

VERGÜTUNGS- BERICHT

2024

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Grundsätze	2
Übersicht über das Vergütungssystem	4
Vergütungselemente im Detail	5
Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	14
Individuelle Offenlegung der Vergütung des Vorstands	15
Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands	16

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Vergütungssystem des Aufsichtsrats	16
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	17
Aktienhalteverpflichtung des Aufsichtsrats	17

**VERGLEICHENDE DARSTELLUNG
DER VERGÜTUNGSENTWICKLUNG
DER MITGLIEDER DES VORSTANDS
UND AUFSICHTSRATS**

18

**AUSBLICK AUF ANPASSUNG DES
VERGÜTUNGSSYSTEMS**

19

VERMERK DES ABSCHLUSSPRÜFERS

19



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 2024. 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 Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung der Gesellschaft zu fördern und zu stärken. Sowohl Vergütungssysteme als auch Vergütungsbericht berücksichtigen die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Im Rahmen der letztjährigen Hauptversammlung am 25. April 2024 wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zur Billigung vorgelegt. Der Vergütungsbericht hat in der Hauptversammlung eine Zustimmungquote von 88,42 % erhalten. Das Vergütungssystem blieb für die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024 unverändert.

Auch beim diesjährigen Bericht wurde großer Wert auf Transparenz bei der Darstellung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats gelegt. An dem hohen Grad an Transparenz soll auch zukünftig festgehalten werden. Die Gesellschaft wird die Marktentwicklungen sowie investorentseitigen Anregungen in den nächsten Jahren weiterhin im Blick behalten.

Mit Vereinbarung vom 28. März 2023 und Wirkung zum 1. März 2024 wurde zwischen der HAMBORNER und Herrn Karoff ein neuer Dienstvertrag abgeschlossen. Herr Karoff wurde für weitere fünf Jahre zum Vorsitzenden des Vorstands bestellt.

Mit dem neuen Dienstvertrag vom 10. Mai 2024 ist Frau Verheyen mit Wirkung zum 01. Oktober 2024 für die Dauer von weiteren fünf Jahren zum Mitglied des Vorstands bestellt worden.

Im Zuge der neuen Dienstvertragsregelungen wurde das bestehende Vergütungssystem nicht verändert.

Aufgrund von Rundungen können sich in diesem Bericht gegebenenfalls bei Summenbildungen und bei prozentualen Angaben geringfügige Abweichungen ergeben.

I. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

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 Verantwortungsbereichs 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	— 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 gekommenes Vergütungssystem

Die Vorstandsmitglieder werden nach dem gleichen Vergütungssystem vergütet. Die Festlegung des Vergütungssystems für Herrn Karoff erfolgte am 30. Januar 2020. Dieses Vergütungssystem wurde durch die Hauptversammlung am 29. April 2021 mit einem Abstimmungsergebnis von 90,37 % gebilligt und wird allen neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträgen zugrunde gelegt („Vergütungssystem 2020“). Entsprechend erfolgt auch die Vergütung von Frau Verheyen nach diesem Vergütungssystem.

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 Präsidial- und Nominierungsausschusses 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 Präsidial- und Nominierungsausschuss 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, zum Erfolg und zu 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 Üblichkeit 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.

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 letzten Horizontalvergleiche wurden jeweils im Zuge der neuen Dienstvertragsregelungen der Vorstände in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 für das Vergütungssystem 2000 durchgeführt. Hierbei hat der Aufsichtsrat einerseits die Unternehmen im SDAX sowie andererseits weitere börsennotierte Immobilienunternehmen berücksichtigt. Als Vergleichsunternehmen wurden dabei alstria office REIT-AG, DIC Asset AG (jetzt: Branicks Group AG), Instone Real Estate Group SE, Patrizia SE sowie DEMIRE Deutsche Mittelstand Real Estate AG einbezogen.



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 2024:

ELEMENTE		BESCHREIBUNG
Vergütungssystem 2020		
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
	Leistungen zur Altersversorgung bzw. Versorgungsentgelt	— Jährlicher Betrag zur freien Verwendung
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 — 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
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
	Malus & Clawback	— Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung (Performance- / Compliance-Clawback)
	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> — Vorstandsvorsitzender: 1.300.000 € — Vorstandsmitglied: 1.000.000 €
	Abfindungs-Cap	— Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Bestellung dürfen nicht höher sein als der Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen (Barwert des Bruttojahresfestgehalts, des STI und LTI auf Basis von 100 % Zielerreichung) und nicht mehr als die Restlaufzeit des betreffenden Dienstvertrags vergüten

3. VERGÜTUNGSELEMENTE IM DETAIL

Unter jeweiliger Berücksichtigung eines horizontalen sowie in einem Fall eines vertikalen Vergütungsvergleichs (ergänzend zu den diesbezüglichen jährlichen Vergleichsangaben im Vergütungsbericht Kapitel III) wurde die Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder in den entsprechenden Vergütungselementen angepasst. Hierbei floss ebenfalls die Lage der Gesellschaft in Verbindung mit der angestrebten nachhaltigen Sicherstellung der Führungskontinuität mit ein.

