugeteilt wurde, ist als Performance Share Plan mit einem Leistungszeitraum (Performanceperiode) von vier Jahren ausgestaltet und 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 zunächst 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.

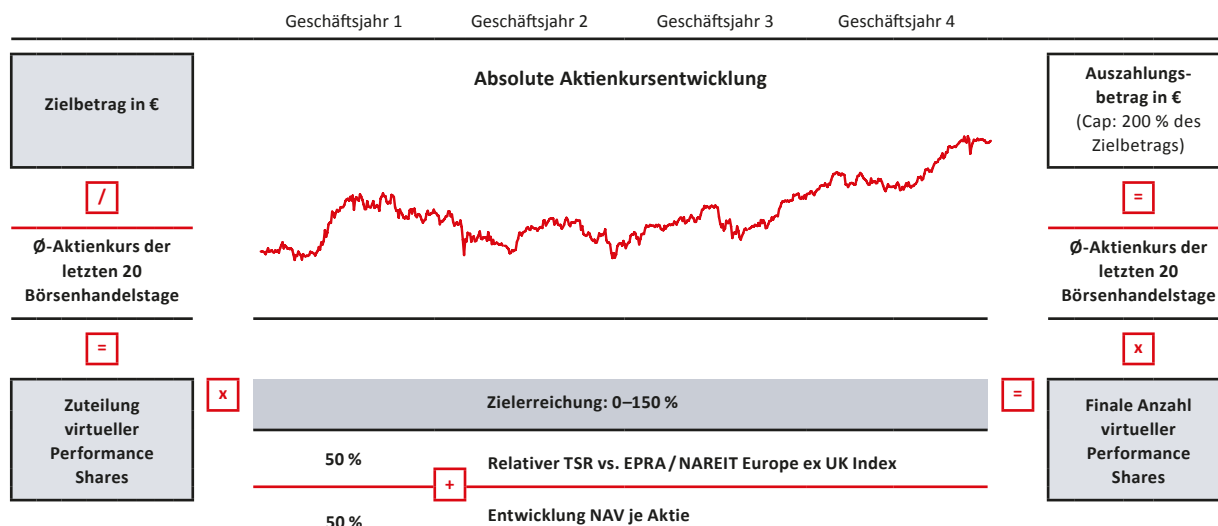
Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der finalen Gesamtanzahl der virtuellen Performance Shares, die sich in Abhängigkeit von der Zielerreichung ergibt, multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der HAMBORNER-Aktie über die letzten 20 Börsenhandelstage vor dem Ende der Performanceperiode.

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 grundsätzlich 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. Falls entsprechende Ereignisse eintreten, wird über die Anpassung des Auszahlungsbetrags transparent berichtet.

In der Übersicht stellt sich der LTI wie folgt dar:

ÜBERSICHT LTI IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2020



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 Interessenkongruenz 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 Bruttodividenden 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 Anpassung 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 2021

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 wurde den Vorstandsmitgliedern die LTI-Tranche 2021 zugeteilt. Für diese Tranche wurden keine Anpassungen des Zielbetrags aufgrund persönlicher Leistungen vorgenommen. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die individuellen Zielbeträge, den Zuteilungskurs sowie die Anzahl zugeleiteter virtueller Performance Shares bzw. virtueller Aktienzusagen*:

MITGLIED DES VORSTANDS	ANZUWENDENDEN VERGÜTUNGSSYSTEM	ZIELBETRAG	ZUTEILUNGSKURS	ANZAHL ZUGETEILTER VIRTUELLER PERFORMANCE SHARES / VIRTUELLER AKTIENZUSAGEN
Niclas Karoff	Vergütungssystem 2020	200 T€	8,96 €	22.321 LTI 1: 8.260
Hans Richard Schmitz	Vergütungssystem 2017	150 T€	9,08 €	16.520 LTI 2: 8.260

* Gesetzlich nicht geforderte freiwillige Angaben

Im Vergütungssystem 2020 errechnet sich der Zuteilungskurs durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der HAMBORNER REIT AG im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG über die letzten 20 Börsenhandelstage vor Beginn der Performanceperiode.

Der Referenzkurs im Vergütungssystem 2017 ist der am Zusetag festgestellte Schlusskurs im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse.