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.

Die jährliche Festvergütung wurde bei Herrn Karoff innerjährlich von 390 T€ p. a. auf 480 T€ p. a. angehoben, bei Frau Verheyen von 245 T€ p. a. auf 330 T€ p. a..

Insgesamt betrug die Festvergütung von Herrn Karoff im Geschäftsjahr 2024 465 T€ und bei Frau Verheyen 266 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, Mobilitätszuschüsse (z. B. Bahncard), eine Unfallversicherung sowie Zuschüsse zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Im Geschäftsjahr 2024 betragen die Nebenleistungen für Herrn Karoff 24 T€ und für Frau Verheyen 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 privaten Altersvorsorge einen jährlichen Barbetrag (Versorgungsentgelt) zur Verfügung. Über die Verwendung dieses Betrags können die Vorstandsmitglieder frei entscheiden.

Für Herrn Karoff beträgt dieser Beitrag 60 T€ p. a. Bei Frau Verheyen wurde der Betrag mit der neuen Dienstvertragsregelung von 30 T€ p. a. auf 45 T€ p. a. angehoben und betrug im Geschäftsjahr 2024 34 T€.

Eine betriebliche Altersversorgung wird nicht gewährt.

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.

Die STI-Zielbeträge der Vorstände wurden im Rahmen der Abschlüsse der neuen Dienstverträge erhöht. Für Herrn Karoff erhöhte sich der Zielbetrag von 200 T€ p. a. auf 270 T€ p. a. und für Frau Verheyen von 125 T€ p. a. auf 150 T€ p. a. Unter Berücksichtigung der innerjährigen Anpassungen des Vergütungselements lagen die STI-Zielbeträge im Geschäftsjahr 2024 von Herrn Karoff bei 258 T€ und bei Frau Verheyen bei 131 T€.

Der Aufsichtsrat hat neben finanziellen Leistungskriterien auch nicht finanzielle Leistungskriterien implementiert, die über einen kriterienbasierten Anpassungsfaktor (Modifier) bei der Ermittlung der Auszahlung Berücksichtigung finden.

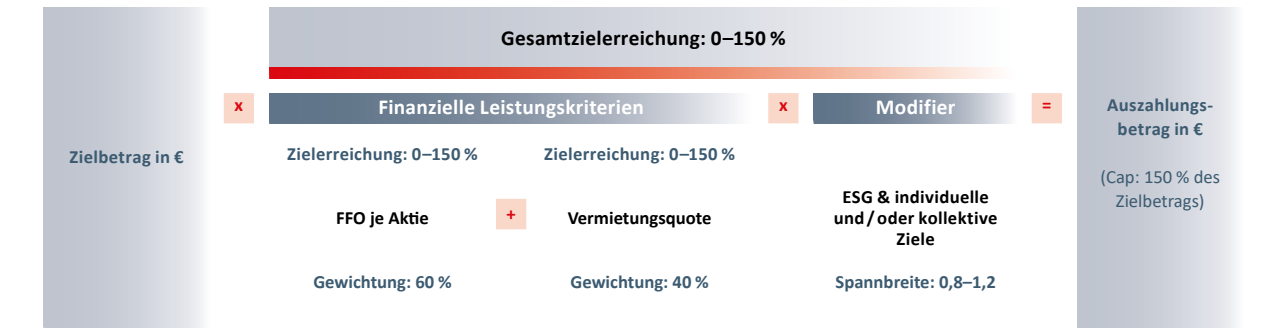
Der STI-Auszahlungsbetrag errechnet sich, indem der Zielbetrag in € mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird. Die Gesamtzielerreichung wiederum errechnet sich aus den beiden finanziellen Leistungskriterien Funds from Operations (FFO) je Aktie (60 % Gewichtung) und Vermietungsquote (40 % Gewichtung), 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 einer Veräußerung einer Gesellschaft, einem Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft oder wesentlichen 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 2024 keine entsprechenden außergewöhnlichen Ereignisse oder Entwicklungen vorlagen, hat der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

In der Übersicht stellt sich der STI wie folgt dar:

ÜBERSICHT STI



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.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023 hat der Aufsichtsrat für das Leistungskriterium FFO je Aktie einen Zielwert in Höhe von 0,61 € für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts für den FFO je Aktie beträgt die Zielerreichung 100 %.