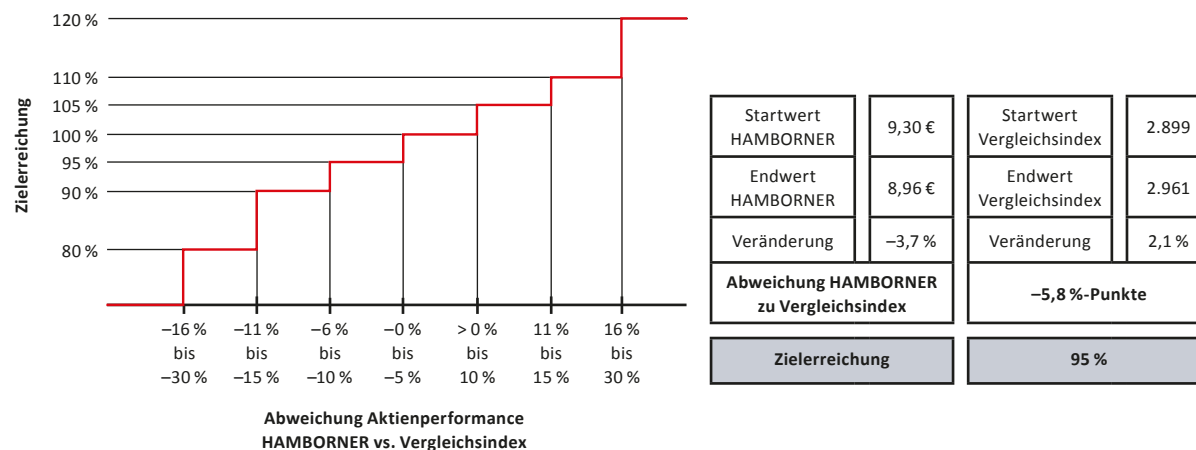
3.2.2.4. Zielerreichung und Auszahlung der LTI-Tranche 2018

Im Geschäftsjahr 2021 kam die LTI-Tranche 2018 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 erhöhte sich um 53,1 % und der FFO je Aktie um 19,1 %. Die Anzahl der Aktien stieg in dem Zeitraum um rund 29 %. Die Wertentwicklung des Portfolios „like-for-like“ hat sich positiv entwickelt und konnte um 10,7 % gesteigert werden. Auf Basis dieser insgesamt positiven Entwicklungen hat der Aufsichtsrat im LTI 1 in der LTI-Tranche 2018 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 ist der Kurs der HAMBORNER-Aktie um 3,7 % gesunken. Die Performance des EPRA/NAREIT Europe ex UK Index ist im gleichen Zeitraum um 2,1 % gestiegen. Hieraus resultierte eine Zielerreichung von 95 %.

ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVE AKTIENPERFORMANCE (LTI 2) – LTI-TRANCHE 2018



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 substantiellen 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.

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 2021 hat Herr Karoff diese Verpflichtung erfüllt. Herr Schmitz hat die komplette Aktienhalteverpflichtung bereits Ende 2015 erfüllt:

Ausgehend von den festgestellten Zielerreichungen im LTI 1 und LTI 2 ergibt sich für Herrn Schmitz der folgende Auszahlungsbetrag aus der LTI-Tranche 2018:

MITGLIED DES VORSTANDS	ZIEL-BETRAG	ANTEILIGER ZIELBETRAG	ZUTEILUNGS-KURS	ANZAHL ZUGETEILTER VIRTUELLER AKTIENZUSAGEN	ZIEL-ERREICHUNG	SCHLUSS-KURS	TEILAUZAHLUNGS-BETRAG	AUSZAHLUNGS-BETRAG
LTI 1 Hans Richard Schmitz	150 T€	75 T€	9,30 €	8.065	100 %	8,96 €	72,3 T€	140,9 T€
LTI 2		75 T€		8.065	95 %		68,6 T€	

MITGLIED DES VORSTANDS	ZU HALTENDER BETRAG IN % DER BRUTTO-FESTVERGÜTUNG	ANZAHL GEHALTENER AKTIEN ZUM 31. DEZEMBER 2021	ENDE DER AUFBAUPHASE
Niclas Karoff	200 %	40.345	31. Dezember 2023
Hans Richard Schmitz	200 %	83.053	Bereits 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 Jahres- bzw. Einzelabschlusses, die Möglichkeit, die Festsetzung zu korrigieren bzw. bereits ausgezahlte variable Vergütungselemente zurückzufordern (Performance Clawback).

Im Geschäftsjahr 2021 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 2021 1.100 T€. Die Beurteilung, wie die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wurde, ist erst nach Ablauf der LTI-Tranche 2021 mit Ende des Geschäftsjahres 2024 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 ausgestanden 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 ausgestanden hätte, wobei die Abfindung den Wert von zwei Jahresfestvergütungen 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 Fälligkeitzeitpunkten.

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.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Auszahlungen aufgrund der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand vorgenommen.

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. 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

5.1. Zielvergütung

Dem Vorstand wurde für das Geschäftsjahr 2021 folgende Vergütung unter Berücksichtigung einer Zielerreichung von 100 % zugesagt*:

in T€	NICLAS KAROFF		HANS RICHARD SCHMITZ	
	2021	2021 (in %)	2021	2021 (in %)
	Vorstandsvorsitzender seit 1. März 2020		Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2008	
Festvergütung	350	45,2	300	47,8
Versorgungsentgelt bzw. Beitrag in eine rückgedeckte Unterstützungskasse	40	5,2	30	4,8
Nebenleistungen	15	1,9	23	3,7
Summe	405	52,3	353	56,3
Einjährige variable Vergütung	170	21,9	125	19,9
Mehrjährige variable Vergütung	200	25,8	150	23,8
LTI 1 (2021) Planlaufzeit 2024	–	–	75	11,9
LTI 2 (2021) Planlaufzeit 2024	–	–	75	11,9
LTI (Performance Share Plan) (2021) Planlaufzeit 2024	200	25,8	–	–
GESAMTVERGÜTUNG	775	100,0	628	100,0

* Gesetzlich nicht geforderte freiwillige Angaben

5.2. Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ergibt sich die folgende Aufstellung zu der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021. Eine Vergütung wird hierbei in dem Geschäftsjahr als gewährt angesehen, in dem die der Vergütung

zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist und der Leistungszeitraum beendet wurde. Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG	NICLAS KAROFF			HANS RICHARD SCHMITZ		
	Vorstandsvorsitzender seit 1. März 2020			Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2008		
	2021	2021 (in %)	2020	2021	2021 (in %)	2020
in T€						
Gewährte Vergütung						
Festvergütung	350	53,0	292	300	40,9	300
Versorgungsentgelt bzw. Beitrag in eine rückgedeckte Unterstützungskasse	40	6,1	33	30	4,1	30
Nebenleistungen	15	2,3	29	23	3,1	23
Summe	405	61,4	354	353	48,1	353
Einjährige variable Vergütung	255	38,6	194	240	32,7	185
Mehrfährige variable Vergütung	0	0	0	141	19,2	132
LTI 1 (2018) Planlaufzeit 2021	–	–	–	72	9,8	–
LTI 2 (2018) Planlaufzeit 2021	–	–	–	69	9,4	–
LTI 1 (2017) Planlaufzeit 2020	–	–	–	–	–	73
LTI 2 (2017) Planlaufzeit 2020	–	–	–	–	–	59
GESAMTSUMME GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG	660	100,0	548	734	100,0	670

6. VERGÜTUNG EHEMALIGER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder der Gesellschaft aus Pensionszahlungen belief sich insgesamt auf 210 T€.

II. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

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 erhält 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 zeiteilig.

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 zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung abgeschlossen.