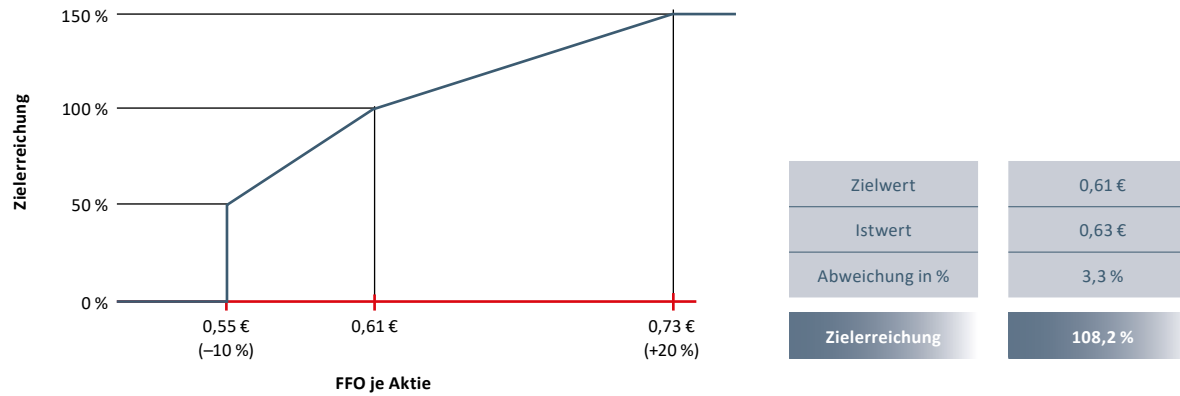
Sofern die tatsächliche Anzahl der Aktien am Jahresende nicht dem Budget für das Geschäftsjahr entspricht, wird für die Ermittlung der Zielerreichung beim FFO je Aktie dennoch die Aktienanzahl aus dem Budget herangezogen.

Für den FFO je Aktie wurde ein unterer Schwellenwert von 0,55 € (–10 % Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 0,73 € (+20 % 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 2024 betrug 0,63 €. Hieraus ergibt sich im Vergütungssystem 2020 eine Zielerreichung von 108,2 %.

Die folgende Abbildung bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Zielerreichung im Leistungskriterium FFO je Aktie im Geschäftsjahr 2024:

ZIELERREICHUNG FFO JE AKTIE IM GESCHÄFTSJAHR 2024



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.

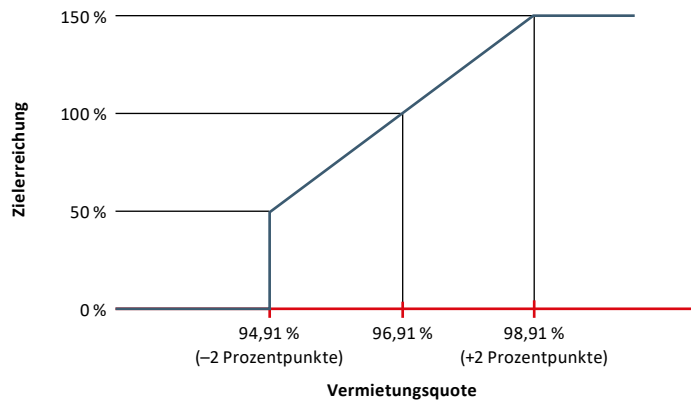
Mit einem regional diversifizierten Portfolio und einer im Vergleich zum Markt hohen Vermietungsquote hat die HAMBORNER in den letzten Jahren stabile Mieterträge erzielt. Durch die Implementierung der Vermietungsquote in den STI sollen Anreize gesetzt werden, die Vermietungsquote auch weiterhin auf einem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

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023 hat der Aufsichtsrat für das Leistungskriterium Vermietungsquote einen Zielwert in Höhe von 96,91 % für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt. Zudem wurde ein unterer Schwellenwert von 94,91 % (-2 Prozentpunkte Abweichung vom Zielwert) und ein oberer Schwellenwert von 98,91 % (+2 Prozentpunkte 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 50 %. Wird der obere Schwellenwert erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung 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 2024 betrug 97,48 %. Hieraus ergibt sich im Vergütungssystem 2020 eine Zielerreichung von 114,3 %.

Die folgende Abbildung bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Zielerreichung im Leistungskriterium Vermietungsquote im Geschäftsjahr 2024:

ZIELERREICHUNG VERMIETUNGSQUOTE IM GESCHÄFTSJAHR 2024



Zielwert	96,91 %
Istwert	97,48 % ¹
Abweichung in Prozentpunkten	+0,57 Prozentpunkte
Zielerreichung	114,3 %

¹ Bei der Festlegung des Zielwerts wurde die Messgröße Vermietungsquote (= Verhältnis Leerstandsmiete zu Sollmiete) ohne die bilanzielle Umgliederung der Grundsteuern und Versicherungen nach IFRS 16 (s. a. Anhang im Geschäftsbericht 2023 unter Abschnitt Änderungen i. R. v. IAS 8) bemessen. Entsprechend wurde die Zielerreichung der Vermietungsquote auch ohne diese Umgliederung errechnet. Die Berücksichtigung dieser Umgliederung im Istwert hätte zu einer höheren Vermietungsquote geführt.

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.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben sich sowohl der Präsidial- und Nominierungsausschuss als auch der Gesamtaufsichtsrat mit den Bemessungskriterien für die Zielerfüllung im Rahmen der Modifier-Regelung beschäftigt. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat für Herrn Karoff und für Frau Verheyen als Bemessungskriterien für den Modifier die Bereiche Strategie/Operations mit einer Gewichtung von 80 % und ESG mit einer Gewichtung von 20 % festgelegt. Im Bereich Strategie/Operations lag die Aufgabe in einer Überprüfung der Unternehmensstrategie und der operativen Resilienz der Gesellschaft sowie ggf. der Einleitung entsprechender Anpassungen. Die Zielsetzung im Bereich ESG stellte auf Implementierungsmaßnahmen zur Umsetzung von CSRD und EU-Taxonomie-Verordnung ab.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres haben sich Präsidial- und Nominierungsausschuss 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 und für Frau Verheyen auf 1,16 festgesetzt. Dabei fand ebenfalls der einschlägige Umgang beider Vorstandsmitglieder mit den gewachsenen externen Anforderungen an die Gesellschaft in Verbindung mit den limitierten internen Ressourcen Berücksichtigung. Inhaltlich wurden besonders die Ergebnisse der strategischen Zielaufgaben sowie hinsichtlich der Maßnahmen zum Ausbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung positiv hervorgehoben.

**Gesamtzieelerreichung und Auszahlungsbetrag
für das Geschäftsjahr 2024**

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 IN T€	ZIELERREICHUNG FFO JE AKTIE IN %	ZIELERREICHUNG VERMIETUNGSQUOTE IN %	MODIFIER	GESAMT-ZIELERREICHUNG IN %	AUSZAHLUNGS-BETRAG IN T€
Niclas Karoff	258	108,2	114,3	1,16	128,3	331
Sarah Verheyen	131	108,2	114,3	1,16	128,3	168

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.

Die LTI-Zielbeträge der Vorstände wurden im Rahmen der Abschlüsse der neuen Dienstverträge erhöht. Für Herrn Karoff erhöhte sich der Zielbetrag von 230 T€ p. a. auf 300 T€ p. a. und für Frau Verheyen von 130 T€ p. a. auf 170 T€ p. a. Unter Berücksichtigung der innerjährlichen Anpassung des Vergütungselements lagen die LTI-Zielbeträge im Geschäftsjahr 2024 von Herrn Karoff bei 288 T€ und bei Frau Verheyen bei 140 T€.

3.2.2.1. Performance Share Plan

Der LTI im Vergütungssystem 2020, der erstmalig für Herrn Karoff im Geschäftsjahr 2020 und für Frau Verheyen im Geschäftsjahr 2022 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 der jeweiligen 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.

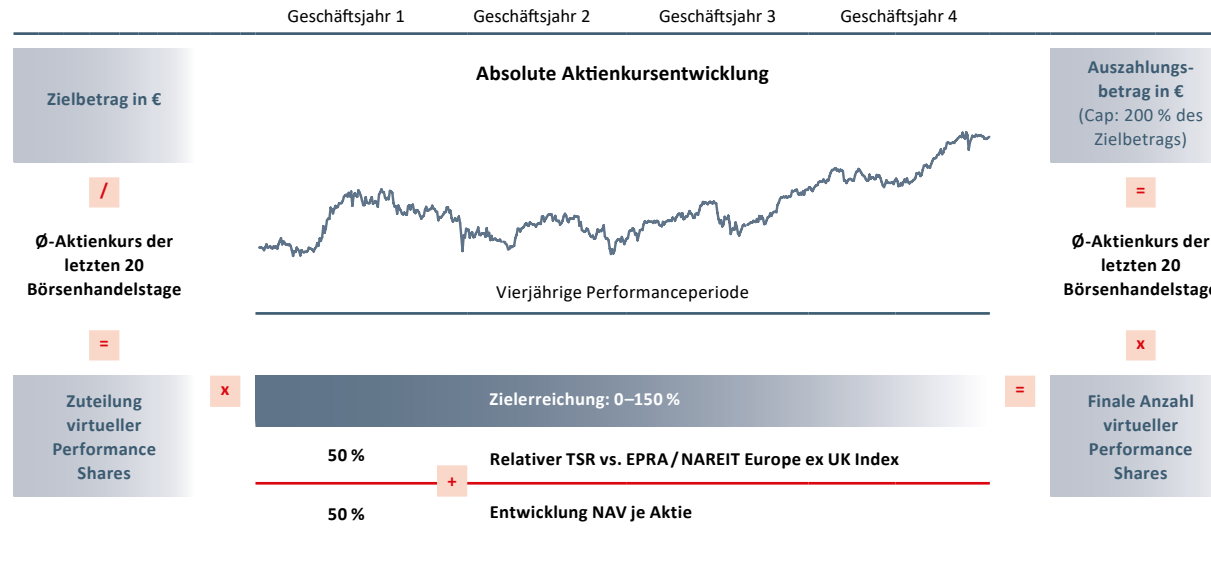
Der maximale Auszahlungsbetrag ist für jede Tranche auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen (beispielsweise einer Veräußerung einer Gesellschaft, einem Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft oder wesentlichen 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. Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.