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 beträgt insgesamt 312,8 T€ (Vorjahr: 326,0 T€) und ist in der folgenden Tabelle individuell ausgewiesen:

AUFSICHTSRATS- VERGÜTUNG	2021							2020							
	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		45,0	77,6	10,0	17,2	3,0	5,2	58,0	36,4	74,9	9,2	18,9	3,0	6,2	48,6
Bärbel Schomberg		–	–	–	–	–	–	–	34,7	72,0	11,5	23,9	2,0	4,1	48,2
Claus-Matthias Böge		33,8	65,2	15,0	29,0	3,0	5,8	51,8	25,1	58,2	15,0	34,8	3,0	7,0	43,1
Mechthilde Dordel		22,5	88,2	–	–	3,0	11,8	25,5	22,5	88,2	–	–	3,0	11,8	25,5
Maria Teresa Dreo-Tempsch		22,5	75,0	5,0	16,7	2,5	8,3	30,0	5,2	65,0	1,8	22,5	1,0	12,5	8,0
Rolf Glessing		22,5	73,8	5,0	16,4	3,0	9,8	30,5	22,5	68,2	7,5	22,7	3,0	9,1	33,0
Ulrich Graebner		22,5	73,8	5,0	16,4	3,0	9,8	30,5	22,5	68,2	7,5	22,7	3,0	9,1	33,0
Wolfgang Heidermann		–	–	–	–	–	–	–	17,3	74,6	3,9	16,8	2,0	8,6	23,2
Klaus Hogeweg		22,5	88,2	–	–	3,0	11,8	25,5	5,2	83,9	–	–	1,0	16,1	6,2
Christel Kaufmann-Hocker		22,5	73,8	5,0	16,4	3,0	9,8	30,5	22,5	73,8	5,0	16,4	3,0	9,8	30,5
Johannes Weller		22,5	73,8	5,0	16,4	3,0	9,8	30,5	5,2	70,3	1,2	16,2	1,0	13,5	7,4
Dieter Rolke		–	–	–	–	–	–	–	17,3	89,6	–	–	2,0	10,4	19,3
GESAMT		236,3	75,5	50,0	16,0	26,5	8,5	312,8	236,4	72,5	62,6	19,2	27,0	8,3	326,0

Daneben erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern gemäß § 13 Abs. 3 der Satzung die ihnen durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen einschließlich der unter Umständen 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 gewährte und geschuldete Vergütung ab (siehe hierzu die Tabelle „Gewährte und geschuldete Zuwendungen nach § 162 AktG“). 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€	2021	2020	VERÄNDERUNG IN %	2019	VERÄNDERUNG IN %
Vorstandsmitglieder					
Niclas Karoff	660,0	548,0	20,4	–	–
Hans Richard Schmitz	734,0	670,0	9,6	635,0	5,5
Aufsichtsratsmitglieder *					
Dr. Andreas Mattner	58,0	48,6	19,3	43,8	11,0
Bärbel Schomberg	–	48,2	n/a	62,5	–22,9
Claus-Matthias Böge	51,8	43,1	20,1	40,0	7,8
Mechthilde Dordel	25,5	25,5	0,0	25,0	2,0
Maria Teresa Dreo-Tempsch	30,0	8,0	275,0	–	n/a
Rolf Glessing	30,5	33,0	–7,6	32,5	1,5
Ulrich Graebner	30,5	33,0	–7,6	21,1	56,4
Wolfgang Heidermann	–	23,2	n/a	30,0	–22,7
Klaus Hogeweg	25,5	6,2	311,3	–	n/a
Christel Kaufmann-Hocker	30,5	30,5	0,0	30,0	1,7
Dr. Helmut Linssen	–	–	–	10,9	n/a
Dieter Rolke	–	19,3	n/a	25,0	–22,8
Johannes Weller	30,5	7,4	312,2	–	n/a
Durchschnitt	34,8	36,2	–4,1	35,6	1,6
Arbeitnehmer					
Durchschnittliche Vergütung**	83,7	85,6	–2,2	82,0	4,5
Ertragsentwicklung					
Funds from Operations (FFO)	53.120	55.609	–4,5	54.308	2,4

* inkl. Sitzungsgelder

** inkl. Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung

Duisburg, den 21. Februar 2022

Der Vorstand

Niclas Karoff
(Vorsitzender)

Hans Richard Schmitz

Der Aufsichtsrat

Dr. Andreas Mattner
(Vorsitzender)

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

An die HAMBORNER REIT AG, Duisburg

PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben den Vergütungsbericht der HAMBORNER REIT AG, Duisburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 beigegeführten 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 / 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, 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.

Düsseldorf, den 22. Februar 2022

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Prof. Dr. Holger Reichmann) (Thomas Neu)
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer