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 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 ver-

schiedenen 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 vor 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 für HAMBORNER dar. HAMBORNER verfolgt 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. Informationen zur Zuteilung der LTI-Tranche 2024

Zu Beginn der Performanceperiode für das Geschäftsjahr 2024 wurde den Vorstandsmitgliedern Herrn Karoff und Frau Verheyen die LTI-Tranche 2024 zugeteilt. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die individuellen Zielbeträge, den Zuteilungskurs sowie die Anzahl zugeteilter virtueller Performance Shares:

MITGLIED DES VORSTANDS	ANZUWENDENDEN VERGÜTUNGSSYSTEM	ZIELBETRAG IN T€	ZUTEILUNGSKURS IN €	ANZAHL ZUGETEILTER VIRTUELLER PERFORMANCE SHARES
Niclas Karoff	Vergütungssystem 2020	288	6,75	42.716
Sarah Verheyen	Vergütungssystem 2020	140	6,75	20.741

Der Zuteilungskurs errechnet sich 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.

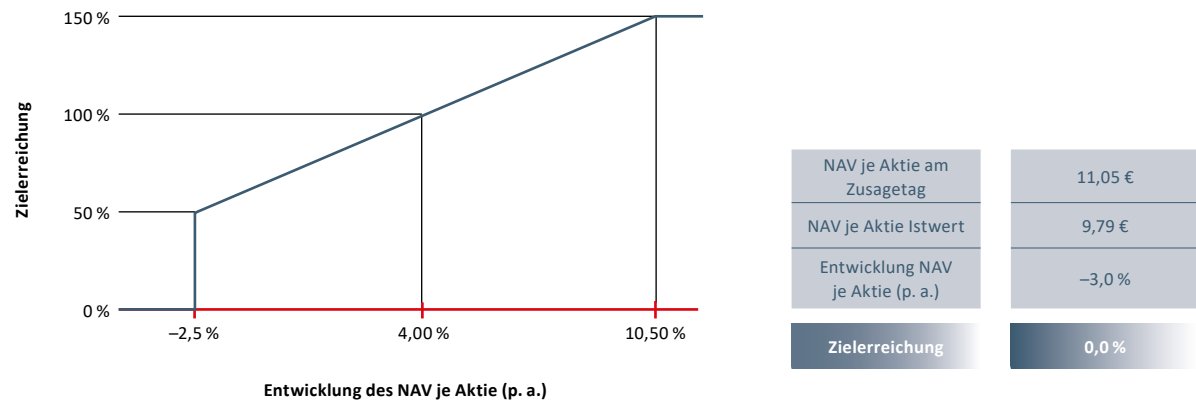
3.2.2.3. Zielerreichung und Auszahlung der LTI-Tranche 2021

Im Geschäftsjahr 2024 wurde für Herrn Karoff die LTI-Tranche 2021 nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode zum 31. Dezember 2024 fällig.

Der Zielbetrag für das Geschäftsjahr 2021 für Herrn Karoff betrug 200 T€. Bei einem Kurs von 8,96 € je Aktie resultierten hieraus 22.322 virtuelle Performance Shares.

Die Wertentwicklung der virtuellen Performance Shares ist zu 50 % von der Entwicklung des NAV je Aktie abhängig. Zu Beginn der Performanceperiode lag der NAV je Aktie bei 11,05 € je Aktie. Zum 31. Dezember 2024 erreichte der NAV pro Aktie einen Wert von 9,79 €. Über die Performanceperiode ist der NAV pro Aktie um 3,0 % p. a. gesunken. Da dieser Wert unterhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielkorridors (50 % Zielerreichung bei einer jährlichen Wertentwicklung von -2,50 %, 100 % Zielerreichung bei einer jährlichen Wertentwicklung von 4 % und 150 % Zielerreichung bei einer jährlichen Wertentwicklung von 10,50 %) lag, betrug die Zielerreichung für dieses Erfolgsziel 0 %.

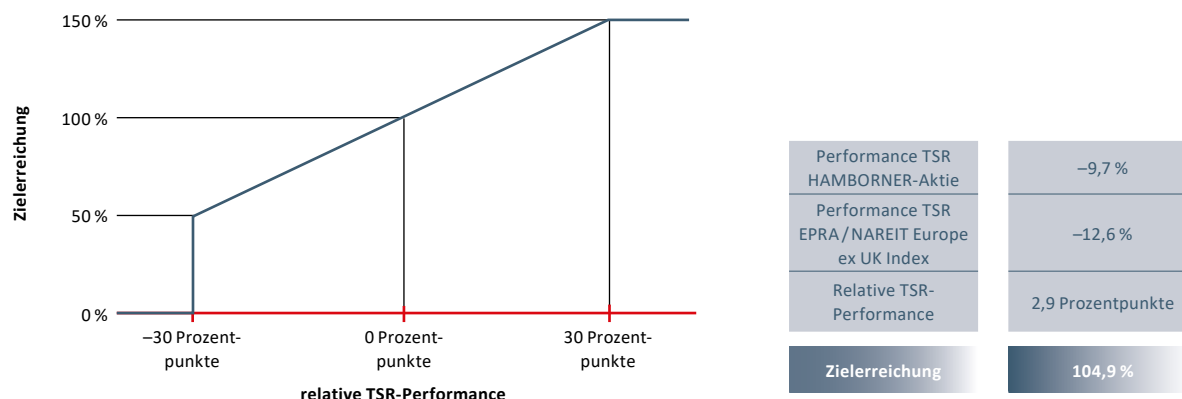
ZIELERREICHUNG ENTWICKLUNG NAV JE AKTIE – PERFORMANCEPERIODE 2021-2024



Zu weiteren 50 % ist die Wertentwicklung der virtuellen Performance Shares von der Gegenüberstellung der TSR-Performance der HAMBORNER-Aktie zu der TSR-Performance des EPRA/NAREIT Europe ex UK (Total Return Index) abhängig. Innerhalb der Performanceperiode betrug die TSR-Performance der HAMBORNER Aktie -9,7 % und die des EPRA/NAREIT Europe ex UK (Total Return Index) -12,6 %. Hieraus resultiert eine relative TSR-Abweichung von

2,9 Prozentpunkten. Unter Berücksichtigung des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielkorridors (50 % Zielerreichung bei einer relativen TSR-Abweichung von -30,0 Prozentpunkten, 100 % Zielerreichung bei einer relativen TSR-Abweichung von 0,0 Prozentpunkten und 150 % Zielerreichung bei einer relativen TSR-Abweichung von 30 Prozentpunkten) beträgt die Zielerreichung 104,9 %.

ZIELERREICHUNG RELATIVER TSR - PERFORMANCEPERIODE 2021-2024



Die Gesamtzielerreichung der Performance Shares am Ende der Performanceperiode beträgt somit 52,5 %, woraus eine finale Anzahl virtueller Performance Shares von 11.715 Stück resultiert. Bei einem

Kurs von 6,38 € je Aktie ergibt sich hieraus ein Auszahlungsbetrag von 74.739 €.

Die Auszahlung der Tranche erfolgt im März 2025.

MITGLIED DES VORSTANDS	TRANCHE JAHR	ZIEL-BETRAG IN T€	ANTEILIGER ZIELBETRAG IN T€	ZUTEILUNGS-KURS IN €	ANZAHL ZUGETEILTER VIRTUELLER PERFORMANCE SHARES	ZIEL-ERREICHUNG IN %	FINALE ANZAHL VIRTUELLER PERFORMANCE SHARES	SCHLUSS-KURS IN €	TEILAUSZAHLUNGS-BETRAG IN T€	AUSZAHLUNGS-BETRAG IN T€
Erfolgsziel 1 Niclas Karoff	2021	200	100	8,96	11.161	0	11.715	6,38	0	75
Erfolgsziel 2			100		11.161	105			75	

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.

In diesem Rahmen ist jedes Vorstandsmitglied dazu verpflichtet, für die Dauer seiner Bestellung einen substantiellen Betrag in HAMBORNER-Aktien zu halten. Die Vorstandsmitglieder sind 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	NACHWEISSTICHTAG	ANZAHL GEHALTENER AKTIEN ZUM NACHWEISSTICHTAG 2024	ENDE DER AUFBAUPHASE
Niclas Karoff	200	31.12.2024	93.345	28.02.2028
Sarah Verheyen	200	31.12.2024	40.000	30.09.2028

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

Herr Karoff und Frau Verheyen haben Ihre Aktienhalteverpflichtungen bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres nachzuweisen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 haben Herr Karoff und Frau Verheyen diese Verpflichtung erfüllt. Die entsprechenden Aktienbestände der Vorstandsmitglieder können der folgenden Tabelle entnommen werden.

3.4. Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat 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 2024 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. Vertraglich galt für Herrn Karoff als Vorstandsvorsitzendem im Geschäftsjahr 2024 eine Maximalvergütung in Höhe von 1.300 T€ und für Frau Verheyen als Vorstandsmitglied in Höhe von 1.000 T€. Die Beurteilung, wie die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wurde, ist erst nach Ablauf der LTI-Tranche 2024 mit Ende des Geschäftsjahres 2027 möglich.

Die zur Auszahlung kommende Gesamtvergütung von Herrn Karoff für das Geschäftsjahr 2021 liegt unterhalb der Maximalvergütung.



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 Bruttofestvergütung 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).

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

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

Die Ermittlung und Auszahlung des LTI erfolgt nach den ursprünglich vereinbarten Bemessungsgrundlagen (Leistungskriterien, Performanceperiode etc.) und Fälligkeitszeitpunkten.

Im Falle des Versterbens eines Vorstandsmitglieds wird 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 aus-

stehenden 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 ein Zwölftel gekürzt wird. Die Auszahlung erfolgt spätestens zwei Monate nach der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Kein Mitglied des Vorstands ist im abgelaufenen Geschäftsjahr vorzeitig abberufen worden.

Mit Wirkung zum 30. September 2024 wurde die Bestellung von Frau Verheyen zur Vorständin widerrufen. Der Widerruf erfolgte im Einvernehmen mit Frau Verheyen. Frau Verheyen wurde mit dem neuen Dienstvertrag vom 10. Mai 2024 mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 für fünf Jahre zur Vorständin bestellt.

Abfindungen oder Entschädigungszahlungen wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 2024 nicht gewährt.

4.2. Change of Control

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

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 2024 folgende Vergütung unter Berücksichtigung einer Zielerreichung von 100 % zugesagt¹:

	NICLAS KAROFF			SARAH VERHEYEN		
	Vorstandsvorsitzender seit 1. März 2020			Vorstandsmitglied seit 1. Oktober 2022		
	2024		2023	2024		2023
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Festvergütung	465	42,5	390	266	44,8	245
Versorgungsentgelt bzw. Beitrag in eine rückgedeckte Unterstützungskasse	60	5,5	60	34	5,7	30
Nebenleistungen	24	2,2	22	23	3,9	26
Summe	549	50,1	472	323	54,4	301
Einjährige variable Vergütung	258	23,6	200	131	22,1	125
Mehrjährige variable Vergütung (Planlaufzeit 2027)	288	26,3	230	140	23,5	130
GESAMTVERGÜTUNG	1.095	100,0	902	594	100,0	556

¹ gesetzlich nicht geforderte freiwillige Angabe

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 2024. 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 GEM. § 162 AKTG	NICLAS KAROFF			SARAH VERHEYEN		
	Vorstandsvorsitzender seit 1. März 2020			Vorstandsmitglied seit 1. Oktober 2022		
	2024		2023	2024		2023
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Festvergütung	465	48,7	390	266	54,2	245
Versorgungsentgelt bzw. Beitrag in eine rückgedeckte Unterstützungskasse	60	6,3	60	34	6,9	30
Nebenleistungen	24	2,5	22	23	4,7	26
Summe	549	57,5	472	323	65,8	301
Einjährige variable Vergütung	331	34,7	275	168	34,2	171
Mehrfährige variable Vergütung	75	7,9	66	0	0,0	0
LTI (2020) Planlaufzeit 2023	–	–	66	–	–	–
LTI (2021) Planlaufzeit 2024	75	7,9	–	–	–	–
GESAMTSUMME GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG	955	100,0	813	491	100,0	472

**6. VERGÜTUNG EHEMALIGER MITGLIEDER
DES VORSTANDS**

Die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder der Gesellschaft aus Pensionszahlungen belief sich insgesamt auf 247 T€.

II. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

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 Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung von 35.000 €. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, der Stellvertreter das Anderthalbfache. Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss angehören, erhalten je Ausschuss eine zusätzliche jährliche, zum Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung von 5.000 €; der Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte dieser zusätzlichen Vergütung.

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

HAMBORNER hat zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung abgeschlossen.



2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 beträgt insgesamt 437,5 T€ (Vorjahr: 437,5 T€) und ist in der folgenden Tabelle individuell ausgewiesen:

AUFSICHTSRATS- VERGÜTUNG	2024					2023				
	Fixe Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamt	Fixe Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamt
	in T€	in %	in T€	in %		in T€	in %	in T€	in %	
Dr. Andreas Mattner	70,0	77,8	20,0	22,2	90,0	70,0	77,8	20,0	22,2	90,0
Claus-Matthias Böge	52,5	77,8	15,0	22,2	67,5	52,5	77,8	15,0	22,2	67,5
Mechthilde Dordel	35,0	100,0	0,0	0,0	35,0	35,0	100,0	0,0	0,0	35,0
Maria Teresa Dreo-Tempsch	35,0	77,8	10,0	22,2	45,0	35,0	77,8	10,0	22,2	45,0
Ulrike Glasik (seit 15. August 2024)	13,3	100,0	0,0	0,0	13,3					0,0
Rolf Glessing	35,0	87,5	5,0	12,5	40,0	35,0	87,5	5,0	12,5	40,0
Ulrich Graebner	35,0	77,8	10,0	22,2	45,0	35,0	77,8	10,0	22,2	45,0
Klaus Hogeweg	35,0	94,9	1,9	5,1	36,9	35,0	100,0	0,0	0,0	35,0
Christel Kaufmann-Hocker	35,0	87,5	5,0	12,5	40,0	35,0	87,5	5,0	12,5	40,0
Johannes Weller (bis 14. August 2024)	21,7	87,5	3,1	12,5	24,8	35,0	87,5	5,0	12,5	40,0
GESAMT	367,5	84,0	70,0	16,0	437,5	367,5	84,0	70,0	16,0	437,5

Daneben erstattet die Gesellschaft den Aufsichtsratsmitgliedern gemäß § 13 Abs. 3 der Satzung die ihnen durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen.

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.

3. AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG DES AUFSICHTSRATS

In seiner Sitzung am 15. November 2022 haben sich die Anteilseignervertreter des Aufsichtsrats verpflichtet, beginnend mit dem 1. Januar 2023 bzw. beginnend mit ihrer Bestellung, innerhalb von zwei Jahren Aktien der HAMBORNER REIT AG im Gegenwert einer Jahresvergütung für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied, Vorsitzende/r oder stellvertretende/r Vorsitzende des Aufsichtsrats (ohne Ausschüsse) zu erwerben und diese während ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der HAMBORNER zu halten (Selbstverpflichtung). Der Erfüllungsgrad der Halteverpflichtung bemisst sich nach den Anschaffungskosten zum Zeitpunkt des Ankaufs. Der Nachweis hierüber erfolgt jährlich gegenüber der Gesellschaft auf deren Anforderung. Das Ende der Aufbauphase war für die derzeitigen Anteilseignervertreter des Aufsichtsrats der 31. Dezember 2024. Die Anteilseignervertreter haben bis auf ein Aufsichtsratsmitglied zu diesem Stichtag die Aktienhalteverpflichtung erfüllt. Frau Kaufmann-Hocker erfüllte die Verpflichtung am 10. Januar 2025.

NAME	FUNKTION	ANZAHL GEHALTENER AKTIEN ZUM 31. DEZEMBER 2024
Dr. Andreas Mattner	Vorsitzender	9.537
Claus-Matthias Böge	Stellvertretender Vorsitzender	15.500 ¹
Maria Teresa Dreo-Tempsch		4.700
Rolf Glessing		4.845
Ulrich Graebner		8.500
Christel Kaufmann-Hocker		3.000

¹ davon 6.500 über CMB Beteiligungs KG

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. 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 Vergütung nach § 162 AktG“). Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und ihrer Veränderung sind alle Mitarbeitenden 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€	2024	2023	VERÄNDERUNG IN %	2022	VERÄNDERUNG IN %	2021	VERÄNDERUNG IN %	2020	VERÄNDERUNG IN %	2019	VERÄNDERUNG IN %
Vorstandsmitglieder											
Niclas Karoff	955,0	813,0	17,5	648,0	25,5	660	-1,8	548,0	n/a	-	n/a
Sarah Verheyen	491,0	472,0	4,0	301,0 ²	56,8	-	-	-	-	-	-
Aufsichtsratsmitglieder											
Dr. Andreas Mattner	90,0	90,0	0,0	58,0	55,2	58	0,0	48,6	19,3	43,8	11,0
Claus-Matthias Böge	67,5	67,5	0,0	51,3	31,6	52	-1,0	43,1	20,2	40,0	7,8
Mechthilde Dordel	35,0	35,0	0,0	25,5	37,3	26	0,0	25,5	0,0	25,0	2,0
Maria Teresa Dreo-Tempsch	45,0	45,0	0,0	30,0	50,0	30	0,0	8,0	n/a	-	n/a
Rolf Glessing	40,0	40,0	0,0	30,5	31,1	31	0,0	33,0	-7,6	32,5	1,5
Ulrich Graebner	45,0	45,0	0,0	30,5	47,5	31	0,0	33,0	-7,6	21,1	56,4
Klaus Hogeweg	36,9	35,0	5,4	25,5	37,3	26	0,0	6,2	n/a	-	n/a
Christel Kaufmann-Hocker	40,0	40,0	0,0	30,5	31,1	31	0,0	30,5	0,0	30,0	1,7
Johannes Weller	24,8	40,0	-38,0	30,5	31,1	31	0,0	7,4	n/a	-	n/a
Ulrike Glasik	13,3	-	n/a	-	-	-	-	-	-	-	-
Durchschnitt	48,6	48,6	0,0	34,7	40,1	35	-0,9	30,9	13,3	28,7	7,7
Arbeitnehmer											
Durchschnittliche Vergütung ¹	103,2	99,9	3,3	92,3	8,2	87	5,7	85,6	2,0	82,0	4,4
Ertragsentwicklung											
Funds from Operations (FFO)	51.649	54.660	-5,5	50.979	7,2	53.120	-4,0	55.609	-4,5	54.308	2,4

¹ inkl. Beiträge zu Renten- und Arbeitslosenversicherung

² inkl. einer zweckgebundenen einmaligen Ausgleichszahlung zu Beginn der Tätigkeit von Frau Verheyen im Oktober 2022 bei HAMBORNER zur Erfüllung einer Verpflichtung aus der Aufhebungsvereinbarung aus ihrem vorherigen Dienstverhältnis in Höhe von 180 T€.



IV. Ausblick auf Anpassung des Vergütungssystems

Im Rahmen der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2025 soll turnusmäßig ein angepasstes Vergütungssystem für die Gesellschaft den Anteilseignern zur Billigung vorgelegt werden.

Der Aufsichtsrat plant das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die Strategie der Gesellschaft, der Marktpraxis und der Erwartungen der Investoren zu adjustieren. Das neue System soll in seiner Weiterentwicklung die Prioritäten der Strategie der Gesellschaft berücksichtigen und die Nachhaltigkeit stärker in den Fokus der Vergütung rücken. Grundlegende Anpassungen des Vergütungssystems sind nicht erforderlich, da sich das System in den vergangenen Jahren auch in herausfordernden Zeiten bewährt hat.

Nähere Informationen zu dem angepassten Vergütungssystem werden im Zusammenhang mit der Einberufung zur Hauptversammlung zur Verfügung gestellt.

Duisburg, den 10. April 2025

Der Vorstand

Niclas Karoff Sarah Verheyen
(Vorsitzender)

Der Aufsichtsrat

Dr. Andreas Mattner
(Vorsitzender)

V. 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 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im 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 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Düsseldorf, den 10. April 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Uwe Rittmann
Wirtschaftsprüfer

ppa. Esra Cansiz
Wirtschaftsprüferin

www.hamborner.de